

# Socialnämnden

**Tid:** Tisdagen den 15 januari 2019, kl. 13:00

**Plats:** Sessionssalen, Juneporten, Jönköping  
Fotografering av ordinarie ledamöter sker efter upprop,  
protokollet justering samt fastställande av dagordning, ca  
13:05, i sammanträdesrum Trapp

Kallelsen utsänds även till ersättarna som har rätt att närvara.  
Ledamot som inte kan närvara bör själv kontakta ersättare.

Ärenden	Hålltider
1. Upprop	
2. Protokollets justering Förslag: måndagen den 21 januari, klockan 16:00 Justerare: Carl Cunningham (alt. Gunborg Nygren. el. Joakim Dahlström)	
3. Fastställande av dagordning	
4. Serveringstillstånd; FöretagsCatering AB (Curlinghallen Jönköping) Jönköping, Tillfälligt tillstånd till allmänheten <u>omedelbar justering</u> <u>Föredragande:</u> Ida Jerdmyr (Denna handlingen skickas per post, den 10/1)	13:20-13:40
5. Verksamhetsplan 2019 (Sn/2019:5) <u>Föredragande:</u> Greger Kjellman, Stefan Österström	13:40-14:20
6. Informationsärende: Preliminärt bokslut 2018 <u>Föredragande:</u> Greger Kjellman	14:35-15:10
7. Förslag till tidplan för arbetet med VIP 2020-2022 samt verksamhetsuppföljning för 2019 (Sn/2019:3)	
8. Informationsärende: Nytt inom förvaltningen	
9. Representant i kommunala rådet – funktionshinderfrågor (Sn/2018:238)	

10. Meddelanden

11. Anmälan om delegationsbeslut

12. Övrigt

Elin Rydberg  
*Ordförande*

Lisen Prinzencreutz/Kristina Forsberg  
*Sekreterare*

Socialnämnden

## **Verksamhetsplan för socialnämnden 2019**

Sn/2019:5 040

### **Sammanfattning**

Socialförvaltningen har upprättat ett förslag till en verksamhetsplan för socialnämndens verksamhet och ekonomi 2019.

### **Beslutsunderlag**

Socialförvaltningens tjänsteskrivelse, daterad 2019-01-03

Verksamhetsplan 2019, daterad 2019-01-03

### **Förslag till socialnämnden**

- Socialförvaltningens förslag till verksamhetsplan för 2019 inom socialnämndens område fastställs

Karl Gudmundsson  
*Socialdirektör*

Greger Kjellman  
*Ekonomichef*

*Beslutet expedieras till:*

Kommunstyrelsen  
Stadskontoret  
Ledningsgruppen

# Verksamhetsplan 2019

*Socialnämnd*

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
<b>Verksamhetsöversikt</b> .....	<b>4</b>
<b>Nämndens uppdrag</b> .....	<b>4</b>
<b>Verksamhetsbeskrivning</b> .....	<b>4</b>
Nämnd och gemensam verksamhet .....	5
Funktionshinderomsorg .....	5
Huvudsakligt fokus 2019 .....	5
<b>Medarbetare</b> .....	<b>6</b>
<b>Rekrytering och kompetensförsörjning</b> .....	<b>8</b>
<b>Digitalisering</b> .....	<b>10</b>
Välfärdsteknologi och digitala tjänster .....	10
Nytt verksamhetssystem .....	11
E-handel .....	11
E-lärande .....	11
<b>Intern kontroll</b> .....	<b>12</b>
Kompetensförsörjning .....	12
Arbetsmiljö och likabehandling .....	12
Ekonomisk förvaltning .....	13
Verksamhetens kärnuppdrag .....	13
Informationssystem och datasäkerhet .....	15
<b>Mål, resultat och uppdrag</b> .....	<b>16</b>
<b>Mål</b> .....	<b>16</b>
Attraktiv kommun .....	16
Hållbart samhälle .....	16
Medborgare .....	17
Arbetsgivare .....	18
Ekonomi .....	21
<b>Resultatindikatorer</b> .....	<b>22</b>
Medborgare .....	22
Arbetsgivare .....	22
<b>Uppdrag</b> .....	<b>23</b>
Medborgare .....	23
Verksamhet .....	24
Arbetsgivare .....	27
Ekonomi .....	29
<b>Nämndens ekonomi</b> .....	<b>31</b>

<b>Verksamhetsförändringar .....</b>	<b>32</b>
<b>Investeringar.....</b>	<b>33</b>
<b>Framåtblick.....</b>	<b>34</b>

## Inledning

Nu inleds en ny mandatperiod med en verksamhetsplan för det första verksamhetsåret.

En stor förändring är den nya nämndsorganisationen med tre nya nämnder. Äldrenämnden, socialnämnden samt individ- och familjeomsorgsnämnden som också har tre utskott för individärenden. Samtliga nämnder kommer fortfarande ha en sammanhållen förvaltning.

Verksamhetsplanen tar sikte på att klara de utmaningar som finns både på lång och kort sikt. Under ett antal år har DIALOGEN använts som en utvecklingsstrategi för det systematiska förbättringsarbetet. Den har fokuserat på att utveckla processer och flöden och har handlat om att utveckla ett systematiskt förbättringsarbete som utgår från medborgarens behov. När vi nu inleder en ny mandatperiod har denna strategi nått sitt mål genom att ett kvalitetsledningssystem antagits av nämnderna. Det innebär att vi nu har ett strukturerat system för ständiga förbättringar och andra utvecklingsarbeten. Det kommer väl till pass för att genom förbättringar som är innovativa, hållbara och sammanhållna nå en ekonomi i balans.

Med erfarenhet och analys av tidigare år är det några viktiga områden att fortsätta prioritera. Det är personal- och kompetensförsörjning som handlar om hur vi lyckas rekrytera, behålla och utveckla socialförvaltningens personal och som är nyckeln till hur väl verksamheterna ska klara sina uppdrag. Verksamheterna behöver också ta tag i de förslag till förbättringar som kommit fram vid de genomlysningar som genomförts. Den interna samverkan kan förbättras inom den sammanhållna socialförvaltningen.

Införandet av det nya verksamhetssystemet kommer att ta resurser och kräver kraftsamling. Utvecklingsarbetet med det nya verksamhetssystemet kommer att förbättra arbetsprocesser samt ge möjlighet att digitalisera tjänster till våra medborgare. Jönköpings kommuns Vision 2030 kommer att påverka de kommande årens planering eftersom förvaltningen och nämnderna kommer att delta i hela kommunens arbete med att göra verklighet av visionen.

Här har nu nämnden en verksamhetsplan med mål, uppdrag och aktiviteter som syftar till att klara av att få balans mellan resurser och de krav som ställs på verksamheterna. Då kommer strukturerade och täta uppföljningar att behövas för att se om nämndens verksamheter går åt rätt håll.

Karl Gudmundsson

Socialdirektör

## Verksamhetsöversikt

### Nämndens uppdrag

Socialnämnden har till och med 31 december 2018 ansvarat för att erbjuda stöd, service och behandling inom funktionshinderomsorgen (FO) samt individ och familjeomsorg (IFO). Från 1 januari 2019 övergår ansvaret för individ- och familjeomsorg till den nybildade IFO-nämnden. Socialnämnden har ett övergripande ansvar inom sitt verksamhetsområde.

### Verksamhetsbeskrivning

Mått	2017 utfall	2018 prognos	2019 prognos
FO - Antal personer med verkställda beslut FO, dec resp år	1 967	2 026	2 048

Mått	2017 utfall	2018 prognos	2019 prognos
FO - Antal personer i bostad med särskild service i dec	452	465	474
FO - Antal personer med personlig assistans	271	259	262
- varav enligt SFB	169	154	154
- varav enligt LSS	102	105	108
FO - Antal personer med boendestödsinsatser i dec	537	565	575
FO - Antal personer i daglig verksamhet i dec	627	646	658

## Nämnd och gemensam verksamhet

Socialförvaltningens gemensamma verksamhet omfattar såväl den politiska verksamheten som den gemensamma staben. I den gemensamma staben arbetar cirka 120 medarbetare. Till stab och ledning, underställd socialdirektör finns också fyra funktionschefer. Uppdragsgivare till gemensam stab i förvaltningen utgörs primärt av förvaltningsledningen och leds av socialdirektör. De gemensamma funktionerna är organiserade i 12 olika enheter. Enheterna är organiserade utifrån olika strategiska områden såsom HR, utbildning, kvalitetsarbete, ekonomi, lokalförsörjning, administration, IT med mera. Under 2019 tillkommer en enhet med fokus på utvecklingen av välfärdsteknik. Inom ramen för gemensam verksamhet samordnas en rad förvaltningsövergripande processer inom ramen för det gemensamma ledningssystemet DIALOGEN.

## Funktionshinderomsorg

Funktionshinderomsorgen ger stöd och omsorg till personer med intellektuella, fysiska och psykiska funktionshinder i alla åldersgrupper. I funktionen arbetar ca 1 400 personer. Funktionshinderomsorgen är organiserad i fem områden:

- Myndighet utreder och beslutar om insatser enligt Socialtjänstlagen (SoL) och Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).
- Boende och korttids har i uppdrag att ge stöd i insatserna särskilt boende och korttidsboende. Området inkluderar även särskilda boenden för barn och personer med intellektuella och fysiska funktionsnedsättningar.
- Socialpsykiatri och boendestöd ger stöd till personer med psykiskt funktionshinder. I området organiseras även hela funktionens boendestöd. Området ansvarar också för den kommunövergripande förvaltarenheten med tjänstemän som är professionella förvaltare/gode män i särskilt komplexa ärenden.
- Personlig assistans ger stöd till de individer som har beslut om personlig assistans. I området finns även särskilt boende med personlig assistans.
- Daglig verksamhet och resurs har uppdraget att tillhandahålla daglig verksamhet och de övergripande insatserna kontaktperson, ledsagning, stödfamilj och avlösarservice. I området finns även funktionsövergripande stödfunktioner som resurspool, metod- och anhörigstöd.

## Huvudsakligt fokus 2019

En av 2019 års stora utmaningar handlar om ekonomin för socialnämnden. Ekonomin är i obalans och under år 2019 blir det nödvändigt att genomföra åtgärder som sänker den totala kostnadsnivån.



Besparingar i storleksordningen 7 mnkr avseende gemensam stab och 15 mnkr avseende funktionshinderomsorgen planeras. Bland annat görs en generell besparing på 0,5 procent inom funktionshinderomsorgen. Det sker också besparingar som rör externa placeringar, träffpunkter, kurser och hotell med mera. Mer om detta under rubrik 4. Nämndens ekonomi.

Under våren 2018 redovisades en utblick med långsiktiga utmaningar inom många av socialnämndens verksamhetsområden, dessa utmaningar är fortsatt giltiga.

Något som också blir aktuellt 2019 är planeringen av ett nytt verksamhetssystem och ett nytt arbetssätt i handläggning av ärenden, kallat IBIC (Individens behov i centrum).

## Medarbetare

Socialförvaltningen, liksom kommunen som helhet, står inför en stor utmaning framöver då antalet personer i arbetsför ålder minskar samtidigt som behoven i verksamheten ökar.

I dag har förvaltningen cirka 4 900 tillsvidareanställda medarbetare. Vi har även ungefär 700 visstidsanställda medarbetare. 88 % av medarbetarna är kvinnor och 12 % är män.

Medelåldern är 43 år (nov 2018) och den var 44 år 2015-2017. Det är små skillnader mellan funktionerna. Andelen medarbetare i åldersgrupperna 40-49 och 50-59 minskar med några procentenheter medan andelen i övriga åldersgrupper, både yngre och äldre ökar.

Fram till 2026 kommer ungefär 650 av våra medarbetare gå i pension. Personalomsättningen, tillsvidareanställda som slutar i kommunen exklusive pension, ökade från 6,9 % 2016 till 7,9 % 2017 och för 2018 är den 7,5 %. Av de största yrkesgrupperna, fördelat på AID, är det sjuksköterskorna som har den högsta personalomsättningen (exkl pensionsavgångar). Därefter följer vårdbiträden, personliga assistenter, arbetsterapeuter och kockar. Flera stora yrkesgrupper har lägre personalomsättning än förvaltningens genomsnitt och det är undersköterskor, socialsekreterare, behandlingsassistenter skötare och vårdare.

Personalomsättningen är lägre 2018 jämfört med 2017 för alla utom sjuksköterskor och arbetsterapeuter.

AID	Antal 2018-01-01	Antal med avgångskod	Personalomsättning
206 014 Sjuksköterska. funktionsnedsättning och äldreomsorg/geriatrik	186	22	11,8 %
207 024 Vårdbiträde. särskilt boende	405	44	10,9 %
207 027 Personlig assistent, ledsagare	313	32	10,2 %
301 010 Arbetsterapeut	112	11	9,8 %
601 010 Kock	112	10	8,9 %
207 011 Undersköterska. särskilt boende	1 692	121	7,2 %
351 010 Socialsekreterare	264	18	6,8 %
<b>Total</b>	<b>4 839</b>	<b>365</b>	<b>7,5 %</b>

### Sjukfrånvaro

Att arbeta med vår sjukfrånvaro är och kommer vara fortsatt mycket viktigt. Sjukfrånvaron varierar under årets månader men också från år till år. Enligt Försäkringskassan vände inflödet till sjukpenning nedåt i början av 2017.

I socialförvaltningen ser vi också att sjukfrånvaron minskar något eller i vart fall inte ökar för 2018.

Socialnämnd	Sjukfrånvaro i %	Äldrenämnd	Sjukfrånvaro i %
2018	6,6	2018	8
2017	6,9	2017	8,3

Minskningen syns främst i de långa sjukfallen som pågår i 90 dagar eller längre. Den korta sjukfrånvaron, upp till 90 dagar, ökar. Sjukfrånvaron är som störst för måltidspersonal (11,1%), undersköterskor inom äldreomsorgen (10,24%) och personliga assistenter (9,52%).

Det är därför viktigt att fortsätta arbeta med att minska sjukfrånvaron. Förvaltningen samarbetar

med kommunhälsan kring medarbetare med flest antal sjuktillfällen. Det är satsningar som riktas individuellt till varje medarbetare för att öka hälsan och minska sjukfrånvaron.

Nya lagkrav i socialförsäkringsbalken innebär att arbetsgivaren ska ta fram en plan för återgång i arbete när en medarbetare förväntas vara sjuk en längre period. Denna ”plan för återgång i arbete” ska upprättas när en medarbetare förväntas vara sjukskriven mer än 60 dagar och ska göras senast dag 30 i sjukskrivningen. Även om kommunen haft en liknande rutin innan, så har det nu blivit tydligare att det är viktigt att arbeta med rehabiliteringsarbetet. Planen är till för att snabbt få tillbaka medarbetare i arbete igen. Införandet av Adato, som är ett datasystem som kan hjälpa cheferna med påminnelser och för dokumentation i enskilda rehabiliteringsärenden, underlättar för att få struktur på rehabiliteringsarbetet. Att vara i arbete är en friskfaktor.

Försäkringskassans statistik visar att det är psykisk ohälsa som är den främsta bakomliggande orsaken till sjukfrånvaro och att kvinnor i större utsträckning är sjukskrivna för psykiatriska diagnoser än vad män är. Det är i de kvinnodominerade yrkena med mycket människokontakter som sjukfrånvaron är störst.

Med tanke på att personalförsörjningen är en stor utmaning måste fokus inte bara vara på att rekrytera ny personal utan att behålla den personal som finns. Sveriges kommuner och landsting, SKL, beskriver det som att fler behöver arbeta mer. För att klara det behöver sjukskrivningarna minska. Ett hälsofrämjande medarbetarskap där medarbetarna känner delaktighet och inflytande och trivs och känner arbetsglädje är en förutsättning. Även chefernas förutsättningar behöver förbättras så att det finns utrymme för dem att arbeta med ett hälsofrämjande ledarskap. Det ska finnas tid och utrymme att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Det är viktigt att arbetet med att fler ska arbeta mer sker i dialog mellan medarbetare och chefer och att kommunikationen och samverkan är hälsofrämjande.

#### **Fler arbetar mer - heltid som norm, delade turer och bemanningsplanering**

Heltid som norm och den kommungemensamma handlingsplanen kommer ha störst påverkan på socialförvaltningen av kommunens alla förvaltningar då vi är den förvaltning med allra flest deltid och lägst genomsnittlig tjänstgöringsgrad.

Arbetet med bemanningsplanering och arbetstidsmodeller fortsätter under 2019 som en förutsättning men också som ett stöd till verksamheten för att klara målen i handlingsplanen.

I enlighet med handlingsplanen ska alla nyanställda erbjudas heltid senast vid halvårsskiftet 2019. Socialförvaltningens ledning har beslutat att detta ska göras från och med 1 januari 2019.

Vid utgången av 2021 ska alla deltidsanställda vara erbjudna heltidsanställning. För att öka andelen som arbetar heltid och samtidigt minska timvikarieanvändningen så måste vi förenklat omfördela tid som redan finns i systemet. En större del av arbetet ska utföras av tillsvidareanställd personal som arbetar heltid. Det innebär att det kommer behövas färre vikarier. Det finns dock en utökad risk för att överkapacitet uppstår i verksamheten, där verksamheten har mer tillgång till personalresurser än vad som krävs för att täcka behovet. Hanteras inte denna överkapacitet på ett bra sätt leder den till ökade kostnader för verksamheten. Kostnader för en eventuell överkapacitet är svår att beräkna. Det är av yttersta vikt att förvaltningen noggrant följer utvecklingen under införandet för att kunna planera användandet av överkapacitet som uppstår och hantera problem som uppstår på vägen. Målsättningen är att heltid som norm ska vara kostnadsneutralt.

Under själva införandet av en heltid som norm finns också vissa inslag som kommer att kunna medföra ökade kostnader t.ex. omställningskostnader, ökad sjukfrånvaro på grund av oro och stress, ökat antal mötestillfällen i organisationen för att ta fram fungerande avtal och modeller, ökat antal utbildningstillfällen.

Om vi hade erbjudit alla medarbetare som har en deltidsanställning över 50 procent upp till 99 procent ett heltidsarbete och alla hade tackat Ja hade det inneburit ökade kostnader med ca 160 miljoner kronor. Arbetet med projekt bemanningsplanering och arbetstidsmodeller blir nu förvaltningens modell för att arbeta med både heltidsfrågan och delade turer. Målet är att projektet bistår

förvaltningens alla enheter att bättre planera sin verksamhet och därmed också bidrar till ett bättre resursutnyttjande.

## Rekrytering och kompetensförsörjning

En av våra största utmaningar under lång tid framöver är personalförsörjningen. Vår förmåga att utveckla våra nuvarande medarbetare och rekrytera nya kommer över tid vara avgörande för att vi ska kunna leverera kommunala tjänster till medborgarna.

För att bli en attraktiv arbetsgivare för både nuvarande och framtida medarbetare behöver vi arbeta med hälsofrämjande medarbetarskap, hälsofrämjande ledarskap samt hälsofrämjande kommunikation och samverkan, det vill säga hälsostrategin.

Sunt arbetsliv som är en partsammansatt organisation som drivs av de fackliga organisationerna i samverkan med Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) samt Sobona har identifierat 8 friskfaktorer som om de används aktivt, systematiskt och långsiktigt ger god arbetsmiljö och låg sjukfrånvaro. Dessa åtta är ett närvarande och engagerat ledarskap, delaktighet och möjlighet att påverka beslut, kommunikation och feedback, ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete, ett genomtänkt system för rehabilitering, rättvisa och transparens, kompetensutveckling och byte av arbetsuppgifter samt prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning. Alla dessa 8 ryms inom vår hälsostrategi och behöver utvecklas och arbetas med.

Varje år genomförs en årlig studie och medarbetarundersökning som heter ”Great place to work”. Denna undersökning genomförs i 50 länder och i ca 7000 organisationer. Den visar att en utmärkt arbetsplats, en bra plats att arbeta på, karaktäriseras av att medarbetarna känner förtroende för chefer och ledare, är stolta över det man gör och trivs med människorna man arbetar med. Även detta är strategier som vi behöver arbeta med i vår hälsostrategi.

### **Hälsofrämjande medarbetarskap**

För att bli en bra plats att arbeta på behöver vi delaktiga och engagerade medarbetare som har inflytande över sitt arbete. Trivsel, arbetsglädje och bra klimat behöver allas medverkan för att bli till. Det är när detta uppnås som verksamheten också lyckas som bäst. Känslan av sammanhang främjar hälsa och arbetsglädje. Jobbet ska kännas meningsfullt, begripligt och hanterbart.

Engagemanget hos våra medarbetare ökar om det finns arenor för diskussion där samtalsklimatet är tillitsfullt. Vår förmåga att skapa god arbetsmiljö kommer att vara av stor betydelse för vår attraktivitet. Dialogen, som är socialförvaltningens strategi för hur vi långsiktigt ska arbeta för att utveckla, förändra och förbättra verksamheten och vårt arbetssätt, skapar förutsättningar för medarbetarna att vara delaktiga, insatta och uppdaterade. Det är därför viktigt att arbetet med Dialogen fortsätter för att möjliggöra utveckling tillsammans med medarbetarna och i facklig samverkan.

Delaktighet börjar med att alla medarbetare deltar i de forum vi har såsom APK och APT. Som arbetsgivare behöver vi ta ansvar för att detta inryms i den ordinarie arbetstiden. Genom att arbeta med vår bemanningsplanering både strategiskt och operativt ska vi möjliggöra att våra medarbetare ska ha de bästa förutsättningarna för att kunna delta på dessa viktiga möten.

Medarbetarnas engagemang och delaktighet i planering och uppföljning av verksamheten är oerhört viktig och behöver stärkas. Under 2019 ska förvaltningen tillsammans med fackliga organisationer utveckla och förbättra förutsättningarna/formerna för samverkan ute i verksamheterna.

### **Hälsofrämjande ledarskap**

För att alla våra medarbetare ska känna att socialförvaltningen är en bra plats att arbeta på behöver vi se över cheferns förutsättningar. Ett tydligt och närvarande ledarskap med regelbundna samtal och träffar med medarbetarna är väsentligt för engagemang och arbetsglädje för både medarbetare och chefer.

Förvaltningen har under de två senaste åren haft som målsättning att öka antalet chefer. Satsningen

har inom äldrenämnden i stort sett bara täckt upp för volymökningen. Inom socialnämnden har chefstätteten ökat något men ligger fortfarande långt ifrån det snitt som man kan se inom t.ex. tekniska nämnden där andelen chefer är 8,8% och antalet underställda i snitt är 11 medarbetare. Chefer inom kvinnodominerad verksamhet som äldrenämnden har i snitt 25 underställda vilket är 14 fler än vad cheferna inom mansdominerad verksamhet som tekniska nämnden har. Inom IFO-nämnden är chefstätteten betydligt högre jämfört med övriga nämnder och har heller inte ändrats så mycket under åren.

	Antal chefer			Antal medarbetare			Andel chefer (%)			Antal underställda i snitt		
	SN	IN	ÄN	SN	IN	ÄN	SN	IN	ÄN	SN	IN	ÄN
Mars 2016	65	63	106	1 567	613	2 829	4,1	10,3	3,7	24,1	9,7	26,7
Mars 2017	76	67	112	1 606	603	2 932	4,7	11,1	3,8	21,1	9	26,2
Mars 2018	87	64	118	1 676	620	2 988	5,2	10,3	3,9	19,3	9,7	25,3

(I medelvärdet är samtliga chefsnivåer inkluderade samt de med någon form av verksamhetsansvar, ex. förste handläggare och biträdande chefer).

Resurser behöver tillföras för att cheferna ska kunna vara närvarande i sitt ledarskap och få förutsättningar som står i proportion till omfånget av verksamheten. Färre antal underställda ger chefen förutsättningar att ta tillvara medarbetarnas engagemang, delaktighet och gemensamma ansvar för verksamheten.

Att chefer inom kvinnodominerade verksamheter som har betydligt högre sjukfrånvaro än inom t.ex. tekniska nämnden, gör att detta även måste hanteras ur ett hälsoperspektiv.

Som ett stöd till cheferna kommer förvaltningen under 2019 tillsammans med fackliga organisationer utveckla och förbättra förutsättningarna/formerna för samverkan ute i verksamheterna.

#### **Hälsofrämjande kommunikation och samverkan**

Hälsofrämjande kommunikation och samverkan är en förutsättning för delaktighet men skapas också genom delaktighet. Kommunikation är dock en utmaning i en så stor organisation som socialförvaltningen med ca 5 000 medarbetare.

Det är därför viktigt att samverkan fortsätter att utvecklas. Ett nytt samverkansavtal har slutits mellan SKL och de fackliga organisationerna. I kommunen har arbetet med att anpassa nuvarande samverkansavtal till det nya avtalet påbörjats. Under 2019 kommer förvaltningen och de fackliga organisationerna utveckla och förbättra formerna för samverkan ute i verksamheten. Avsikten med samverkan är att med god arbetsmiljö och en väl fungerande verksamhet kunna leverera en god välfärd till medborgarna.

#### **Kompetensutveckling**

Kompetensutveckling av våra medarbetare kommer vara av stor betydelse för vår attraktivitet. Både för att redan anställda ska välja att vara kvar hos oss, men också för att möta de utmaningar som ökade behov hos medborgarna ställer.

Vi kommer med allra största säkerhet inte kunna rekrytera all den yrkesutbildade personal vi har behov av. Förvaltningen har därför startat att se över alternativa kompetenser. Detta arbete måste dock intensifieras och utökas. Idag är det vård- och omsorgsarbetet inom äldreomsorgen som ses över, men vi kommer behöva bredda detta och se över alla våra befattningar och tjänster.

I det påbörjade arbetet med att se över alternativa kompetenser finns nu förslag på vårdnära servicetjänster och underskötersketjänster. Detta arbete måste samordnas tillsammans med arbetet med bemanningsplanering för att få bästa utfall.

Ökade behov hos medborgarna, med många svårt sjuka som bor hemma, kommer ställa större krav på bredare/djupare kompetens bland våra medarbetare. Andelen specialistutbildade sjuksköterskor behöver öka. Idag erbjuder vi fyra sjuksköterskor per år att läsa in en specialistutbildning med studielön, 17 500 kr per månad. För att vara fortsatt attraktiv behöver vi konkurrera med regioner

och landsting och erbjuda full lön under specialistutbildningen. Vi ser behov av att sex sjuksköterskor per år erbjuds specialistutbildning. Kostnaden för detta bedöms till ca 3,3 mnkr.

För medarbetare inom vård- och omsorg kommer vidareutbildningar inom olika specialiteter såsom palliativ vård, demenssjukdom och specialpedagogik säkerligen behövas. Kostnaden per deltagare låg under 2016 på mellan 26 000 kr och 45 000 kr. Med de ökande vårdbehoven som följer av bland annat den demografiska utvecklingen kommer kostnaderna för liknande vidareutbildningar och andra specialistutbildningar öka.

På grund av de stora utmaningar som den framtida kompetensutvecklingen förväntas medföra kan arbetet behöva struktureras ytterligare genom någon form av utbildnings- och praktikcenter. Genom att samordna delar av APL (arbetsplatslärande) och VFU (verksamhetsförlagd utbildning) skulle förvaltningen kunna styra och kvalitetssäkra dessa delar ytterligare, samtidigt som verksamheternas handledaruppdrag skulle kunna avlastas något. Utformning och omfattning av ett sådant utbildnings- och praktikcenter behöver dock utredas noggrant för att tydligt visa vilka eventuella fördelar respektive nackdelar och kostnader detta skulle innebära.

## Digitalisering

Ökad digitalisering inom vård- och omsorgssektorn kan stärka arbetet för en mer jämlik och likvärdig vård av god kvalitet. För att möta framtidens växande behov, med allt fler äldre, måste digitala lösningar användas för att kunna nyttja de mänskliga resurserna på bästa sätt.

Välfärdstekniken ska bidra till att de äldre känner sig tryggare och klarar sig längre i hemmet. Jönköpings kommun stödjer den nationella visionen att Sverige år 2025 ska vara bäst i världen på att använda digitaliseringens och e-hälsans möjligheter i syfte att underlätta för människor att uppnå en god och jämlik hälsa och välfärd. Samverkan med regionen och andra kommuner i dessa utvecklingsfrågor är en förutsättning för att lyckas med detta.

Under kommande år kommer det vara viktigt att skapa digitala möjligheter både inom socialförvaltningens verksamhet men även mot medborgarna. En viktig del i det arbetet är socialförvaltningens nya verksamhetssystem som stödjer ett processorienterat arbetssätt för personalen och lätt tillgängliga e-tjänster för medborgarna.

## Välfärdsteknologi och digitala tjänster

Välfärdsteknik är digital teknik som används i syfte att bibehålla eller öka, trygghet, självständighet, aktivitet eller delaktighet för en person som har eller löper en förhöjd risk att få en funktionsnedsättning. Att arbeta med välfärdsteknik handlar dock lika mycket om att skruva på arbetssätt och att jobba med förändringsledning som att implementera ny teknik.

En av målsättningarna under 2019 är att genomföra kartläggning och analys av behov kring välfärdsteknik gentemot berörda målgrupper. Det primära syftet med detta är att identifiera vilken välfärdsteknik som initialt ska prioriteras. Viktiga fokusområden blir att utvärdera potentiell nytta och mervärdet för medborgaren. Även aspekter kring vad som underlättar, stödjer och effektiviserar personalens vardagsarbete bör vägas in i prioriteringsarbetet.

Förvaltningen behöver arbeta fram en metodik kring implementation av välfärdsteknik där hela processen synliggörs – från individuell behovsbedömning till biståndsbedömning/förskrivning till implementation i verksamhet, till förvaltning och uppföljning. Juridiska och organisatoriska aspekter samt ansvar och roller behöver belysas.

Fortsatt arbete med att förbättra och utveckla den tekniska infrastrukturen genom samverkan med berörda förvaltningar ska bedrivas. Viktigt är att här bedriva detta systematiskt med socialförvalt-

ningens IT-enhet.

Socialförvaltningen ska under 2019 planera och påbörja upphandling inom området trygghets-  
skapande teknik. Under året finns även behov av att identifiera vilka digitala tjänster som potenti-  
ellt kan införas i förvaltningen.

## Nytt verksamhetssystem

Under åren 2018-2020 pågår projektet Sammanhållen socialtjänst i Combine som innebär att in-  
föra socialförvaltningen nya verksamhetssystem. Målsättningen är att det ska vara ett gemensamt  
verksamhetssystem för socialtjänstens olika funktioner. Målsättningen är att systemet ska vara:

- modernt, användarvänligt och intuitivt system,
- anpassat för aktuella lagrum,
- stödja ett processororienterat arbetssätt,
- stödja nya dokumentationsstandarder,
- anpassat för mobilt arbetssätt med bärbara datorer, surfplattor och telefoner samt
- erbjuda medborgaren ett stort utbud av e-tjänster där medborgaren ska kunna följa sitt ärende

För socialnämndens verksamhet innebär det att processer identifieras, struktureras och digitalis-  
eras. I arbetet kommer e-tjänster identifieras och implementeras med fokus på att ge medborgaren  
insyn, delaktighet och tillgänglighet. Under 2019 kommer planering och konfigurerings av systemet  
genomföras för socialnämnden delar. Systemet kommer börja användas fullt ut i verksamheten  
under 2020 för de delar som berör socialnämnden.

## E-handel

Under 2018 infördes ett nytt inköpssystem för e-handel och fakturahantering i kommunen, e-  
handeln bedöms omfatta leverantörsfakturor om totalt cirka 500 mnkr.

Nyttor med systemet förväntas vara effektivisering av såväl inköpsprocessen som fakturahante-  
ringsprocessen. Systemet bedöms också öka kommunens avtalstrohet eftersom det styr in kommu-  
nens certifierade beställare till att avropa från kommunens gällande avtal. Ett e-handelssystem  
bedöms också skapa kraftigt förbättrade möjligheter att följa upp olika typer av inköp i kommu-  
nen. Mer detaljerad statistik kan tas fram för olika grupper av varor och tjänster, vilket ger värde-  
full information inför förnyade upphandlingar.

De intäkter som följer av e-handel utgörs främst av arbetstid som frigörs genom effektivare in-  
köpsprocesser, till exempel minskad tid på beställningar och fakturahantering, samt lägre priser på  
inköpta varor och tjänster.

## E-lärande

Socialförvaltningens strategi för kompetensutveckling bygger på en gemensam struktur där verk-  
samhetens behov matchas med den individuella medarbetarens behov. Denna matchning styrs via  
kompetensutvecklingsplaner som är uppbyggda i fem steg, från introduktion av nyanställd medar-  
betare till vidareutbildning för erfaren medarbetare. Grundstrategin gör att utbildningars format  
kan anpassas utefter behov och målgrupp där e-lärande är ett av formaten som socialförvaltningen  
arbetar aktivt med, bland annat genom egenproducerade webbutbildningar i den egna playkanalen  
socialtjänstenplay. Användandet av webbutbildningar går stadigt uppåt och under 2018 hade  
playkanalen drygt 4000 tittartimmar vilket är mer än dubbelt så mycket som 2017.

Själva kompetensutvecklingsprocessen är idag till stora delar digitaliserad där både verksamheten

och medarbetaren kan följa processen från anmälan till genomförda utbildningar i socialförvaltningens utbildningskatalog. Denna process kommer utvecklas vidare under 2019 så att den ännu tydligare kan styra och stödja verksamhet och en enskild medarbetaren genom kompetensutvecklingen.

Under 2019 kommer socialförvaltningen försätta att utveckla och implementera e-lärandet samt den gemensamma kompetensutvecklingsstrategin.

## Intern kontroll

Nämnden ska enligt kommunallagen se till att den interna kontrollen inom nämndens ansvarsområde är tillräcklig. Ansvaret innebär att nämnden behöver analysera de övergripande riskerna som kan förhindra att nämnden lever upp till följande krav:

1. Ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet
2. Efterlevnad av lagar och regler
3. Rättvisande redovisning och information om verksamheten

En väl genomförd riskanalys innebär att nämnden kan besluta om rätt mål och uppdrag för att nå en ändamålsenlig verksamhet och åtgärder för att förbättra den interna kontrollen eller granska att de åtgärder vi redan vidtar innebär att den interna kontrollen är tillräcklig. Åtgärder för att förbättra eller granska ingår i denna del av verksamhetsplanen och utgör nämndens internkontrollplan.

## Kompetensförsörjning

Risk att kommunen inte kan attrahera, rekrytera och behålla den kompetens som behövs  
**Varför är det en risk?**

En avgörande faktor för kommunens möjlighet att leverera välfärd och andra kommunala uppgifter är att kommunen kan rekrytera medarbetare med nödvändig kompetens. Inom flera sektorer råder idag en betydande kompetensbrist vilket innebär att konkurrensen är mycket stor. Om inte kommunen kan rekrytera leder det till konsekvenser i form av ökad risk för kvalitetsbrister i verksamheter eller i värsta fall att verksamheter inte kan utföras alls.

Åtgärder	Beskrivning av åtgärd
Kompetensförsörjningsplan	Nämnderna ska under 2019 omsätta kompetensförsörjningsstrategin i en kompetensförsörjningsplan utifrån de specifika utmaningar som finns inom nämnden, och genomföra planen.

## Arbetsmiljö och likabehandling

Brister i arbetsmiljöarbetet

**Varför är det en risk?**

Socialförvaltningen är en stor och komplex verksamhet där många anställda möter människor i svåra livssituationer. Det finns en risk att arbetsmiljön medför påfrestningar som kan leda till stress och/eller ohälsa. Det finns också en risk att dessa påfrestningar inte uppmärksammas i tillräckligt hög grad.

Åtgärder	Beskrivning av åtgärd
Systematiskt arbetsmiljöarbete	Det systematiska arbetsmiljöarbetet med riskbedömningar är prioriterat i förvaltningen. Arbets sättet systematiseras ytterligare under 2019, med egenkontroll och styrning runt upplägg av arbetsplatskonferens. Samverkan med fackliga organisationer är prioriterad. Arbets sättet runt sjukskrivna medarbetare kvalitetssäkras i verksamhetssystemet Adato.

## Ekonomisk förvaltning

Risk att budget ej hålls

### Varför är det en risk?

Socialnämnden hade ett stort budgetöverskridande 2018 och bedömningen är att det finns risk att det blir ett budgetöverskridande även 2019

Åtgärder	Beskrivning av åtgärd
Övergripande ekonomistyrning	För att minska risken finns ett uppbyggt arbetssätt där förvaltningens ekonomi följs noga och redovisas varje månad i månadsrapporter. Förutom detta planeras flera åtgärder i verksamhetsplanen i syfte att nå en ekonomi i balans inom två till tre år.

Hantering av brukares medel

### Varför är det en risk?

Det finns risker och ett särskilt ansvar förknippade med de fall när socialförvaltningen får ett ansvar att hantera brukares pengar.

Åtgärder	Beskrivning av åtgärd
Regelbunden revision	Internrevision görs på särskilda boenden kring brukarens privata medel som hanteras av verksamhetens personal. Detta görs var fjärde år på berörda enheter, vilket innebär årligen 12 enheter inom ÅO och 16 enheter inom FO.

## Verksamhetens kärnuppdrag

Brister i rutiner och processer

### Varför är det en risk?

Eftersom socialförvaltningen hanterar en stor och komplex verksamhet finns en övergripande risk att något går fel, beroende på brister i processer och rutiner.

Åtgärder	Beskrivning av åtgärd
Strukturerat arbete med processer och rutiner	Ett strategiskt arbete med att steg för steg identifiera kritiska processer pågår, prioritering av detta arbete sker i förvaltningsledningen, beslut om processen sker också i förvaltningsledningen. När processen är klar utses ansvarig för att förvalta arbetet. Ansvarig för varje process har i uppgift att hålla kontroll på att processen är uppdaterad och relevant. Ansvarig utvecklingsledare kontrollerar på ett övergripande plan att arbete pågår med processerna. Socialdirektör har ansvar för att besluta om övergripande revision av arbetet om och när det är nödvändigt.



Brister i det systematiska kvalitetsarbetet på enhetsnivå

**Varför är det en risk?**

Kärnan i socialförvaltningens verksamhet är ett systematiskt kvalitetsarbete, där risker, avvikelser och synpunkter hanteras och där detta, tillsammans med verksamhetens resultat i övrigt, omsätts i förbättringsarbete. Om detta inte fungerar finns risker som rör alla perspektiv (medborgare, verksamhet, arbetsgivare och ekonomi). Det har därför i ledningssystemet identifierats som en kritisk punkt.

Åtgärder	Beskrivning av åtgärd
<b>Systematiskt arbete med utveckling och revision</b>	Varje enhet fyller i egenkontroll årligen. Områdeschef följer upp i samband med godkännande av resultat- och kvalitetsberättelse. Förutom detta görs revision på samtliga enheter vartannat år. 2019 görs revision i socialnämndens verksamheter. Revisionen görs av medarbetare i staben i möte med enhetschef och minst en medarbetare och resulterar i omdöme i resultat- och kvalitetsberättelse. Förvaltningen har också lagt en tyngdpunkt i utvecklingen av systematiskt förbättringsarbete, genom en särskild uppbyggd struktur.

Risk för allvarliga avvikelser (särskilt lex Sarah och vårdskador)

**Varför är det en risk?**

Eftersom socialförvaltningen hanterar en stor och komplex verksamhet, med ett lagstadgat uppdrag att sörja för socialtjänst och hälso- och sjukvård för kommunmedborgarna, finns risker att allvarliga fel begås som drabbar enskild.

Åtgärder	Beskrivning av åtgärd
<b>Tydligt ansvar för övergripande hantering av allvarliga avvikelser</b>	En särskild organisation finns för att fånga upp allvarliga avvikelser (Lex Sarah och vårdskador). I avvikelshanteringssystemet kan samtliga medarbetare fylla i lex Sarah respektive händelser som ska till MAS för kännedom. Dessa rapporter hanteras sedan av utsedda kvalitetsansvariga i stab (socialt ansvarig samordnare (SAS), medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) och medicinskt ansvarig för rehabilitering (MAR)). För att händelserna ska leda till förbättringar finns både arbetssätt för hur varje enskild händelse skall hanteras samt rutiner för hur den samlade bedömningen ska delges politisk ledning och förvaltningsledning.

Risk för brister i dokumentation

**Varför är det en risk?**

En god dokumentation är av grundläggande betydelse för rättssäkerhet och god handläggning i ärenden. Om detta inte sköts finns olika typer av risker gällande bland annat kontinuitet, uppföljning och övergripande kvalitet.

Åtgärder	Beskrivning av åtgärd
<b>Systematiskt arbete att förbättra bland annat med hjälp av egenkontroll</b>	Varje enhet med dokumentationsansvar fyller i egenkontroll årligen. Områdeschef följer upp i samband med godkännande av resultat- och kvalitetsberättelse. Egenkontroll följs också upp vid revision.

Risker beroende på brister i bostadsförsörjning

**Varför är det en risk?**

Den mycket stora bostadsbristen i kommunen medför risker för enskilda som inte, trots stora behov, kan få en bostad. Detta är ett problem både för kommuninvånare i stort och för nyanlända. Bedömningen är att situationen är kritisk.

Åtgärder	Beskrivning av åtgärd
<b>Internt arbete och - framför allt - arbete med samverkan</b>	Risken är svår att hantera för socialförvaltningen som ensam aktör och kommer under verksamhetsåret att kräva en god samverkan med andra förvaltningar och med bostadsbolag för att på längre sikt kunna förbättra situationen för personer som inte har en fast bostad och befinner sig i bostadslöshet.

**Informationssystem och datasäkerhet**

Risker i samband med nytt verksamhetssystem

**Varför är det en risk?**

Ett nytt verksamhetssystem, Combine, ska införas för alla verksamheter i socialförvaltningen under 2019 och 2020. Det finns flera risker för verksamheten och arbetsmiljön i och med det stora förändringsarbete som detta innebär.

Åtgärder	Beskrivning av åtgärd
<b>Hög uppmärksamhet på projektet</b>	En särskild riskbedömning har gjorts i projektet. Projektet är prioriterat på förvaltningsledningsnivå och genom ett nära engagemang av styrgrupp och chefsgrupp. Uppmärksamheten är hög på riskerna i projektet och möjlighet finns att vid behov tillskjuta ytterligare resurser.

Risker beroende på bristande datasäkerhet

**Varför är det en risk?**

Det finns risk att obehöriga läser journaler, som vederbörande inte har rätt att läsa. Detta medför risker för den enskildes integritet och risker för lagbrott.

Åtgärder	Beskrivning av åtgärd
<b>Systematiskt kontrollarbete</b>	Risken hanteras bland annat via ett systematiskt kontrollarbete där loggfiler granskas, för att säkerställa att obehöriga inte haft tillgång till journaler. Ur verksamhetssystemen slumpas ett antal patienter/brukare samt ett antal användare fram och medarbetarnas behöriga läsning analyseras utifrån loggarna. Kontrollen varierar något mellan systemen. Avseende Magna Cura granskas en organisatorisk enhet varje månad. Avseende IFO-systemen granskas alla organisatoriska enheter två gånger per år.

## Mål, resultat och uppdrag

### Mål

#### Attraktiv kommun

##### Service och bemötande mot näringslivet

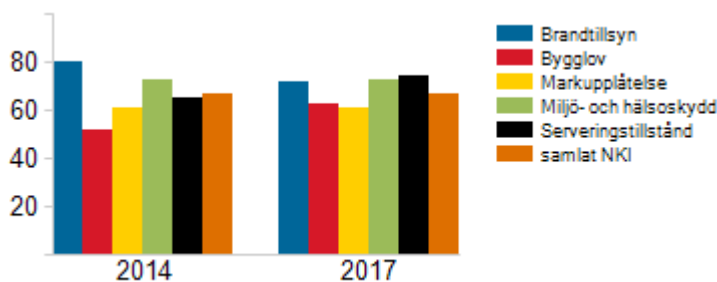
Jönköpings kommun ska vara en aktiv part och ha goda relationer med det samlade näringslivet. Kommunens förvaltningar ska ge god service, ett gott bemötande och arbeta för en ökad tillgänglighet.

##### Mål beslutat av:

Kommunfullmäktige

##### Målindikator

##### Nöjd-Kund-Index Insikten



Nöjd-Kund-Index mäter helhetsbedömningen från företagen i Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) undersökning Insikt. Undersökningen är en mätning av kommunernas myndighetsutövning inom fem myndighetsområden; brandtillsyn, bygglov, markupplåtelse, miljö- och hälsoskydd samt serveringstillstånd.

#### Hållbart samhälle

##### Minska den totala energianvändningen för persontransporter med bil

En långsiktig målsättning är att kommunens energianvändning ska minska med minst 20 % mellan 2009-2020. Mätningar visar att den totala energianvändningen på socialförvaltningen 2015 var 1 086 kwh/årsarbetare. Minskningen kan ske genom att i större utsträckning använda alternativa färdmedel så som gång, cykel, kollektivtrafik eller andra tekniker som minskar behovet av transporter.

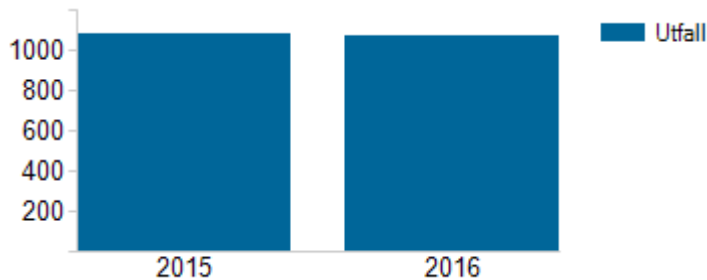
##### Mål beslutat av:

Nämnd

##### Målindikator

**Målindikator**

**Energianvändning**



Energianvändning - persontransporter i kommunal verksamhet, (kWh/årsarbetare). För 2015 var energianvändningen för transporter 1086 kWh/ årsarbetare inom socialtjänsten.

**Medborgare**

**Övergripande jämställdhetsmål**

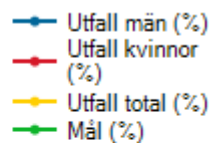
Alla kvinnor och män, flickor och pojkar, som är invånare eller vistas i Jönköpings kommun ska ha rätt till bemötande, service och myndighetsutövning som är likvärdig oavsett kön. J

**Mål beslutat av:**

Kommunfullmäktige

**Målindikator**

**Likvärdig trivsel och bemötande för män och kvinnor inom funktionshinderomsorg**



Mäts genom brukares upplevelse av trivsel inom funktionshinderomsorg i den årliga brukarundersökningen SKL. Frågor som används: Trivs du med boendepersonalen och Trivs du på din dagliga verksamhet, Trivs du med dina boendestödare, Trivs du på din sysselsättning, Trivs du med dina assistenter

Jönköpings kommun arbetar för att minska och motverka utanförskap och öka sysselsättningen. Särskilt fokus behöver riktas mot utlandsfödda kvinnor

Avsaknad av en egenförsörjning är en starkt bidragande orsak till att människor hamnar i ett utanförskap. Grupper som är i eller löper risk för utanförskap är ungdomar som inte når gymnasiebehörighet och genomgår gymnasieskolan med godkända betyg, personer med psykisk eller fysisk funktionsnedsättning, personer som varit beroende av försörjningsstöd lång tid och nyligen invandrade, särskilt kvinnor.

Jönköpings kommun medverkar till att möjliggöra för ökad sysselsättning och därmed motverka risken för utanförskap genom att utbildning för såväl barn som vuxna ger nödvändig kompetens. Kommunen är en aktiv part i nyanländas etablering. Genom arbetsmarknadsinsatser får de som står utanför arbetsmarknaden möjligheter att ta sig till en egenförsörjning. I rollen som arbetsgi-

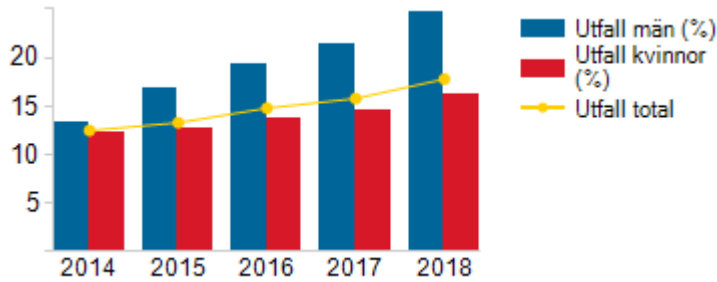
vare kan kommunen ta tillvara på människors kompetens för att matcha med kommunens kompetensbehov.

**Mål beslutat av:**

Kommunfullmäktige

**Målandikator**

Anställda i Jönköpings kommuns organisation med utländsk bakgrund (%)



Med utländsk bakgrund avses personer som är födda utomlands samt personer som är födda i Sverige men vars båda föräldrar är födda utomlands. Uppgifterna redovisas fördelat på kön och ålder för hela kommunen, de olika förvaltningarna samt de kommunala bolagen

**Delaktighet och inflytande**

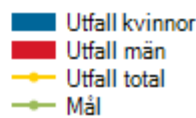
Funktionshinderomsorgen ska under året aktivt arbeta med aktiviteter som främjar delaktighet och inflytande. Medborgarna ska känna att upplevelsen av självbestämmande är i nivå med, eller högre, än tidigare år. Mäts genom nationell brukarenkät (SKL)

**Mål beslutat av:**

Nämnd

**Målandikator**

Nationell brukarenkät SKL -



**Arbetsgivare**

**Psykosocial arbetsmiljö**

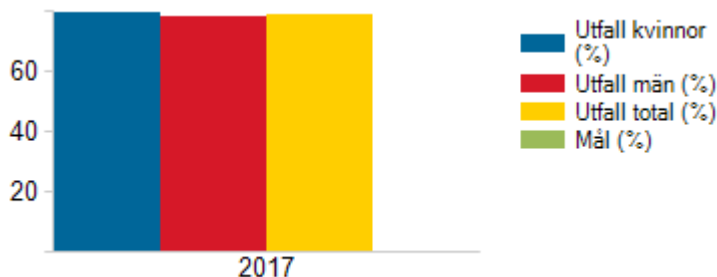
Medarbetarna i socialtjänsten skall uppleva att arbetsmiljön är i nivå med jämförbara kommuner i landet. 🟡

**Mål beslutat av:**

Nämnd

#### Målandikator

Mäts genom nöjd medarbetarindex, NMI.



De kommunanställda ska spegla befolkningens sammansättning

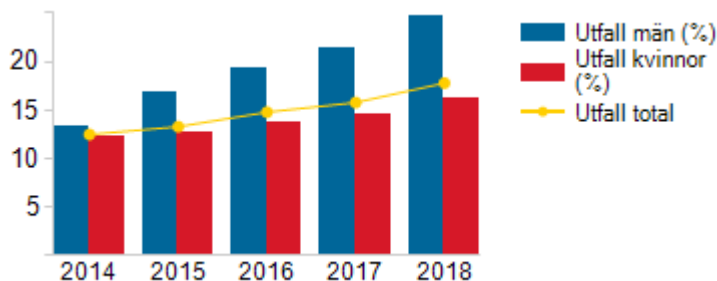
De kommunanställda ska återspegla befolkningens sammansättning. Andelen anställda kvinnor och män i Jönköpings kommun med utländsk bakgrund ska öka. Andelen kvinnor och män i befolkningen i arbetsför ålder som har utländsk bakgrund var 23,7 procent vid utgången av 2015.

#### Mål beslutat av:

Kommunfullmäktige

#### Målandikator

Anställda i Jönköpings kommuns organisation med utländsk bakgrund (%)



Med utländsk bakgrund avses personer som är födda utomlands samt personer som är födda i Sverige men vars båda föräldrar är födda utomlands. Uppgifterna redovisas fördelat på kön och ålder för hela kommunen, de olika förvaltningarna samt de kommunala bolagen

Minskad sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron hos kommunens medarbetare ska minska. Särskild vikt ska ägnas anställda kvinnor eftersom sjukfrånvaron är avsevärt högre bland dem än bland män. 📉

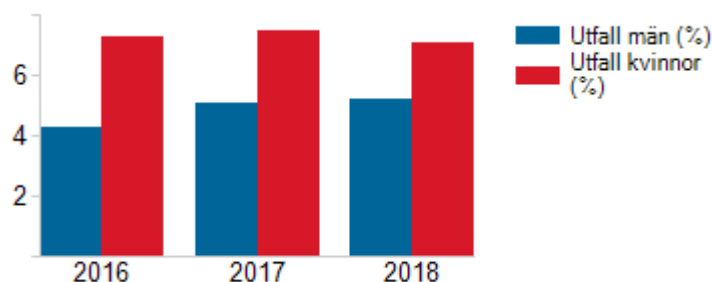
#### Mål beslutat av:

Kommunfullmäktige

#### Målandikator

**Målandikator**

**Sjukfrånvaro kommunalt anställda totalt (%)**



Den totala sjukfrånvaron ackumulerat under året, som andel (%) av den tillgängliga ordinarie arbetstiden. Avser nämndens samtliga anställda. Avser den obligatoriska sjukfrånvaroregistreringen.

Under 2016 finns det endast tillgång till statistik mars 2016 -december 2016.

**Heltid som norm**

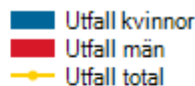
Nämnden behöver säkra kompetensförsörjning över tid. Ett sätt att göra detta är att arbeta med "Heltid som norm". Kostnaderna ska inte öka med anledning av detta.

**Mål beslutat av:**

Nämnd

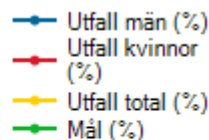
**Målandikator**

**Sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda**



Sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda ska öka.

**Andel arbetade timmar utförda av timanställda**



Andelen arbetade timmar utförda av timanställda ska minska.

**Målandikator**

Totalt antal arbetade timmar



Totalt antal arbetade timmar ska inte öka till följd av "Heltid som norm".

---

## Ekonomi

Ekonomi i balans för enheterna

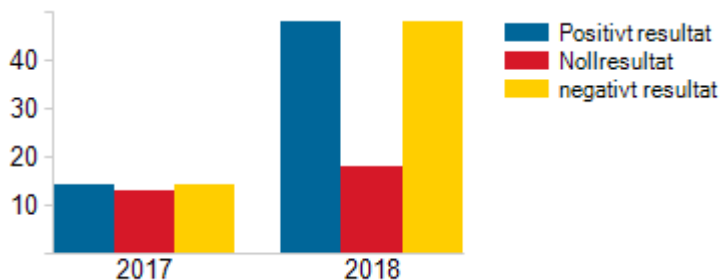
Resultatenheterna samt de anslagsfinansierade enheterna håller sig inom tilldelade resurser.

**Mål beslutat av:**

Nämnd

**Målandikator**

Enheterna har minst ett nollresultat i förhållande till tilldelade resurser.



Ekonomiskt utfall enligt plan

Socialnämnden har i uppdrag att nå en budget i balans på 2 till 3 års sikt. För 2019 är detta inte möjligt och ett underskott om 35 mnkr accepteras.

**Mål beslutat av:**

Nämnd

**Målandikator**

---



**Målindikator**

**Ekonomiskt utfall**

■ Utfall

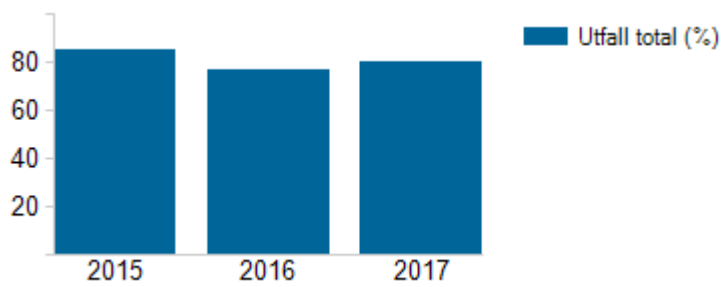
---

## Resultatindikatorer

### Medborgare

**Resultatindikator**

**Upplevd förbättrad situation efter kontakt med socialtjänsten, andel (%)**



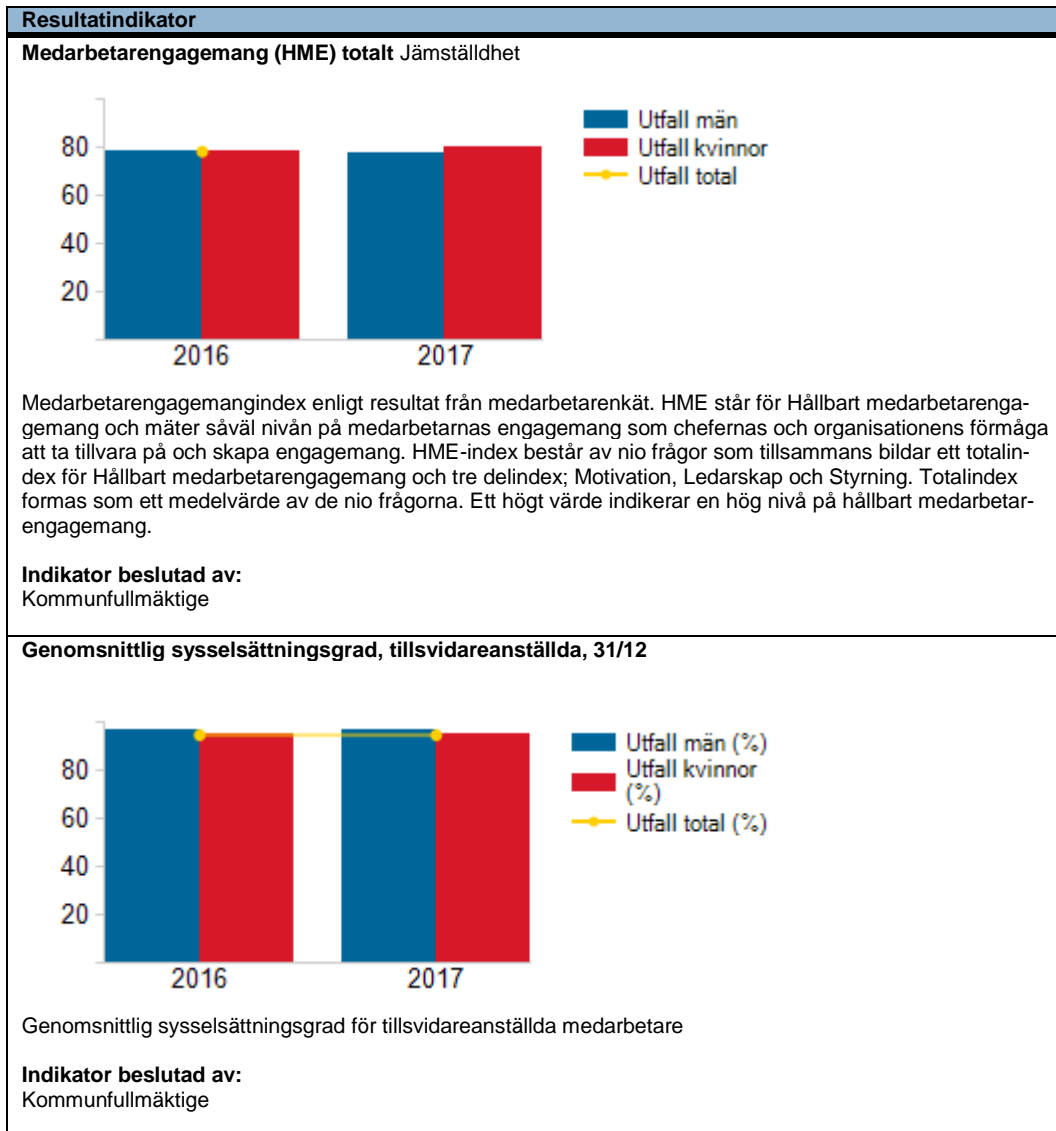
Andel av tillfrågade brukare inom en eller flera av verksamheterna ekonomiskt bistånd, barn och unga samt vuxna med missbruk som upplevt en förbättrad situation efter kontakt med socialtjänsten

**Indikator beslutad av:**  
Kommunfullmäktige

### Arbetsgivare

**Resultatindikator**

---



## Uppdrag

### Medborgare

#### Uppdrag

##### Det digitala utanförskapet

Det digitala samhället har en rad fördelar. Kartläggningar visar dock att olika grupper riskerar att hamna i ett digitalt utanförskap, vilket försvårar deras deltagande i samhällslivet. Som en del i nämndens arbete med att medverka i samhällsplaneringen ges förvaltningen i uppdrag att göra en kunskapsammansättning som speglar innebörden av det digitala utanförskapet för enskilda medborgare. Kunskapsöversikten som rapport redovisas till nämnden i maj månad.

**Beslutat av:**  
Nämnd

### Uppdrag

#### Jämställdhetsanalyser verksamhetssystem

Införandet av nytt verksamhetssystem kommer ha stor påverkan på förvaltningens förmåga att följa upp och analysera verksamheten. Bland annat kan det handla om att kunna säkerställa att den vård och omsorg som förvaltningen bedriver är jämställd. Förvaltningen ges i uppdrag att säkerställa att genusperspektivet beaktas i framtida möjligheter att analysera verksamhetens resultat och processer inom ramen för det nya verksamhetssystemet som införs under 2019 och 2020. Uppdraget redovisas i verksamhetsberättelse för 2019

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Analys av verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv

Förvaltningen får i uppdrag att under året genomföra analys av verksamheten som är kopplad till det kommunövergripande jämställdhetsmålet. Ett exempel kan vara analys av upplevelsen av inflytande för de män respektive kvinnor som kommer i kontakt med socialförvaltningen. Analys ska redovisas till nämnden som en del av kvalitetsrapporten i november.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Fri ledsagning

Under ett års tid genomfördes ett projekt om Fri ledsagning inom funktionshinderomsorgen. Projektet avslutades i september 2018 och kommunfullmäktige har beslutat om uppföljning av följande punkter: A. Följ upp hur arbetet med ramliknande beslut avseende ledsagning tillämpats i organisationen, senast juni 2019. B. Utredda möjligheterna att förenkla handläggningen avseende tilläggsbeslut samt förenkla handläggningen vid omprövning av ledsagning avseende personer med långvariga funktionsnedsättningar. C: Utvärdera målgruppens nöjdhet med ledsagningen och redovisa till kommunfullmäktige senast oktober 2020. Uppdraget vad gäller rambeslut behandlas i nämnden i maj månad.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Kosthållning och hälsa

I syfte att främja medborgarnas hälsa vill funktionshinderomsorgen öka medarbetarnas kompetens kring kost och hälsa och skapa ett professionellt förhållningssätt kring mat och måltider. Utvecklingsledare kost ges i uppdrag att ta fram en långsiktig strategi för implementering av hälsofrämjande arbete med mat och måltider. Strategin ska leda till en ökad och bibehållen kompetens och en verksamhet som arbetar målinriktat med hälsofrämjande insatser kring mat och måltider. Uppdrag ges också att under 2019 påbörja implementering enligt framtagna strategi. En sammanfattande beskrivning av strategins innehåll redovisas för nämnden i november månad.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Bemötande i myndighetsutövningen

Det av är stor vikt för funktionshinderomsorgen att de brukare som kommer i kontakt med handläggare upplever ett gott bemötande och god service. Förvaltningen får i uppdrag att under 2019 ta fram en enkät och genomföra en utvärdering med syfte att mäta upplevelsen av service och bemötande. Resultatet kommer användas för att ge underlag för fortsatt verksamhetsutveckling. Resultat av uppföljningen redovisas i nämnden i verksamhetsberättelse. Uppföljningen ska särskilt uppmärksamma om det föreligger skillnader vad gäller bemötande mellan män och kvinnor.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

## Verksamhet

### Uppdrag

---

### Uppdrag

#### Samverkansmodell förebyggande arbete bland barn och unga

Uppdrag ges till barn- och utbildningsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, socialnämnden och individ- och familjeomsorgsnämnden att gemensamt utveckla befintlig samverkansmodell i syfte att förstärka det förebyggande arbetet bland barn och unga.

**Beslutat av:**  
Kommunfullmäktige

---

#### Ändamålsenlig läkemedelshantering

Uppdrag ges berörda verksamheter inom förvaltningen att i ett gemensamt projekt, med anställd farmaceut, arbeta med att skapa en säker och ändamålsenlig läkemedelshantering, både ur den enskildes perspektiv och ur ett utförarperspektiv. Läkemedelshantering utförs av personal i alla förvaltningens funktioner och det finns många delar i läkemedelshanteringsprocessen som är oklara. Inom läkemedelsprojektet som pågick i hela länet från april 2015 till april 2016 kartlades processen för läkemedelshantering och delar som behövde utvecklas och förbättras belystes. Kunskapen och erfarenheterna från det projektet ska utgöra grunden i detta nya projekt. Projektet pågår oktober 2018 – oktober 2021. Delredovisning till äldrenämnd i oktober 2019.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Förändrat arbetssätt för utredning och dokumentation

Införande av arbetssätt "Individens behov i centrum" (IBIC) och klassifikation av vårdåtgärder (KVÅ). Uppdrag ges att förbereda införandet av nya arbetssätt för funktionshinderomsorg, äldreomsorg och hälso- och sjukvård, enligt de av socialstyrelsen prioriterade modellerna IBIC och KVÅ. Syftet är att individens behov ännu tydligare ska uppmärksammas och att verksamheten ska uppnå en högre grad av struktur och möjlighet till uppföljning. Arbetssättet stärker ytterligare förvaltningens genomförande av så kallade rambeslut. Införandet sker i samband med det nya verksamhetssystemet Combine under 2019-2020. En skriftlig delredovisning redovisas till nämnd i mars månad 2019.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Förbättringsarbete runt nyckeltal

Uppdrag ges till enheten för analys och strategi och ekonomienheten att analysera vilka nyckeltal och indikatorer som är lämpliga att fortsätta att följa på ett övergripande plan. Syftet är att ännu bättre än idag kunna leverera en bild av kvaliteten i socialförvaltningens verksamhet för beslutsfattare och allmänhet. Nyckeltalen kan röra ekonomiska indikatorer, men också nyckeltal som rör nöjdhet med socialförvaltningens verksamhet (brukarundersökningar), tillgång till socialförvaltningens verksamhet (kösituation) och olika typer av nyckeltal som fångar kvaliteten i förvaltningens insatser. Nyckeltal ska även säkerställa analys mellan kvinnor och män. Skriftlig redovisning till förvaltningsledning i juni 2018 och till nämnderna i augusti 2018.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Vårdsamordning vid utskrivning från slutna hälso- och sjukvård

I samverkan med Region Jönköpings län har förvaltningen utvecklat ett arbetssätt för vårdsamordning vid utskrivning från sjukhus. Under 2019 finns behov av ytterligare uppföljning och förbättring av processen. Vidare breddas arbetet då även den psykiatriska vården under 2019 inkluderas i det nya arbetssättet. Förvaltningen får i uppdrag att under året arbeta med processen och muntligen redovisa resultat av arbetet till nämnden i oktober månad.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

### Uppdrag

#### Revisionsmodell för 2020-2023

Förvaltningen har som en del av ledningssystemet DIALOGEN och den interna kontrollen under fyra år arbetat med en särskild revisionsmodell. Under 2019 ges förvaltningen i uppdrag att revidera och göra en översyn av nuvarande revisionsmodell. Förvaltningen ska i november 2019 skriftligen redovisa förslag på revisionsmodell för 2020.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Digitaliseringsarbete

Digitaliseringen ska förstärkas i Jönköpings kommuns verksamheter. Förvaltningen får i uppdrag att digitalisera fem processer i verksamheten som ett led i kommunens digitaliseringsarbete. Utfallet av uppdraget redovisas i nämndens verksamhetsberättelse. En muntlig delredovisning sker i september månad.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Infrastruktur för trådlös teknik

Framtida välfärdsteknik kommer förutsätta att kommunen har en infrastruktur för att kunna ansluta trådlös teknik i den enskildes hem men även på särskilda boenden. För detta ändamål får förvaltningen i uppdrag att utreda kostnaden för att öka täckningsgraden på kommunens wifi inom verksamheter såsom boenden och andra verksamhetslokaler. Underlaget ska presenteras i VIP 2020-2022 som nämnden hanterar i juni månad. Behovet av investeringsmedel ska beaktas i investeringsbudget i april 2019.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Tillgänglighet till datorteknik

Tillgången till datorer är för närvarande begränsad för stora grupper av medarbetare. Tillgängligheten till datorteknik utgör därmed en begränsning vad gäller kommande digitalisering inom förvaltningen. Förvaltningen får i uppdrag att i investeringsbudget 2020-2024 som nämnden hanterar i april månad ge förslag på ytterligare investeringar för en utökning av datorkapacitet.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Interna rutiner boende LSS

Funktionshinderomsorgen har en underkapacitet vad gäller bostäder med särskilt service. För att så långt som möjligt säkerställa att beslut verkställs inom rimlig tid, ges förvaltningen i uppdrag att se över den interna processen kring anvisning av särskilt boende LSS. Redovisning av uppdraget sker i verksamhetsberättelsen för 2019.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Daglig verksamhet

Funktionshinderomsorgen har ett stort antal beslut som inte lyckas verkställas inom tre månader. En av insatserna som särskilt berörs är daglig verksamhet för personer med psykiska funktionshinder. Förvaltningen ges i uppdrag att göra en översyn gällande daglig verksamhet för personer med psykiska funktionsnedsättningar för att utreda om insatsen bör organiseras annorlunda. Uppdraget redovisas för nämnden i september månad.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

### Uppdrag

#### Arkivhantering

Socialförvaltningen har en rad arkiv med ansvar kopplat till arkivregler, förvaring och gallring. Det finns ett behov av att förbättra detta arbete. Förvaltningen får i uppdrag att samordna detta arbete bland annat med fokus på förbättrad information och utbildning till berörda medarbetare. Uppdraget redovisas i nämndens verksamhetsberättelse

**Beslutat av:**

Nämnd

---

#### En sammanhållen socialtjänst i Combine

Uppdrag ges till socialförvaltningen att under 2019 påbörja införandet av nytt verksamhetssystem för socialtjänsten. Målsättningen med införandet är att säkerställa en god, ändamålsenlig och rättssäker dokumentation. Vidare ska ett nytt verksamhetssystem möjliggöra en ökad mobilitet för medarbetare när det gäller planering, dokumentation och uppföljning. Efter införandet i verksamheten kommer även olika e-tjänster att erbjudas medborgare i kommunen. Införandet pågår fram till 2021. Det arbete som genomförts under 2019 redovisas i nämndens verksamhetsberättelse.

**Beslutat av:**

Nämnd

---

#### Förberedelse för upphandling trygghetsskapande teknik.

Nuvarande avtal gällande trygghetslarm i ordinära boenden löper ut 2020. Dessutom finns behov av modernisering kring trygghetslarmen i våra särskilda boenden. Utvecklingen av välfärdsteknik/digital teknik som kan möjliggöra en större trygghet och ett mer självständigt liv går snabbt. Vi behöver säkerställa att vi har en plattform där relevant teknik kan implementeras och användas när ett behov har identifierats och kan tillgodoses med hjälp av teknik. Omvärldsbevakning, kartläggning och planering kommer att påbörjas under 2019. Uppdraget redovisas till nämnden i verksamhetsberättelse.

**Beslutat av:**

Nämnd

---

## Arbetsgivare

### Uppdrag

#### Strategisk bemanningsplanering

Uppdrag ges till äldrenämnden och socialnämnden att utveckla en strategisk bemanningsplanering samt utforma kompetenshöjande insatser avseende resursplanering för medarbetare och chefer.

**Beslutat av:**

Kommunfullmäktige

---

#### Planering, genomförande och uppföljning av kompetensutvecklingsinsatser

Planering, genomförande och uppföljning av kompetensutvecklingsinsatser. Förvaltningen har sedan 2016 en ändamålsenlig struktur för att administrera och genomföra olika utbildningar. Nästa steg i detta arbete är att förbättra formerna för utbildningsplanering kopplat till kostnader och nyttan med olika utbildningar med det övergripande målet att stärka kompetensen i organisationen. Under 2019 ska arbetet med utbildningsplaneringen ytterligare stärkas. Uppdraget redovisas i verksamhetsberättelsen för 2019.

**Beslutat av:**

Nämnd

---

### Uppdrag

#### Arbetsmiljörapport

Som ett underlag till nämndens verksamhetsplaneringen för 2020 ges förvaltningen i uppdrag att i samverkan med fackliga företrädare sammanställa en rapport baserat på utfallet av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt en analys av arbetsskador och tillbud under 2019. Rapporten redovisas nämnden som en del av fördjupad månadsrapport i november månad.

**Beslutat av:**

Nämnd

---

#### Facklig medverkan i verksamhetsplaneringen

Som en del av att stärka medarbetarnas delaktighet i nämndens planeringsarbete får förvaltningen i uppdrag att genomföra en planeringsdag i oktober månad med fackliga företrädare som en del av planeringsarbetet inför nämndens verksamhetsplan 2020. Uppdraget redovisas i verksamhetsberättelsen för 2019.

**Beslutat av:**

Nämnd

---

#### Ökad delaktighet genom förbättrad samverkan

Den direkta samverkan mellan chef och medarbetare är central för att främja delaktighet i arbetet. För att förbättra möjligheterna till samverkan ges förvaltningen i uppdrag att i samverkan med fackliga företrädare utveckla former för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet kan struktureras som en del i enheternas arbetsplatskonferenser. Vidare arbeta för att medarbetarnas involvering vad gäller att utforma verksamhetens mål utvecklas. Uppdraget redovisas i verksamhetsberättelsen för 2019.

**Beslutat av:**

Nämnd

---

#### Förbättrad uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Att följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig del av arbetsgivarens ansvar. Förvaltningen ges i uppdrag att i samverkan med fackliga företrädare utveckla hur detta arbete kan utvecklas vad gäller uppföljning på enhetsnivå. Målsättningen är att utveckla redovisningen i enheternas resultat- och kvalitetsberättelser. Resultatet av arbetet redovisas för nämnden i verksamhetsberättelsen 2019.

**Beslutat av:**

Förvaltning

---

#### Förbättrad hantering av riskbedömningar

Förvaltningen får i uppdrag att utveckla dokumentationen som rör riskbedömningar i samtliga verksamheter som en del av arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppdraget redovisas i nämndens verksamhetsberättelse för 2019.

**Beslutat av:**

Nämnd

---

#### Kriterier för lönesamtal

Socialförvaltningen har på ett proaktivt sätt utvecklat arbetet med lönesamtal genom en tydlig koppling till enhetens mål. Detta arbete ska i dialog med fackliga företrädare utvecklas så att de på ett tydligare sätt kopplas samman med kriterier för chefer och medarbetare. Målsättningen är minska på antalet övergripande kriterier till förmån för mål som är kopplad till enhetens mål som tagits fram i dialog med medarbetare och chef. Uppdraget redovisas för nämnden i verksamhetsberättelse för 2019.

**Beslutat av:**

Nämnd

---

### Uppdrag

#### Utvecklad avvikelshantering

Att dokumentera avvikelser är en central aspekt av all verksamhetsutveckling. Förvaltningen får i uppdrag att som en del av införandet av ett nytt verksamhetssystem även utveckla funktioner som gäller inrapportering av arbetsskador och tillbud. Uppdraget redovisas som en del av verksamhetsberättelsen för 2019.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Chefstäthet

Chefstäthet är en viktig aspekt bland annat vad gäller att kunna arbeta med att skapa delaktighet och inflytande för medarbetarna men också för att arbeta kunna arbeta med förebyggande arbete och en aktiv och individuell rehabilitering för de medarbetare som är eller har varit sjukskrivna. Förvaltningen får i uppdrag att ta fram förslag på lämpliga nivåer vad gäller antal underställda medarbetare per chef samt göra jämförelser med andra kommunala verksamheter. Uppdraget ska redovisas skriftligen för nämnden i maj månad.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

## Ekonomi

### Uppdrag

#### Anpassning av verksamhet till budgetram

Uppdrag ges till socialnämnden att genomföra åtgärder för att verksamheten ska rymmas inom tilldelad budgetram inklusive tillskott med 50,5 mnkr. Vilka åtgärder som ska vidtas bör beslutas efter hand med hänsyn till det analysarbete som pågår och med betoning på den inriktning som anges i budgetskrivelsen.

**Beslutat av:**  
Kommunfullmäktige

---

#### Åtgärder 2019 för en ekonomi i balans

Under 2019 ska ett antal åtgärder vidtas för att på sikt nå en ekonomi i balans. Åtgärderna fanns med i nämndens förslag till VIP 2019-2021 och framgår även av verksamhetsförändringar inför 2019. De utgörs av;

- åtgärder personlig assistans där förvaltningen får i uppdrag att säkerställa att insatser handläggs och finansieras av rätt myndighet
- förvaltningen får i uppdrag att införa inkomstprövade hyressubventioner för individer med beslut om bostad med särskild service enligt LSS
- minska antalet dygn på externa korttidsplatser inom socialpsykiatri med 10 % jämfört med 2018
- minska externa placeringar daglig verksamhet för att i stället möjliggöra drift i egen regi
- minska de ekonomiska ramarna för träffpunktsverksamhet och daglig verksamhet för psykiskt funktionshindrade
- minska kostnader för kurser och hotell med 50 % jämfört med 2017
- generell besparing om 0,5 % av enheternas budgetar
- övriga åtgärder.

Sammantaget ska dessa åtgärder medföra lägre kostnader om 15 mnkr. Uppföljning ska ske vid fördjupade månadsrapporter.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Effektivt lokalutnyttjande

Under 2014 genomförde socialförvaltningen en genomlysning av lokalutnyttjandet vad gäller verksamhetens lokaler. En effekt av genomlysning var en ökad samordning vad gäller planering och investeringar av lokaler. Förvaltningen ges i uppdrag att genomföra en förnyad genomlysning för att säkerställa ett effektivt lokalutnyttjande. Uppdraget redovisas för nämnden i september månad.

**Beslutat av:**  
Nämnd



### Uppdrag

#### Avgifter för vård och omsorg

Jämförelser med andra kommuner pekar på att avgifter för olika grupper är lägre än jämförbara kommuner. Förvaltningen ges i uppdrag att utreda och ge förslag på möjliga områden där avgifter kan anpassas eller förändras. Förslag ska arbetas fram som en del av VIP 2020-2022.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Merkostnad i personalbemanning

Som en del av en aktiv bemanningsplanering är det av betydelse med en aktiv uppföljning med syfte att identifiera olika systemfel i bemanningen som kan innebära merkostnader och onödiga personalkostnader. Förvaltningen får i uppdrag att säkerställa att det inte föreligger merkostnader med anledning av förvaltningens personalbemanning. Eventuella förslag till åtgärder ska inarbetas i VIP 2020-2022.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Jämförande kartläggning vad gäller kostnadsutvecklingen inom LSS

Kostnadsutvecklingen har varit hög i jämförelse med annan verksamhet inom vård och omsorg. Kommunrevisionen har redovisat att förvaltningens kostnader skulle vara högre än genomsnittet i riket. Med anledning av dessa iakttagelser får förvaltningen i uppdrag att utreda kommunens kostnader för LSS i syfte att kunna jämföra kostnadsläget med andra kommuner. Uppdraget redovisas skriftligen för nämnden i maj. Eventuella förslag på åtgärder inarbetas i VIP 2020-2022.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Bostadssociala kontrakt

Den aktuella obalansen på bostadsmarknaden har inneburit att andelen bostadssociala kontrakt har ökat kraftigt. Det är av betydelse att enskilda personer inte upprätthåller sådana kontrakt om behov inte föreligger. Förvaltningen får i uppdrag att kartlägga och skriftligen redovisa hur många bostadssociala kontrakt som skulle kunna övergå till ordinära hyreskontrakt. Detta ska redovisas i mars 2019.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Kontaktperson och ledsagning

Socialförvaltningen bedriver en verksamhet för kontaktperson, ledsagning organiserad i olika verksamhetsområden. Förvaltningen får i uppdrag att göra en översyn med syfte att säkerställa att verksamheten organiseras på ett effektivt sätt. Uppdraget redovisas skriftligen till nämnden i oktober månad.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Bedömning av anpassningsbehov i verksamhetslokaler

Socialförvaltningen hyr olika verksamhetslokaler genom tekniska kontoret. Löpande behöver det göras bedömningar vad gäller behov av att finansiera anpassningar av aktuella lokaler. Förvaltningen ges i uppdrag att se över rutiner för bedömning av anpassningsbehov. I de fall detta kan föranleda minskade kostnader eller en minskad kostnadsutveckling ska detta redovisas i nämndens förslag till VIP 2020-2022, vilken behandlas i juni månad.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Uppdrag

##### Utreda behov av och förutsättningar för kompensation för demografiska effekter kopplat till funktionshinderomsorgen

Utreda om det finns ett verksamhetsmässigt inflöde av ärenden kopplat till en ökande befolkning i Jönköpings kommun samt bedöma vilken ekonomisk effekt detta har. Undersöka förutsättningar för att få en sådan kompensation samt vilka eventuella hinder som finns och vad dessa i så fall beror på. Vidare bör även utredas hur en modell för sådan kompensation bör utformas. Detta arbete bör om möjligt ske i samverkan med stadskontoret. Uppdraget bör integreras med budgetprocessen och redovisas för nämnden i juni eller augusti månad

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Personligt ombud

I samverkan med länets kommuner organiseras personliga ombud, vilket inte är en lagreglerad verksamhet. Verksamheten styrs av ett avtal med ett års uppsägningstid. Förvaltningen ges i uppdrag att under 2019 säga upp aktuellt avtal med verkställighet 2020-01-01. Uppdraget redovisas i verksamhetsberättelsen för 2019.

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

#### Ökad delaktighet och förståelse för nämndens ekonomiska situation

Myndighetsutövningen har betydande inverkan på Socialförvaltningens ekonomi. Förvaltningen ges i uppdrag att verka för ökad delaktighet och därmed även ökad ekonomisk medvetenhet kan uppnås hos handläggarna utan att detta får negativa verksamhetsmässiga effekter. Utfallet av arbetet redovisas i verksamhetsberättelse för 2019

**Beslutat av:**  
Nämnd

---

## Nämndens ekonomi

Socialnämnden har inför 2019 fått en delvis ny budgetmodell. Nämnden har tilldelats en ram till vilken verksamhet och ekonomi ska anpassas. Utöver denna förändring har även delar av den verksamhet som tidigare bedrivits vid socialnämnden förts över till en nybildad IFO-nämnd. De verksamheter som kommer sortera under den nya socialnämnden kommer i huvudsak utgöras av gemensam stab samt funktionshinderomsorg.

Av sammanställningen sist i detta avsnitt (Budgetramar 2019 för socialnämnden) framgår budgetram för nämnden och den del av gemensam stab som kommer finansieras via socialnämnden. Dessutom framgår total ram för funktionshinderomsorgen. Denna ram har ännu inte fördelats per område vilket kommer vara klart till månadsskiftet januari/februari.

#### Gemensam stab

Den del av förvaltningens stab som varit knuten till socialnämnd kommer tills vidare fortsätta att ha denna organisatoriska placering. Socialförvaltningens gemensamma stab har tidigare varit finansierad via medel som tilldelats såväl socialnämnd som äldrenämnd och så kommer det även se ut för 2019. Det finns även en mindre finansieringspost knuten till IFO-nämnd. I praktiken kommer detta inte påverka möjligheten att stödja även andra nämnder vid socialförvaltningen.

Den gemensamma staben bedöms få ett underskott om 5,5 mnkr avseende 2018 varav 2 mnkr är hänförligt till socialnämnden. Orsaken till underskottet är främst kopplad till ökade kostnader för facklig tid till följd av ändrade centrala fördelningsprinciper samt även ökande lokalkostnader. Tilldelad budgetram inför 2019 täcker inte kostnader för de resurser som finns vid staben och dessutom kommer kostnadsökningar uppstå bl.a. till följd av införandet av ett nytt verksamhetssystem. I syfte att kunna hålla tilldelade budgetramar behöver därför besparingar genomföras.

Besparingarnas omfattning samt tänkta åtgärder framgår av avsnittet verksamhetsförändringar.

### Funktionshinderomsorg

Funktionshinderomsorgen har under många år haft en besvärlig ekonomisk situation och underskottet för 2018 beräknas till ca 70 mnkr. Det finns ett antal faktorer som medfört att denna situation uppkommit men den huvudsakliga är ökade kostnader när kommunen fått ta ett ökat ansvar för åtgärder avseende personlig assistans. Inför 2019 har medel tillförts men dessa täcker inte hela underskottet samt de kostnadsökningar som förväntas uppkomma under 2019. Budgetramen för 2019 (exkl. nämnd och gemensam stab) uppgår till 914,3 mnkr. Funktionshinderomsorgen kommer bära med sig delar av underskottet från 2018 och till detta kommer även kostnadsökningar under 2019 vilket kommer medföra att betydande underskott uppstår 2019 om inget görs. Det kommer således bli nödvändigt att under 2019 genomföra åtgärder som sänker den totala kostnadsnivån. Inriktningen är att inom två till tre år nå en ekonomi i balans.

### Kvarstående underskott (obalans) från 2018 samt kostnadsökningar 2019

Det finns ett kvarstående underskott om ca 30 mnkr avseende den del av verksamheten som den nya socialnämnden ansvarar för. Detta innebär att kostnadsläget för verksamheten är minst 30 mnkr högre än tilldelade medel. Vid utgången av 2018 uppgick underskottet till ca 70 mnkr men medel har bl.a. tillförts för att kompensera för ökade kostnader hänförliga till personlig assistans. Till det kvarstående underskottet kommer även kostnadsökningar under 2019.

Av förslag till VIP 2019-2021 som socialnämnden lämnade inför budgetberedning 2019 framgick att kostnadsökningar för funktionshinderomsorgen kopplat till demografi samt nya boenden beräknades uppgå till 28 mnkr. De bedömningar som nu görs tyder på att funktionshinderomsorgen kommer ha kostnadsökningar om drygt 20 mnkr för 2019.

Verksamheten kommer således visa ett underskott, kvarstående underskott samt kostnadsökningar, om minst 50 mnkr om inga åtgärder vidtas. Det bedöms inte rimligt att redan under 2019 nå en ekonomi i balans varför underskottet inte kommer rymmas inom de åtgärder, se avsnittet verksamhetsförändringar nedan, som är tänkta att genomföras i år.

*Budgetram 2019 för socialnämnden, tkr.*

Socialnämnd	Bokslut 2017	Budget 2018	Prognos 2018	Budget 2019
Nämnd och Gemensam stab	69 900	61 000	63 500	66 200
Funktionshinderomsorg gemensam verksamhet	8 800	9 200	8 900	
Område myndighet Funktionshinderomsorg	15 700	18 000	17 900	
Område Socialpsykiatri och boendestöd	238 000	211 700	220 900	
Område Boende och korttidsboende	273 300	273 400	294 100	
Område Personlig assistans	327 800	235 800	285 100	
Område Daglig verksamhet och resurs		125 300	118 800	
Total budgetram funktionshinderomsorg	863 600	873 400	945 600	914 300
Totalt socialnämnd				980 500

## Verksamhetsförändringar

Verksamhetsförändring	Budget
<b>Personlig assistans, övervärling från FK</b> Socialnämnden tillförs 50 mnkr som kompensation för ökade kostnader pga övervärlingen av kostnader från Försäkringskassan.	50 000
<b>Ramtillskott</b> På grund av socialnämndens prognosticerade underskott 2018 gavs nämnden 50,5 mnkr utöver ram. Tillskottet har fördelats mellan IFO-nämnd och Socialnämnd.	12 600

### Verksamhetsförändringar gemensam stab

I syfte att hålla tilldelade budgetramar behöver besparingar göras redan under 2019 och då i en

storleksordning om ca 7 mnkr. Samtidigt inleds arbetet med att ta fram förslag till ytterligare åtgärder som ska vara ett led i att möta inriktningen om en ekonomi i balans.

De åtgärder som är tänkta att genomföras under 2019 är av generell karaktär, åtstramningar av utbildningar men även åtgärder som inverkar på stabens förmåga att bedriva utvecklingsarbete. Av sammanställningen nedan framgår de åtgärder som är tänkta att genomföras under 2019.

*Verksamhetsförändringar Gemensam verksamhet (staben), tkr.*

OMRÅDE	ÅTGÄRD	2019
Gemensam verksamhet	Förvaltningsövergripande aktiviteter	-1 400
Gemensam verksamhet	Handledning och samordning	-1 000
Gemensam verksamhet	Kurser och utbildning	-900
Gemensam verksamhet	Neddragning tjänster	-2 700
Gemensam verksamhet	Neddragning projekt	-1 000
<b>Gemensam verksamhet</b>	<b>Total besparing</b>	<b>-7 000</b>

Total besparing ska uppgå till 7 mnkr vilket innebär att om en föreslagen åtgärd inte kan utföras ska den ersättas av annan åtgärd.

#### **Verksamhetsförändringar funktionshinderomsorg**

Nämnden har inför 2019 stora utmaningar i att anpassa verksamheten till budgetramar. I den ram som tilldelats inför 2019 ingår tillskott som syftar till att kompensera för ökade kostnader för personlig assistans p.g.a. övervältring av kostnader från Försäkringskassan. Därutöver har ramen ökat med 12,6 mnkr. Utöver detta finns inom ram ett effektiviseringskrav om 24 mnkr.

Den ram som tilldelats inför 2019 kommer inte täcka verksamhetens kostnader. I syfte att inom ett par år komma till rätta med ekonomin behöver besparingar göras redan under 2019 och då i en storleksordning om minst 15 mnkr. Samtidigt inleds ett arbete med att utifrån givna uppdrag ta fram förslag till ytterligare åtgärder som ska vara ett led i möta inriktningen om en ekonomi i balans. Av sammanställningen nedan framgår åtgärder som nämnden föreslog till VIP 2019 - 2021 och som nu är tänkta att genomföras under 2019.

*Verksamhetsförändringar Funktionshinderomsorg, tkr.*

OMRÅDE	ÅTGÄRD	2019
Funktionshinderomsorg	Åtgärder personlig assistans	-2 000
Funktionshinderomsorg	Inkomstprövad hyressubvention	-700
Funktionshinderomsorg	Externa korttidsplatser	-1 600
Funktionshinderomsorg	Externa platser daglig verksamhet	-1 000
Funktionshinderomsorg	Träffpunkter och daglig verksamhet	-2 000
Funktionshinderomsorg	Personligt ombud	0
Funktionshinderomsorg	Kurser och hotell- minska 50%	-1 100
Funktionshinderomsorg	Höjt pris mat, se beslut av kommunfullmäktige	-600
Funktionshinderomsorg	Avgift BST och ledsagning SoL	0
Funktionshinderomsorg	Generell besparing 0,5%	-4 000
Funktionshinderomsorg	Övrigt	-2 000
<b>Funktionshinderomsorg</b>	<b>Totalt</b>	<b>-15 000</b>

De åtgärder som är tänkta att genomföras under 2019 framgår ovan och avser åtgärder som är av generell karaktär, åtstramningar av utbildningar men även åtgärder som inverkar på kärnverksamheten. Den totala besparingen för 2019 ska uppgå till minst 15 mnkr vilket innebär att åtgärder som eventuellt inte kan genomföras ska ersättas med andra åtgärder.

## Investeringar

Kommunfullmäktiges budgetbeslut innebar följande investeringsplan för socialnämnden 2019-2024, mnkr.

Projekt	Beskrivning	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Utblick
2140	Gemensamma verksamhetssystem	2 400	3 100	500			
Nytt	Välfärdsteknik	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	

Projekt	Beskrivning	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Utblick
5780	Inventarier gemensamma lokaler	2 700	900	1 200	900	900	
50	Totalt Gemensam verksamhet SN	6 100	5 000	2 700	1 900	1 900	
5815	Inventarier nya anläggning FO	1 800	700	400	500	400	
5837	Investeringar särskilda boenden FO	76 000	25 000	17 000	2 600	1 800	
5837	Gruppboend 1 och 2 Fagerslätt (totalt 39 700)		0	0			
5837	Gruppboend 3 Fagerslätt (totalt 19 800)						
5837	Gruppboend 4 Skärstad (totalt 19 600)						
5837	Gruppboend 5 Åsens gård (totalt 20 600)						
5837	Gruppboend 6 och 7 Skeppsbron (totalt 45 100)						
Nytt	Daglig verksamhet djurinriktning FO	8 300					
583708	Daglig verksamhet FO	4 000		1 000	13 000	0	
5775	Inventarier äldre anläggningar FO	1 200	1 300	1 300	1 300	1 300	
582X	FO upprustning anl	1 900	1 900	1 900	1 900	1 900	
56, 58, 59 FO	Totalt FO	93 200	28 900	21 600	19 400	21 600	
			0	0	0	0	
	Totalt socialnämnd	99 300	33 900	24 300	21 300	23 500	
			0	0	0	0	

## Framåtblick

Trots att funktionshinderomsorgens område är relativt svårt att prognostisera framåt så finns det ett antal faktorer som med största sannolikhet kommer att påverka verksamheten de kommande åren. Utöver den stora utmaning som personal- och kompetensförsörjningen innebär så går det att identifiera ett antal faktorer som blir viktiga för funktionshinderomsorgen i framtiden.

Funktionshinderomsorgen kommer under de närmsta åren liksom övriga delar av socialförvaltningen behöva göra ansträngningar för att nå en ekonomi i balans. Detta kommer innebära utmaningar och sannolikt behov av förändringar för att fortsatt kunna bedriva en verksamhet med hög kvalitet inom givna ekonomiska ramar.

De senaste åren har stort fokus legat på de förändringar som skett nationellt runt insatsen personlig assistans. Dessa förändringar är också förklaringen till att funktionshinderomsorgens kostnader ökat mycket de senaste åren. Framtiden runt denna insats är väldigt oförutsägbart. LSS-utredningen lägger fram sitt betänkande den 10 januari 2019. Det är troligt att utredningen föreslår en huvudman för insatsen, som idag ligger både på stat och kommun. Men flera andra förslag förväntas föreslås och det är svårt att veta hur detta kommer att påverka kommunen och dess ekonomi.

En annan fråga som pekas ut som strategisk viktig inom funktionshinderomsorgen handlar om boende. Jönköpings svåra bostadsmarknad påverkar även gruppen funktionshindrade, vilket innebär konsekvenser för socialförvaltningens planeringsförutsättningar och ekonomi. Det finns i dagsläget ett stort antal beslut om bostad med särskild service som funktionshinderomsorgen inte lyckas verkställa inom tre månader och i ett fall det senaste året har IVO gått vidare till förvaltningsrätten för utdömande av särskild avgift. Det är inte osannolikt att det kommer bli fler sådana situationer.

I den utblick som gjordes av socialförvaltningen våren 2018 nämns även utvecklingen av målgruppen neuropsykiatriskt funktionshindrade som en starkt växande grupp. Detta stämmer även överens med den bild som finns nationellt, där diagnosen autism vid slutenvård blivit nästan dubbelt så vanlig år 2015 jämfört med år 2008. Detta innebär att till exempel efterfrågan på insatsen boendestöd ökar stadigt. Ytterligare en förändring som med stor sannolikhet kommer att påverka just insatsen boendestöd är det faktum att psykiatrin från 1 januari 2019 går över till ny lagstiftning

gällande betalningsansvar från slutenvård, som ställer högre krav på kommunens beredskap. Verksamheten har förberett att snabbare kunna ställa om boendestödsresurser för att möta upp individer som eventuellt skrivs ut från psykiatri med kort varsel. Men det är inte otänkbart att även andra insatser kommer att påverkas av detta, nämligen korttidsvistelse och bostad med särskild service.

Socialnämnden

**Förslag till tidplan för arbetet med VIP 2020-2022 samt verksamhetsuppföljning för 2019**

Sn/2019:3

**Sammanfattning**

En tidplan för arbetet med Verksamhets- och investeringsplan (VIP) 2020-2022 samt verksamhetsuppföljning 2019 behöver fastställas.

**Beslutsunderlag**

Socialförvaltningens tjänsteskrivelse 2018-12-28.

**Förslag till socialnämnden**

- Förslag till tidplan för VIP 2020-2022 samt verksamhetsuppföljning för 2019 antas i enlighet med redovisat förslag.

**Ärende**

Socialnämnden beslutar 2019-01-15 om verksamhetsplan 2019.

För VIP-arbetet 2020-2022 gäller att kommunfullmäktiges beslut om budget kommer att behandlas på kommunfullmäktiges oktobersammanträde.

Socialnämnden behandlar sitt budgetförslag på junisammanträdet.

Socialnämndens förslag till investeringsbudget för 2020, med plan för 2021-2024, ska behandlas under aprilsammanträdet.

Som ett underlag för arbetet med verksamhetsplanering 2020-2022 planeras för en informationsträff med socialnämnden samt de fackliga organisationerna i den centrala samverkansgruppen den 19 februari 2019 då förmiddagen ägnas åt en fördjupad genomgång av verksamhetsberättelsen för 2018.

Under våren är särskilda dialogtillfällen inplanerade med socialnämndens, individ- och familjeomsorgsnämndens samt äldrenämndens presidier samt en kontinuerlig information till nämnderna om det fortsatta arbetet. Dialogen med de fackliga organisationerna sker vid ordinarie möten i den centrala samverkansgruppen.

En uppföljning av ekonomi och verksamhet ska göras efter varje månad med undantag av januari, juni och juli. Vid fyra tillfällen under året (efter februari, april, augusti och oktober) lämnar förvaltningen en fördjupad månadsrapport till nämnden och kommunstyrelsen. Övriga månader lämnas en enklare månadsrapport till nämnden och stadskontorets ekonomiavdelning.

**Förslag till tidplan**

<b>Aktivitet</b>	<b>Socialnämnd</b>
Beslut om tidplan för arbetet med VIP 2020-2022 Preliminärt bokslut 2018	2019-01-15
Verksamhetsberättelse 2018	2019-02-19
Månadsrapport februari 2019, fördjupad	2019-03-19
Dialog med den politiska majoriteten och minoriteten i kommunen budget/bokslut	2019-03
Månadsrapport mars 2019 Beslut om investeringsplan 2020-2024 Arbetsläget i VIP 2020-2022	2019-04-16
Månadsrapport april 2019, fördjupad Arbetsläget i VIP 2020-2022	2019-05-14
Månadsrapport maj 2019 Beslut om VIP 2020-2022	2019-06-18
Månadsrapport augusti 2019, fördjupad	2019-09-17
Månadsrapport september 2019 Arbetsläget verksamhetsplan 2020	2019-10-15
Måldag för socialnämnd, individ- och familjeomsorgsnämnd samt äldrenämnd	2019-11-04
Månadsrapport oktober 2019, fördjupad	2019-11-19
Månadsrapport november 2019 Beslut om verksamhetsplan 2020	2019-12-17
Preliminärt bokslut 2019	2020-01
Verksamhetsberättelse 2019 Utblick och strategiska frågor inför VIP 2021-2023	2020-02

Karl Gudmundsson  
*Socialdirektör*

Greger Kjellman  
*Ekonomichef*

*Beslutet expedieras till:*  
Ledningsgruppen  
Stadskontoret



Socialnämnden

## Representant i kommunala rådet - funktionshinderfrågor

SN 2018:238

### Sammanfattning

Kommunala rådet – funktionshinderfrågor är ett råd som behandlar frågor som rör personer med funktionsnedsättning och deras situation i samhället. Rådet består av representanter från de olika handikapporganisationerna samt kommunens olika nämnder.

Med anledning av ny mandatperiod ska nämnden utse nya representanter i kommunala rådet – funktionshinderfrågor. I rådet representeras nämnden av två ledamöter och två ersättare.

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, daterad 2018-12-17

### Förslag till socialnämnden

- XX (X) samt XX (X) utses till ordinarie ledamöter och XX (X) samt XX (X) utses till ersättare i kommunala rådet - funktionshinderfrågor.

SOCIALFÖRVALTNINGEN

Karl Gudmundsson  
Socialdirektör

Lisen Prinzencreutz  
Administrativ chef

*Beslutet expedieras till:*

Kommunala rådet – funktionshinderfrågor, Kristine Andreassen  
XX

## Meddelanden

- a) Beslut från kommunfullmäktige, 2018-11-22, § 276, Internationell strategi för Jönköpings kommun  
(Dnr: Sn 2018:1493)
- b) Beslut från kommunfullmäktige, 2018-11-29, § 286, Förslag till verksamhets- och investeringsplan (VIP) för 2019-2021 med budget för 2019  
(Dnr: Sn 2017:181)
- c) Beslut från Inspektionen för vård och omsorg (IVO), 2018-12-06, beslut på ansökan om tillstånd att bedriva bostad med särskild service för barn och ungdomar  
(Dnr: Sn 2018:28)
- d) Beslut från Inspektionen för vård och omsorg (IVO), 2018-12-07 Tillsyn av ej verkställt beslut  
(Dnr: Sn 2018:182)
- e) Beslut från Inspektionen för vård och omsorg (IVO), 2018-12-13, Tillsyn av ej verkställt beslut  
(Dnr: Sn 2018:137)
- f) Beslut från Inspektionen för vård och omsorg (IVO), 2018-12-14 Tillsyn av ej verkställt beslut  
(Dnr: Sn 2018:178)
- g) Beslut från Inspektionen för vård och omsorg (IVO), 2018-12-18 Tillsyn av ej verkställt beslut  
(Dnr: Sn 2018:156)
- h) Beslut från Inspektionen för vård och omsorg (IVO), 2018-12-19, Tillsyn av ej verkställt beslut  
(Dnr: Sn 2018:179)
- i) Meddelande från Sveriges Kommuner och Landsting, Rekommendation till kommunerna om gemensam finansiering av ett mer samlat system för kunskapsstyrning o socialtjänstens verksamheter, daterat 2018-12-14
- j) Aktuell från socialförvaltningen december 2018
- k) Kontroll av Socialtjänsten i Jönköpings kommuns personuppgiftsbehandlingar, daterad 2018-12-27  
(Dnr: Sn 2019:4)
- l) Protokoll från socialförvaltningens samverkansgrupp, 2019-01-07  
(Delas ut vid sammanträdet)

Socialnämnden godkänner redovisningen.

## **Anmälan om delegationsbeslut**

- a) Svar på begäran om yttrande till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) avseende klagomål, daterat 2018-12-27  
(Dnr: Sn 2018:230)
- b) Svar på begäran om yttrande till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) avseende inrapporterade ej verkställda beslut, samt beslut som tagit oskälig lång tid att verkställa gällande daglig verksamhet och sysselsättning, daterat 2018-12-12  
(Dnr: Sn 2018:206)
- c) Yttrande till stadsbyggnadsnämnden, Granskningshandlingar, Detaljplan för Hälsan 2 m.fl., daterat 2018-11-20  
(Dnr: Sn 2018:218)
- d) Beslut om erinran, Amalias Hus Hotel i Gränna AB, daterat 2018-12-20  
(Dnr: 07-2018-00353)
- e) Beslut om erinran, Villa Björkhagen AB, daterat 2018-12-21  
(Dnr: 07-2018-00345)
- f) Beslut om erinran, Syskon & Mat AB, daterat 2018-12-21  
(Dnr: 07-2018-00380)

Socialnämnden godkänner redovisningen