



§ 17

Verksamhetsberättelse socialnämnden 2023

SOC 2023/233

Beslut

Socialnämnden godkänner verksamhetsberättelse 2023 för socialnämnden med statistikbilaga och överlämnar redovisningen till kommunstyrelsen.

Sammanfattning av ärendet

Varje nämnd ska enligt ekonomikontorets anvisningar sammanställa en verksamhetsberättelse för varje verksamhetsår.

Verksamhetsberättelsen är en betydligt mer omfattande redovisning jämfört med bokslut och årsredovisning. Verksamhetsberättelsen för 2023 redovisar större händelser under året, resultatavstämning, ekonomisk analys, personal, kvalitetsanalys, verksamhetsuppföljning samt framtidsutsikter. Till verksamhetsberättelsen följer även en statistikbilaga över förvaltningens olika verksamhetsområden.

Beslutsunderlag

- Socialförvaltningens tjänsteskrivelse, daterad 2024-02-12
- Verksamhetsberättelse socialnämnden 2023
- Statistikbilaga till Verksamhetsberättelse 2023

Sändlista

Kommunstyrelsen

			Utdragsbestyrkande
--	--	--	--------------------



Verksamhetsberättelse 2023

Socialnämnden

Socialnämnden 2023

Ordförande: Dan Nyberg (S)

1:e vice ordförande: Magnus Ekström (KD)

2:e vice ordförande: Henrik Josten(M)

Förvaltningschef: Karin Hallberg



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning verksamhet och större händelser under året.....	3
2	Resultatavstämning.....	7
3	Övergripande ekonomisk analys	12
4	Personal.....	12
5	Kvalitet.....	20
6	Verksamhetsuppföljning	28

1 Sammanfattning verksamhet och större händelser under året

Förvaltningschef ledde tillsammans med åtta verksamhetschefer och 56 enhetschefer förvaltningen under året på socialnämndens uppdrag. Ansvaret omfattade utifrån lagstiftning både förebyggande verksamhet som individuellt inriktat socialt stöd och service, vård och omsorg. Färdtjänst, riksferdtjänst, kommunala aktivitetsansvaret och serveringstillstånd återfanns även det inom ansvarsområdet under 2023.

Förvaltningens inriktning är att forma verksamheten på bästa sätt utifrån kommuninvånarnas behov, vilket har varit vägledande för utvecklingen av verksamheten även under 2023. Utifrån dessa har förvaltningen utvecklat och anpassat verksamheten, så att vår organisation svarar upp mot de lagkrav som ställs på oss, kommuninvånarnas behov och deras rätt till insatser. Vi har också anpassat verksamheten efter Kommunfullmäktiges budgetramar, övergripande vision och inriktningsmål, socialnämndens förväntade resultat, samt förvaltningsledningens styrning och ledningsdokument med värdegrund, fokusområden och principer för chefsroll, stödroll, och medarbetare så långt som varit möjligt. Förvaltningen har också arbetat utifrån övriga övergripande styrdokument i förvaltningen och inom kommunen.

I förvaltningens verksamhetsplan för 2023 har särskilt gemensamt övergripande fokus varit på;

- Aktiviteter kopplat till verksamhetsanpassningar för att klara verksamheten inom budgetram.
- Implementering av det digitala kvalitetsledningssystemet.
- Värdegrundsarbete/det goda värdskapet.
- Fortsatt arbete gällande förvaltningens plan för digitalisering och välfärdsteknik.
- Fortsatt arbete för att stärka friskfaktorerna inom förvaltningens enheter i syfte att minska sjukfrånvaron.
- Implementera övergripande plan gällande personal och kompetensförsörjningsplan samt i det påbörja arbetet med breddad rekrytering.
- Ta fram en handlingsplan kopplat till det förväntade resultatet gällande våld i nära relation.

Förvaltningen bedömer att samtliga övergripande aktiviteter som vi föresatte oss att arbeta med har blivit genomförda och fortsatta kommer ske under 2024 för att stärka de olika delarna än mer och möjliggöra en varaktig implementering/utveckling.

Förvaltningen har under året fortsatt känt av ett högt tryck från NU-sjukvårdens slutenvård i form av att de personer som bedömts utskrivningsklara från sjukhus fortsatt haft stort behov av korttidsvård, vilket starkt påverkat flödet in till korttidsvårdsenheten för äldre samt till särskild boendeform för målgruppen. Förvaltningen har också känt av att NU-sjukvården del av veckans dagar haft slutenvårdsplatser inom psykiatrisk vård stängda vilket medfört att förvaltningen i några fall behövt lösa situationen för enskilda med stort vårdbehov på hemmaplan alternativt på externt köpt plats.

Under året har anmälningar gällande oro för barn och unga fortsatt öka i omfattning vilket medfört en betydligt större mängd utredningar kopplat till målgruppen, samt också till ett ytterligare ökat antal placeringar på institution. Utifrån ökningen har förvaltningen utifrån rättssäkerhetsaspekter samt arbetsmiljöhänseenden utökat bemanningen av socialsekreterare i barn- och ungdomsvårdens myndighetsdel.

Behoven är fortsatt för flera av våra målgrupper komplexa och mångfacetterade. Vi har fortsatt känt av att fler resurser krävs för genomförande, samt att verksamhetsinriktningar fortsatt

behövt stärka samarbete mellan varandra internt inom förvaltningen, med andra förvaltningar men också med externa aktörer.

Nämndens ekonomiska resultat för året är ett underskott om 3,6 mnkr, detta motsvarar 0,3 % av nettobudgeten. Trots underskott bedöms resultatet som gott i hänseende till förvaltningens totala omslutning och breda lagstadgade uppdrag. Resultatet hjälptes upp av erhållna statsbidrag.

Nämndens resultat gällande resultatuppfyllelse kopplat till de förväntade resultaten, och genom dem inriktningssmålen, bedömer vi som ett bra resultat för året då vi har uppfyllt eller delvis uppfyllt de förväntade resultaten till samtliga delar. När det gäller kvaliteten i verksamheten bedöms denna utifrån de resultat vi kan överblicka, på helheten som god och i denna verksamhetsberättelse ges en faktabeskrivning för varje driftverksamhetsinriktning och närmare analys gällande kvaliteten kommer till nämnden i kvalitets- och patientsäkerhetsberättelsen under mars månad.

När det gäller sjukfrånvaron har den minskat under 2023 jämfört med 2022, men bedöms fortsatt ligga på en hög nivå.

Förvaltningen har haft en god samverkan med fackliga parter utifrån vårt samverkansavtal.

Förvaltningen har genomfört flertalet övergripande processer under 2023 inom förvaltningen, i samarbete med andra förvaltningar samt med externa parter. Nedan följer en uppställning:

- Utifrån den ekonomiska utmaning som kommunen och genom det socialförvaltningen varit i under 2023 har mycket stort fokus lagts under året på hur vi kan anpassa vår verksamhet utifrån tilldelad ram. Här har förvaltningen genomfört samtliga förutom en av de beskrivna åtgärderna i MRP utifrån Kommunfullmäktiges beslut. Dessa processer har till del överskuggat andra processer och medfört att visst utvecklingsarbete fått avvaktas.
- Förvaltningen har slutfört den stora omorganisationen inom hemtjänst, färdigställt nytt äldreboende i Vargön samt anpassat sig utifrån förtydligandet gällande 11-timmars dygnsvila. Den senare påverkar förvaltningens olika roller och vi behöver säkerställa att varje medarbetare får ut sin dygns- och även veckovila. Omställningen har krävt mycket arbete av många roller.
- Förvaltningen har fortsatt utvecklingen av vårt digitala kvalitetsledningssystem och till det genomfört processkartläggningar gällande huvudprocesserna samt arbetat utifrån framtagen implementeringsplan. Förvaltningen har påbörjat översyn gällande stöd och ledningsprocesser och då bl.a kopplat till ny beslutad riktlinje för Vänersborgs kommuns styrning och ledning.
- Förvaltningen har genomfört upphandling och implementering av olika former av välfärdsteknik utifrån förvaltningens övergripande plan för metodutvecklingen.
- Förvaltningen har fortsatt implementering av Ledning och styrning 3.0 för chefer och stödroller i förvaltningen samt tillsammans med cheferna sett över hur vi kan förtydliga arbetssättet som ska genomsyra att vi lyckas med innehållet i värdegrund samt fokusområden.
- Det har genomförts revisionsgranskningar av revisionsbyrån KPMG på kommunrevisorernas uppdrag. Dessa har varit granskning av kommunens arbete med personal- och kompetensförsörjning, bemanning och kontinuitet inom äldreomsorgen, kommunala aktivitetsansvaret samt förebyggande arbete mot välfärdsbedrägerier.

Förvaltningen tillsammans med nämnden har mottagit rapportering kring och också yttrat sig över de förbättringar som rekommenderas och som kommer ske med bas av granskningens analyser. Förvaltningen kommer återkomma till nämnden i mars månad 2024 med förslag på yttrande gällande rapport avseende de två först beskrivna granskningarna.

- IVO's granskning inom särskilt boende och tillgång till kommunal primärvård har fortsatt under året och förvaltningen har samarbetat kring granskningen genom intervjuer, enkäter samt skriftliga beskrivningar till myndigheten. Slutligt beslut från IVO inväntas.
- Verksamhetschefer för kvalitet och utveckling respektive administration har tillsammans med förvaltningens ledningsgrupp tagit fram målbild samt delmål kopplat till vår övergripande personal- och kompetensförsörjningsplan för förvaltningen och revidering av planens aktiviteter har utifrån det påbörjats.
- Förvaltningen har medverkat i det övergripande arbetet inom kommunen gällande det brottsförebyggande arbetet (BRÅ), i det övergripande arbetet gällande samverkan Vänersborg samt tillsammans med övriga förvaltningar och Kunskapsförbundet Väst sökt medel och genomfört aktiviteter utifrån rådet för hälsa och social hållbarhet utifrån det som beviljades.
- Förvaltningen har satt sig in i de lagförändringar som skett gällande att socialtjänsten fått ett ansvar för brottsförebyggande arbete, samt också gällande krisberedskap kopplat till hälso- och sjukvård respektive socialtjänst och lagt plan för vidare arbetet.
- Förvaltningen har inkluderat konsumentrådgivning samt budget och skuldrådgivning i organisationen.

Året i förvaltningen har präglats av högt engagemang i alla led och många processer har påbörjats, intensifierats eller slutförts trots ekonomisk utmaning.

I verksamhetsberättelsen används nedanstående förkortningar:

ADM – Administrativa avdelningen

KOU – Kvalitet och utveckling

VSU – Vård, stöd och utredning

VoO – Vård och omsorg hemtjänst respektive särskilt boende

IFO – Individ och familjeomsorgen

ASI – Arbete, sysselsättning och integration

PSO – Personligt stöd och omsorg

SoL – Socialtjänstlagen

LVM – Lag om vård av missbrukare i vissa fall

LVU – Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga

LSS – Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade

Nämndens bidrag till inriktningsmålen

Förvaltningen har under 2023 arbetat med aktiviteter kopplat till socialnämndens förväntade resultat och genom de aktiviteterna har förvaltningen bidragit såväl till socialnämndens viljeinriktning samt de övergripande inriktningsmålen. Nedan tabell visar an sammanhållen bild över måluppfyllelse.

Inriktningsmål	Förväntade resultat
<p>● Våra invånare ska ha mer jämställda och jämlika förutsättningar att påverka sina liv</p>	<p>◆ Upplevelsen hos förvaltningens målgrupper av att kunna påverka utförandet av sina biståndsbedömda insatser ska uppgå till minst rikssnitt i nationella brukarundersökningar.</p>
	<p>● Invånarnas delaktighet i förvaltningens uppdrag ska öka.</p>
	<p>● Antal hushåll som uppbär försörjningsstöd ska minska 2023 jämfört med 2022.</p>
	<p>● Antal hushåll 18–24 år som uppbär försörjningsstöd ska minska med minst 20 procent 2023 jämfört med 2022.</p>
	<p>● Förvaltningen ska ha fokus på att uppmärksamma våld i nära relationer för socialnämndens målgrupper i syfte att minska dess förekomst genom följsamhet till upprättad handlingsplan.</p>
<p>◆ Fler barn och unga uppnår bättre skolresultat och fullföljer sina studier</p>	<p>◆ En ökad andel av ungdomar som varken arbetar eller studerar återgår i studier.</p>
<p>◆ Vänersborg är en ekologiskt hållbar kommun med minskad klimatpåverkan</p>	<p>◆ Andelen inköp av miljöklassade varor i nämndens verksamheter ska minst uppgå till 50 procent.</p>
<p>● Vänersborgs kommun har en god service och hög effektivitet gentemot våra invånare och företag</p>	<p>◆ Resultatet i nationella jämförelser och brukarundersökningar ska ligga på minst rikssnitt.</p>
	<p>● En större självständighet för förvaltningens målgrupper ska uppnås genom ökad användning av digitalisering och välfärdsteknik.</p>
	<p>● En högre effektivitet ska uppnås inom verksamheten genom ökad användning av digitalisering och välfärdsteknik.</p>
<p>● Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv</p>	<p>◆ Förvaltningens resultat gällande hållbart medarbetarindex ska uppgå till minst 79.</p>
	<p>● Förvaltningens sjukfrånvaro ska minska 2023 jämfört med 2022</p>

2 Resultatavstämning

Inriktningsmål: Våra invånare ska ha mer jämställda och jämlika förutsättningar att påverka sina liv

Upplevelsen hos förvaltningens målgrupper av att kunna påverka utförandet av sina biståndsbedömda insatser ska uppgå till minst rikssnitt i nationella brukarundersökningar.



Måluppfyllelsen bedöms till delvis.

Inom VSU är brukaren delaktiga i utredning och genomförandeplan i både mål och innehåll. Hemtjänsten i sin helhet når inte målet då det totala resultatet var 81 jämfört med rikssnitt 84. På enhetsnivå inom hemtjänsten finns enheter som ligger mycket över rikssnitt genom resultat 100. Några enheter hamnar under rikssnitt och där det lägsta resultatet ligger på 68. Det är en stor spridning mellan enheterna, vilket strategiskt arbetas vidare med. Inom Säbo uppnås målet. PSO når delvis målet. I senaste brukarundersökningen inom IFO hösten 2022 uppgav 78% att de kunnat påverka vilken typ av hjälp de fått från IFO jämfört med 71% 2021. På vuxenenheten används formuläret UBÅT för uppföljning och brukarna har svarat att de kan påverka genomförandet och hela 94% anger att de i hög grad kunnat påverka. Resultaten av samtliga mätningar inom IFO för 2023 är generellt goda, dessa redovisas mer i detalj i vårt kvalitetsledningssystem utifrån vårt systematiska kvalitetsarbete samt i kommande verksamhetsrapport. ASI har måluppfyllelse.

Bakgrunden till resultatet bedöms vara metodiskt arbete med aktiviteter utifrån tidigare årsresultat. Inom hemtjänsten har en stor omorganisation genomförts vilken bedöms ha haft påverkan på hur brukarna under perioden upplevt kontakten. Fast omsorgskontakt och dess ansvar och roll har implementerats under året och samarbete med SAS sker för att öka kunskapen gällande arbete med genomförandeplanerna.

Invånarnas delaktighet i förvaltningens uppdrag ska öka.



Målet bedöms uppnås.

Fem av sju verksamhetsinriktningar har måluppfyllelse, en når inte målet baserat på att brukarna uppgett att de inte vet var man kan lämna synpunkter och klagomål och om man blir kontaktad i förväg vid tillfälliga förändringar (plan för förbättringar är framtagen) och en bedömer delvis måluppfyllelse utifrån avsaknad av genomförd brukarundersökning 2023.

Antal hushåll som uppbär försörjningsstöd ska minska 2023 jämfört med 2022.



Resultatet nås för året.

* År 2020 var genomsnittet 515 hushåll per månad som uppbär försörjningsstöd.

* År 2021 var genomsnittet 520 hushåll.

* År 2022 var genomsnittet 404 hushåll.

* År 2023 är genomsnittet 401 hushåll.

Vi har därmed under året minskat antal hushåll som uppbär försörjningsstöd 2023 jämfört med

2022. Skillnaden mellan 2022–2023 är mer marginell än tidigare och en förklaring till det är att AME under 2023 har haft mer begränsade resurser i jmf med 2022. När det gäller antal minskade hushåll så skedde den främst i gruppen med långvarigt försörjningsstöd.

Antal hushåll 18–24 år som uppbär försörjningsstöd ska minska med minst 20 procent 2023 jämfört med 2022.



Resultatet nås för 2023.

* År 2021 var genomsnittet 86,2 unga hushåll per månad som uppbär försörjningsstöd.

* År 2022 var genomsnittet 62,8 unga hushåll.

* År 2023 är genomsnittet 49 unga hushåll.

Vi har fortsatt haft en minskning av antal unga hushåll som uppbär försörjningsstöd jämfört med föregående år och då med en minskning på ca 22 %. Det förväntade resultatet har därmed uppnåtts.

God samverkan med AF, KfV och IFO, riktade satsningar och en god arbetsmarknad är faktorer som påverkat resultatet. Samtliga ungdomar som har arbets- och/eller studieförmåga har skrivits in på AME. Ungdomar motiveras i första hand till studier, men flertalet är i behov av andra insatser innan en återgång till studier kan bli aktuell. Språkstudier kombinerat med arbete bedöms vara en framgångsrik insats. Därför har en särskild satsning med stöd av statsbidrag gjorts där unga språksvaga har haft möjlighet att studera svenska för invandrare på halvtid och arbeta halvtid. Genomgående önskar deltagarna studera vidare och då till yrken såsom undersköterska och barnskötare.

Förvaltningen ska ha fokus på att uppmärksamma våld i nära relationer för socialnämndens målgrupper i syfte att minska dess förekomst genom följsamhet till upprättad handlingsplan.



Förvaltningen når målet för året.

Kvalitet och utveckling har samordnat förvaltningens övergripande arbete med VIN genom förvaltningsövergripande arbetsgrupp samt medverkan i den kommunövergripande arbetsgruppen som hålls samman av KS. Förvaltningens riktlinje med handlingsplan är reviderad under året och arbetsgruppen stödjer cheferna genom påminnelser om aktiviteter inför förvaltningens VIN månad i november. Samtliga verksamhetsinriktningar har arbetat aktivt med VIN under 2023, både genom förebyggande informationsarbete men även i aktiv handling. Alla medarbetare har fått till sig information under november och december enligt rutin via ledningsgrupper, stor-APM samt APM. Verksamheterna har format sina metoder utöver APM och medarbetarsamtal för att belysa frågan ex. vis framtagande av fysiska pärmar med information och telefonnummer som alltid ligger i enhetens lokal, utsedda samordnare som tillsammans med ledningen driver frågorna samt samarbete med SAS vid stor-APM. VIN har tydligt blivit ett prioriterat område där både kunskapsnivån och följsamheten förbättrats samt att handlingsplaner närmare verksamheterna tagits fram. Det finns framtagna rutiner och handlingsplaner för våld i nära relationer som samtalas om och följs på alla nivåer i förvaltningen.

Inriktningsmål: Fler barn och unga uppnår bättre skolresultat och fullföljer sina studier

En ökad andel av ungdomar som varken arbetar eller studerar återgår i studier.



Förvaltningen har delvis måluppfyllelse.

Andelen UVAS som har återgått till studier är densamma åren 2022 och 2023, dvs 20% av det totala antalet deltagare. Antalet som gick till studier var något högre 2023 med 66st i jämförelse med 62 föregående år, men så var också det totala antalet deltagare lägre. Det finns skillnader inom gruppen. Unga deltagare inom gruppuppdraget var ca 29% färre än föregående år, men antalet KAA ungdomar ökade med 18%. Bland unga med försörjningsstöd (20 år eller äldre) var det lika många individer som studerade SFI 2023 som 2022 (trots 29% färre deltagare). SFI räknas inte som studier inom definitionen av UVAS och är många gånger en förutsättning för just studier. 2022 var det 25% av deltagarna som läste SFI och 2023 var det 33% av deltagarna. Något fler KAA-ungdomar åtgick till studier 2023, men gruppen var också större. Återgången till studier var 22% i jämförelse med 23% 2022. Generellt sett så är det fler unga som har psykisk ohälsa och ofta dåliga erfarenheter av studier. Det finns ett stort behov av mer flexibla insatser, t ex "Sammanhållen utbildning". Det var betydligt färre KAA-ungdomar som kom in på denna insats 2023. 11 2022 i jämförelse med 4 2023.

Inriktningsmål: Vänersborg är en ekologiskt hållbar kommun med minskad klimatpåverkan

Andelen inköp av miljöklassade varor i nämndens verksamheter ska minst uppgå till 50 procent.



Målet nås delvis under 2023.

2023 Hela socialförvaltningen

Miljöklassadevaror: 3 662 582 kr

Totalt inköpta varor: 7 533 742 kr

Andel miljöklassade varor: **49%**

2022 Helasocialförvaltningen

Miljöklassadevaror: 2 988 416 kr

Totalt inköpta varor: 7 449 648 kr

Andel miljöklassade varor: **40%**

Hög följsamhet gentemot rutin vilket gör att förvaltningen har en stegförflyttning framåt.

Inriktningsmål: Vänersborgs kommun har en god service och hög effektivitet gentemot våra invånare och företag

Resultatet i nationella jämförelser och brukarundersökningar ska ligga på minst riksnitt.



Måluppfyllelsen bedöms till delvis för året.

Förvaltningen har infört verksamhetsanalysmöten under 2023 där resultaten av bl.a genomförda öppna jämförelser och brukarundersökningar funnits med för gemensam analys per verksamhetsinriktning. Varje verksamhetschef har utifrån analys av resultat beslutat om handlingsplaner. KoU har genomfört en kartläggning under året av hur förvaltningen arbetar med inlämning av statistik och data till olika instanser, och lagt plan för att samordna inlämnandet

och genom det säkerställa kvaliteten samt skapa mer effektiv hantering. Tillgängligheten av sjuksköterska på SäBo ligger idag på rikssnittet 72 %. Väntetid från beslut till erbjudande om SäBo ligger vi på 66 dagar och rikssnittet är 64 dagar. Hur nöjd eller missnöjd du är av den hemtjänst du har. Där når hemtjänsten totalt 82 och rikssnitt är 86. I mätningen av personalkontinuitet når vi inte rikssnitt utan har 20 och medel av svarande kommuner är 16. Inom Säbo ligger verksamheten högre än riket när det gäller att personalen på boendena bemöter vårdtagarna på ett bra sätt. Hela 93% av verksamhetens vårdtagare upplever detta. 90% av vårdtagarna upplever att de känner sig trygga på sitt äldreboende och 83 % av brukarna känner förtroende för personalen som jobbar på boendena. Även den upplevda tillgängligheten gällande kontakten med personal, kontakt med sjuksköterska och läkare ligger över rikssnitt i brukarundersökningen. Inom PSO har verksamheten över lag fina resultat men det som behöver förbättras framåt är området rörande dialog och kommunikation där PSO ligger under rikssnittet. Som daglig verksamhet genomförs årliga brukarundersökningar. Under året 2022 har daglig verksamhet bedrivit ett systematiskt förbättringsarbete för att brukarna ska uppleva ökad trygghet, bättre kommunikation och ökad delaktighet utifrån resultat i brukarenkät 2021. Andelen brukare som anser att man får bestämma över saker som är viktiga har ökat från 71,58% 2021 till 76 % 2022. Resultatet från den brukarundersökning som genomfördes under hösten 2023 visar att man har lyckats genom förbättring inom så gott som samtliga frågeområden. Inom IFO har följande brukarundersökningar genomförts, familjehemsplacerade barn, familjehem, kommuninvånare som besöker familjerådgivningen under perioden november. Resultaten var överlag mycket bra.

En större självständighet för förvaltningens målgrupper ska uppnås genom ökad användning av digitalisering och välfärdsteknik.



Resultatet nås för året.

Ett intensivt arbete har pågått i förvaltningen för att utveckla den datadrivna verksamheten inom organisationen och ett flertal aktiviteter som e-tjänster, olika tekniska metoder samt metodstöd har utvecklats. Samverkan har skett mellan verksamheter och kommunens IT enhet. I mars genomfördes en inspirationsmessa där förvaltningens verksamheter kunde visa upp digital verksamhetsutveckling samt leverantörer. Förvaltningen har ingått i regionens avtal gällande digitala hjälpmedel och har nu startat i gång arbetet på förvaltningen med att samordna oss för att kunna stå redo för framtida hantering av nya digitala hjälpmedel till våra brukare. Under hösten startades två projekt som syftar till ökad självständighet för förvaltningens målgrupper - fjärrtillsyn nattetid inom hemtjänst och korttids samt läkemedelsgivning via robot inom hemtjänst och boendestöd inom socialpsykiatrin. Samverkan med digital coach för seniorer på Biblioteket. Vägledande nivåer är reviderade med att grunden är verkställighet av tillsyn digitalt.

Förvaltningen bedömer att ett engagerat, tillåtande och nyfiket förhållningssätt hos medarbetare och chefer inom förvaltningen samt en tydlig samordning i frågorna och en struktur som möjliggör förändring är faktorer som möjliggjort måluppfyllelsen.

En högre effektivitet ska uppnås inom verksamheten genom ökad användning av digitalisering och välfärdsteknik.



Målet bedöms nås för året.

KoU har under året genomfört två större uppgraderingar av våra befintliga avtal för verksamhetssystem inom alla våra verksamhetsinriktningar i syfte att säkerställa en rättssäker,

modern och effektiv hantering, både inom myndighet och förvaltningens utförare. Flertalet e-tjänster har implementerats som effektiviserar administrativa arbetsuppgifter. Under året har KoU förberett för att starta projekt gällande utveckling av beslutsstöd genom power BI, för chefer och stödroller inom förvaltningen.

I utvecklingen av nya digitala metoder som ska leda till högre effektivitet och nya arbetssätt behöver förvaltningen mer nogsamt följa hur effektiviteten utvecklas och hur vi anpassar oss till att lämna de tidigare arbetssätten mot att infria de nya.

Inriktningsmål: Våra medarbetare ska ges förutsättningar för ett friskt och hållbart arbetsliv

Förvaltningens resultat gällande hållbart medarbetarindex ska uppgå till minst 79.



Målet uppnås delvis då det totala resultatet för förvaltningen avseende HME är 78, vilket är samma som vid förra årets mätning, men med bas att att fler verksamhetsinriktningar förbättrat sitt totala resultat jmf med de som antingen kvarstannat eller minskat i relation till 2022 års mätning bedöms förvaltningen stegförflyttat sig framåt. Förvaltningen har ökat svarsfrekvensen vilket var ett uttalat förbättringsområde. En tidig analys gällande resultaten är att förändringar som pågår inom organisationerna kan påverka resultatet såväl positivt som negativt. Resultatet kommer inom de olika nivåerna analyseras vidare och processas i arbetsgrupperna samt inom facklig samverkan.

Förvaltningens totala HME uppgår till 78 2023 jmf med 78 2022. Motivationen uppgår till 76 jmf med 77. Ledarskap kvarstår på 77 likt förra året, styrning uppgår till 80 jmf med 79 förra året. Fem verksamhetsinriktningar når målet gällande HME då de ligger mellan 79–86. Två verksamhetsinriktningar når delvis målet då de förbättrat HME sedan 2022 och då från 74-75 respektive 73-77. En verksamhetsinriktning når inte målet då resultatet backat från 78-77.

Flertalet aktiviteter utifrån framtagna handlingsplaner ses som grund för resultatet, exempelvis närmare chefskap och ett aktivt arbete för ett hållbart arbetsliv. Förvaltningen har under året arbetat med flertalet förändringar som kan upplevas negativa och belastande vilket kan påverka att resultatet inte når längre för året.

Förvaltningens sjukfrånvaro ska minska 2023 jämfört med 2022



Förvaltningen når målet 2023.

Förvaltningens sjukfrånvaron 2023 uppgår till 4,1procent avseende den korta, att jmf med 4,9 procent 2022. Detta är en minskning med cirka 20 procent. Den totala sjukfrånvaron uppgår till 11,1 procent att jmf med 2022 12.2 procent. En minskning med cirka 10 procent. Förutom positiva resultat för förvaltningen, verksamhetsinriktningarna samt enheterna gällande att en större andel medarbetare varit i tjänst ser vi en ekonomisk vinning där på 2.5 miljoner kronor lägre utbetald sjuklön samt bredvid det minskat köp av akut bemanning. Bedömningen görs att det är en besparing tillsammans på cirka 5–7 miljoner kronor.

Förvaltningen ser en positiv skillnad jmf med 2022, men bedömer att frånvaron fortsatt är för hög. Samtliga verksamhetsinriktningar har arbetat med friskfaktorer på arbetsplatserna samt repeterande genomgång av sjuk- och rehab processen. Samtliga chefer har ett nära samarbete med HR-partners och lagt plan för åtgärder för de som har risk för hög sjukfrånvaro. Helgtjänsterna har i utvärdering visat sig ge en trygghet och stabilitet vilket minskat sjukfrånvaron på några enheter.

3 Övergripande ekonomisk analys

Resultatbudget

RESULTATBUDGET, mnkr	2021	2022	2023	Budgetdiff 2023
Statsbidrag	101,7	114,6	108,1	63,0
Övriga intäkter	210,5	222,4	258,9	11,0
Summa intäkter	312,2	337,0	367,0	74,0
Personalkostnader	857,9	897,3	973,0	-37,2
Omkostnader	504,0	522,7	588,1	-40,4
Avskrivning/ränta	5,2	4,1	3,3	0,0
Summa kostnader	1 367,1	1 424,1	1 564,4	-77,6
Nettokostnader	1 054,9	1 087,1	1 197,4	-3,6
Nettobudget	1 059,7	1 083,4	1 193,8	
Årets resultat	4,8	-3,7	-3,6	-3,6

Årets resultat visade underskott med 3,6 mnkr, detta motsvarar ca 0,3 % av nettobudgeten. Intäkterna ökade med 8,9 %. Statsbidragen minskade med 6,5 mnkr. Övriga intäkter ökade med 36,5 mnkr och beror främst på ökad produktionsersättning inom hemtjänsten där motsvarande ökning av omkostnaderna också skett. Även omvårdnadsavgifterna och hyresintäkterna ökade under året. Båda ökningarna i sig beror på fler vårdtagare än föregående år samt höjda avgifter kopplade till inflation. Personalkostnaderna ökade med 8,4 %, vilket förklaras av att lönerrevision skett mellan åren samt att personalomkostnadspålägget ökade från 39,25 % till 44,53 % mellan åren. Omkostnaderna ökade med 12,5 %, största ökningarna går att finna inom hemtjänsten för interna tjänsteköp (se intäkter ovan), hyror inom äldreomsorgen samt köpta platser inom IFO. Nettokostnadsökningen var 10,1 %. Siffrorna ovan innehåller socialförvaltningsintäkter och kostnader uppgående till 153,1 mnkr.

Anslagsredovisningsnivå

Mnkr	Intäkt	Kostnad	Netto	Budgetdiff-
Nämnd och administration	6,2	69,3	63,1	-0,8
Äldreomsorg	275,5	845,8	570,3	41,2
Individ och familjeomsorg	18,2	226,8	208,6	-28,7
Personligt stöd och omsorg	42,3	328,0	285,7	-13,5
Arbete, sysselsättning och integration	24,8	94,5	69,7	-1,8
Summa	367,0	1 564,4	1 197,4	-3,6

Årets resultat och kommentarer per anslagsredovisningsnivå kommer nedan under de olika verksamhetsområdena.

Investeringar

Investeringar per anslagsredovisningsnivå, tkr	Budget 2023	Utfall 2023	Budgetdiff 2023
Nämnd och administration	500	0	500
Äldreomsorg	4 500	4 900	-400
Individ och familjeomsorg	500	0	500
Personligt stöd och omsorg	500	100	400
Arbete, sysselsättning och integration	300	0	300
Summa	6 300	5 000	1 300

Investeringsbudget för 2023 var 6 300 tkr. Större delen av årets investeringar har skett i ombyggda/tillbyggda äldreboendet på Nordkroksvägen som startade upp under sommaren. Övriga investeringar gäller ny och återanskaffning av kontorsmöbler och andra inventarier.

Nämnd och administration

Nettokostnad, tkr	2021	2022	2023	Budgetdiff-2023
Socialnämnd	1 410	1 337	1 404	366
Gemensam administration	32 883	46 514	51 512	-1 222
Färdtjänst/omsorgsresor	4 154	8 237	10 109	77
Sysselsättningsåtgärder	213	0	0	0
Netto	38 660	56 088	63 025	-779

Verksamheten redovisade underskott på 779 tkr (+1 356 tkr 2022), resultatförsämringen beror på olika delar vilket förklaras nedan under respektive verksamhet.

Socialnämnden redovisade överskott på 366 tkr (+227 tkr 2022), överskottet beror främst på ändrade regler kring arvoden inför 2019 vilket innebär överskott på ersättningar och andra arvoden.

Gemensam administration redovisade underskott på 1 222 tkr (-1 421 tkr 2022). IT redovisade underskott med 5 300 tkr vilket är en förbättring jmf 2022, underskottet beror till största del på otillräcklig budget för licenskostnader för dom olika verksamhetssystemen. Överskott redovisas för förfogandemedel med 2 700 tkr samt för vakanta tjänster med 1 800 tkr.

Färdtjänst redovisade överskott på 77 tkr (+1 950 tkr 2022). Resultatförsämringen beror dels på ökade kostnader för färdtjänst med ca 700 tkr, förklaringen till detta är ett ökat resande efter pandemin. Under pandemin halverades resandet men under 2023 ökade resandet med ca 8 000 resor vilket medför ökade kostnader. Underskottet för omsorgsresor var 1 270 tkr vilket är en försämring med 900 tkr jmf 2022.

Äldreomsorg

Nettokostnad, tkr	2021	2022	2023	Budgetdiff-2023
Gemensam äldreomsorg	104	-12 102	-27 035	68 321
Särskilt boende	234 592	221 863	245 896	2 185
Hemtjänst	119 256	167 581	191 922	-27 550
Vård stöd och utredning	165 132	142 992	159 454	-1 793
Netto	519 084	520 334	570 237	41 163

Verksamheten redovisade ett överskott på 41 163 tkr (+2 954 tkr 2022).

Gemensam äldreomsorg redovisade ett överskott på 68 321 tkr (+12 102 tkr 2022). Överskottet består i sin helhet av statsbidrag. Riktade statsbidrag redovisar överskott med 27 035 tkr. Främst är det "God vård och omsorg om äldre" 18 300 tkr, "Återhämtningsbonus" 5 800 tkr samt "Överenskommelse god och nära vård" 2 000 tkr som bidrar till överskottet inom riktade statsbidrag. Generella statsbidrag redovisar överskott på 40 300 tkr och gäller statsbidragen "Minska andelen timanställda" samt "Öka andelen sjuksköterskor" som socialnämnden fick som tilläggsbudget i december 2023.

Särskilt boende visade ett överskott på 2 185 tkr (+8 468 tkr 2022). Överskottet är kopplat till förfogandemedel, 6 500 tkr, samt vilande budget på ca 8 500 tkr för tidigare boendet Lunddala, som under året började användas till nya boendet på Nordkroksvägen.

Boendena redovisade ett underskott på 12 900 tkr. Underskottet förklaras delvis av åtta extra platser på Sörbygården mellan jan-sep, vilka beräknades kosta 3 300 tkr, samt de två avancerade vårdärenden som funnits i verksamheten under året, där ca 5 000 tkr legat utanför budget. Samlat underskott för boendena utöver detta uppgår till 4 600 tkr.

Hemtjänst redovisade ett underskott på 27 550 tkr (-20 830 tkr 2022). Resultatförsämringen beror främst på ökade volymer, antal utförda timmar ökade med ca 15 000 motsvarande +6,5 %. Underskottet beror på för höga personalkostnader kopplat till effektivitetsmålet samt att rutinen kring "hållbara scheman" efterlevdes fram till juni vilket innebar högre grundbemanning och därmed högre personalkostnader. Vidare så bidrog ökade kostnader för bilarna till underskottet, detta är beror på högre leasingkostnader kopplat till ränta och inflation.

Vård stöd och utredning redovisade ett underskott på 1 793 tkr (+3 280 tkr 2022).

Gemensamt Vård, stöd och utredning, Biståndsenheten och Bemanningen visade ett överskott på 1 190 tkr. (+1 169 tkr, 2022) Överskott är kopplat till Bemanningen och Gemensamt VSU, men reduceras av ett underskott för Biståndsenheten med 1 079 tkr kopplat till överanställningar.

Kommunal primärvård redovisade ett överskott på 2 385 tkr. (+4 297 tkr 2022) Resultat är en följd av 1 370 tkr i högre intäkter än budgeterat, samt 1 013 tkr i lägre kostnader för personal och övriga verksamhetskostnader.

Korttidsverksamheten som innefattar korttidsboendet Nyhaga, samt växelvården visade underskott på 2 531 tkr (-1 221 tkr 2022). Underskottet är en följd av köpta externa korttidsplatser 1 520 tkr, men också ökade personalkostnader då verksamheten utökade beläggningen från 94 procent (2022) till 104 procent 2023. Detta har möjliggjorts genom dubbelrum och därmed 2 platser extra för att möta det stora behovet av korttidsboende efter sjukhusvård.

Biståndsbedömd dagverksamhet redovisade ett överskott på 691 tkr (+/-0 2022) som är kopplat till beviljade statsbidrag och ej ersatt personal vid frånvaro.

Utskrivningsklara visar ett underskott på 3 976 tkr (- 1 804 tkr 2022). Det ökade underskottet beror på ökat antal betaldagar som under året uppgick till 473 dagar. (196 dagar 2022)

Förebyggande verksamhet, vilken utgörs av anhörigstöd och träffpunkterna, har lämnat ett överskott på 461 tkr (+670 tkr 2022). Överskottet är kopplat till ej ersatt personal vid frånvaro.

Individ och familjeomsorg

Nettokostnad, tkr	2021	2022	2023	Budgetdiff-2023
Gemensam individ och familjeomsorg	11 764	9 423	11 838	-146
Barn och ungdomsvård	90 960	101 601	112 298	-21 295
Familjerätt & Familjerådgivning	3 517	3 355	3 955	-391
Vuxenvård	18 020	16 248	21 893	415
Ekonomiskt bistånd	63 879	59 539	58 602	-7 249
Netto	188 140	190 166	208 586	-28 666

Verksamheten visade underskott på 28 666 tkr (-3 759 tkr 2022). Det ökade underskottet beror till stor del på att det tillfälliga anslaget på 16 000 tkr för 2022 togs bort inför 2023, men även på det ökade underskottet för placerade barn och unga.

Gemensamt individ och familjeomsorg redovisade underskott på 146 tkr (+3 023 tkr 2022), kopplat till konsultkostnader.

Barn och ungdomsvård redovisade ett underskott på 21 295 tkr (-14 894 tkr 2022).

Underskottet är kopplat till placeringskostnader för barn och ungdomar inom HVB med 21 369 tkr, (-17 293 tkr 2022) men vägs upp av ett överskott inom Familjehem med 2 353 tkr (+2 823 tkr 2022). Antalet vårddygn inom HVB har under året ökat med 1 1 581 dygn, vilket motsvarar en ökning på 35 procent. Antal vårddygn inom Familjehem har ökat med 6 procent vilket motsvarar 1 467 dygn.

Vuxenvården redovisar överskott på 415 tkr (2 313 tkr 2022) som är utfallet av ett överskott av ej ersatt personal med cirka 950 tkr, lägre kostnader för extern vård 1 000 tkr, samt underskott för kostnad för avveckling av akutlogin på Holmängen med 1 700 tkr.

Ekonomiskt bistånd redovisade ett underskott på 7 249 tkr (+5 154 tkr 2022).

Försämringen är i huvudsak kopplad till borttagandet av den tillfälliga ramökning på 16 000 tkr som verksamheten hade under 2022, men även 1 400 tkr i lägre utbetalt ekonomiskt bistånd, vilket motsvarar en sänkning med 3 % sedan 2022. Antalet bidragshushåll minskade med 75 hushåll vilket är en minskning med 10 procent sedan 2022.

Personligt stöd och omsorg

Nettokostnad, tkr	2021	2022	2023	Budgetdiff-2023
Gemensam personligt stöd och omsorg	16 833	16 048	17 655	1 681
Insatser enligt LSS	168 317	178 744	196 192	-9 704
Socialpsykiatri (SoL)	45 777	45 039	48 725	-5 288
Utskrivningsklara	0	0	84	-84
Personlig assistans SFB (Fk)	19 950	19 859	23 128	-85
Netto	250 877	259 690	285 784	-13 480

Verksamheten redovisade underskott på 13 480 tkr (-5 055 tkr 2022). Resultatförsämringen beror främst på ökade kostnader för köpt plats och inom korttidsvistelse samt inom våra gruppboendestäder.

Gemensam personligt stöd och omsorg redovisade överskott på 1 630 tkr (+ 1 884 tkr 2022).

Överskottet förklaras av hyresbudget till förfogande som under 2024 ska finansiera hyresökning på Tomtevägen.

Insatser enligt LSS redovisade underskott på 9 704 tkr (- 4 766 tkr 2022). Underskott och överskott fördelas enligt nedan.

Personlig assistans LSS redovisade överskott på 957 tkr (+1 334 tkr 2022). Överskott minskar jmf med 2022 och beror på fler ärenden, både med privata utförare och kommunen som utförare.

Ledsagning och kontaktpersoner LSS redovisade överskott på 266 tkr (+ 1 447 tkr 2022). Utfallet är i linje med 2022 år med undantag för ökade kostnader för individuell ledsagning pga fler beslut. Inför 2023 gjordes en budgetflytt från kontaktpersoner till korttidsvistelse vilket påverkar verksamheternas budgetdiff.

Korttidsvistelse och korttidstillsyn för barn och ungdomar redovisade underskott på - 327 tkr (- 977 tkr 2022). Underskottet beror till största del av fortsatt ökade kostnader för korttids Lindbacken. Verksamheten har under hösten hanterat flera tunga ärenden samt hanterat ökat tryck på fritidsverksamheten som startades upp 2022. Verksamheten fick inför 2023 ett budgettillskott för att möta det ökade behovet. Överskott redovisas inom lägerverksamheten och inom korttidstillsyn på KfV då flertalet ungdomar tagit studenten.

Boende LSS redovisade underskott på 14 950 tkr (- 7 269 tkr 2022). Underskott som redovisas på köpta platser uppgick till 12 470 tkr (- 5 517 tkr 2022). Platsköp för vuxna beror på att lämpliga boendelösningar saknas i Vänersborg, förvaltningen arbetar kontinuerligt med att finna lämpliga boendeformer i Vänersborg. Boende LSS i egen regi redovisade underskott på 2 480 tkr (- 1 752 tkr 2022). Underskott kan förklaras av att verksamheten under hösten tog emot ett specialärende som kräver flertal personal dygnet runt samt svårigheter för verksamheten att arbeta ned underskottet utifrån nya regler kring 11 timmas dygnsvila. Den sammantagna kostnaden för övertid, sjuklön och lön till timanställda uppgick till 13 011 tkr vilket är en förbättring jmf med 2022 där kostnaden uppgick till 15 086 tkr. Däremot ökade kostnad för månadsavlönad personal med 2 943 tkr 2023 jmf med 2022.

Socialpsykiatri (SoL) redovisade underskott på 5 288 tkr (- 4 530 tkr 2022). Underskottet förklaras av köpta platser som överskrider budget med 7 651 tkr (- 6 068 tkr 2022). Anledningen till platsköpen är att lämpliga boenden och boendeformer saknas i Vänersborg. Boende SoL i egen regi redovisade överskott på 2 197 tkr (+ 873 tkr 2022). Boendestödet redovisade överskott på 209 tkr (504 tkr 2022) och övriga verksamheter inom socialpsykiatrin redovisade ett underskott på 159 tkr (+ 161 tkr 2022).

Utskrivningsklara visar ett underskott på 84 tkr (0 tkr 2022). Kostnad för utskrivningsklara patienter inom psykiatrin. Tidigare har man haft ett lågt antal betaldagar inom psykiatrin som under 2023 ökat.

Personlig assistans SFB (FK) visade underskott på 85 tkr (+2 261 tkr 2022). Underskottet beror på lägre intäkter från Försäkringskassan till följd av två färre beslut enligt SFB där kommunen är utförare. Underskottet förklaras också av att sjuklöner till privata utförare ökat och redovisade ett underskott på - 58 tkr jmf med + 608 tkr 2022.

Arbete, sysselsättning och integration

Nettokostnad, tkr	2021	2022	2023	Budgetdiff-2023
Gemensam AME	13 424	15 170	15 852	1 663
Konsument	0	0	-235	235
Uppdrag AME	6 522	5 341	8 029	-1 607
Daglig verksamhet LSS	37 543	39 016	43 734	-3 340
Flykting	725	1 235	2 378	1 251
Netto	58 214	60 762	69 758	-1 798

Verksamheten Arbete, sysselsättning och integration redovisade underskott på 1 798 tkr (+852 tkr 2022).

Gemensamt Arbetsmarknadsenheten redovisade ett överskott på 1 663 tkr (+268 tkr 2022). Överskottet är kopplat till vakanser och ej ersatt personal vid frånvaro.

Konsument och skuldrådgivning redovisade ett överskott 235 tkr som är kopplat till vakans i personalgrupp. Konsument som verksamhet övergick till Arbetsmarknad, Sysselsättning och Integration från Kommunstyrelsen under hösten 2023.

Uppdrag Arbetsmarknadsenheten redovisade ett överskott på - 1 607 tkr. (+776 tkr 2022) Underskottet är kopplat till fler arbetsmarknadsanställningar, en satsning som gjorts under 2023 för att minska ekonomiskt bistånd.

Daglig verksamhet redovisade ett underskott på 3 340 tkr (-3 012 tkr 2022). Underskottet är kopplat till fler personer med beslut, vilket ställer ökade krav på verksamheten samtidigt som sparbetning ligger och antal verksamheter minskade under 2023.

Flyktingverksamheten redovisade ett överskott på 1 252 tkr (+2 820 tkr 2022) Överskottet är kopplat till lägre kostnader för SFI (Svenska för invandrare) och Samhällsorientering och ej ersatt personal vid frånvaro samt intäkter kopplat till kriget i Ukraina. Underskott redovisas för Bostäder till nyanlända med - 323 tkr.

4 Medarbetare

Förvaltningens medarbetare

Förvaltningen hade den 1 november 2023, 1 768 personer anställda (tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön). Fördelningen bland förvaltningens medarbetare var 1435 kvinnor och 333 män.

Antalet tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön var 44 färre jämfört med 2022. Av de 1768 medarbetarna var 165 personer visstidsanställda. Motsvarande siffra för år 2022 var 163. Detta gör att den minskning av antalet anställda som kan konstateras härleds till förvaltningens tillsvidareanställda. 63 tidsbegränsade anställningar konverterades till tillsvidareanställningar enligt lagen om anställningsskydd, LAS.

Årsarbetare anger hur många anställda förvaltningens skulle ha haft om den faktiska sysselsättningsgraden utifrån anställningsbeslut skulle summeras till antal heltidsanställningar och antalet månadsanställda årsarbetare utifrån anställningsbeslut var totalt 1707.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställd personal var 97 % vilket utgör en sänkning med en procentenhet. Motsvarande siffra för kvinnor var 97 % och för män 98 %.

89 % av förvaltningens tillsvidareanställda medarbetare innehade en heltidsanställning. I gruppen tillsvidareanställda män var det 93 % som innehade en heltidsanställning och i gruppen tillsvidareanställda kvinnor var det 88 % som innehade en heltidsanställning.

Medelåldern bland förvaltningens tillsvidareanställda medarbetare var den samma som föregående år, dvs. 44 år. Bland männen var motsvarande ålder 39 år och bland kvinnorna 45 år. Motsvarande siffra inom gruppen visstidsanställda var 35 år, 36 för kvinnor och 34 för män.

Medellönen bland de tillsvidareanställda var 31 133 kronor. 31 544 för kvinnor och 29 363 för män.

Sjukfrånvaro (i procent av tillgänglig arbetstid) var för förvaltningen totalt 11,2 %. Sammantaget innebar det en minskning från föregående år, både avseende såväl kort som lång sjukfrånvaro, med totalt 1,0 procentenheter. Den korta sjukfrånvaron stod för 4,1 procentenheter (jfr föregående år 4,9 procentenheter). För kvinnor var sjukfrånvaron 11,88 % för år 2023, dvs. drygt 1,0 procentenhet lägre än föregående år (12,9 %) och för män 8,37 % vilket ger en minskning med nästan 1,0 procentenheter (jfr med 2022 9,1 %).

Antalet övertidstimmar minskade från 2022 med 4145 timmar till totalt 22 090 timmar. Antalet mertidstimmar ökade med 763 timmar till totalt 22 286 timmar.

223 tillsvidare- och visstidsanställda avslutade sina anställningar under 2023 varav 158 slutat på egen begäran för att huvudsakligen gå vidare till anställning hos annan arbetsgivare. Företrädesvis till annan kommun eller landsting.

Antal rapporterade händelser i kommunens system för arbetsmiljöavvikelser, KIA, var totalt 1123 vilket var 108 fler jämfört med 2022. Antalet rapporterade arbetssjukdomar minskade, övriga händelsetyper ökade. Totalt rapporterades 254 arbetsskador (olycksfall, arbetssjukdom, färdolycksfall) fördelat i de olika verksamheterna: SÄBO 81, Hemtjänst 301, PSO 55, VSU 22, ASI 25 och IFO 6. Arbetsskadorna (olycksfall, färdolycksfall och arbetssjukdom) följde samma mönster som tidigare år. De vanligaste skadeorsakerna var fall från samma nivå vilket innebär att medarbetare snubblar eller halkar antingen på väg till, från eller hemma hos vårdtagaren/brukaren eller vid andra förflyttningar under arbetsdagen men också skador tillfogade av annan person/brukare.

Antalet inrapporterade tillbud har ökat och den största ökningen har skett inom hemtjänsten. Ökningen skedde framför allt under våren i samband med hemtjänstens omorganisation. Majoriteten av rapporteringarna handlade om hög arbetsbelastning och stressande situationer kring olika moment.

Antalet riskobservationer har även de ökat, många rapporteringar har haft samma orsaker som tillbuden, dvs. risk för stress och hög arbetsbelastning. Flera rapporteringar har handlat om teknik som inte fungerat och att system som införts till viss del orsakat dubbelarbete. De budgetanpassningar som verksamheterna arbetat med har även de visat sig skapa oro.

Från och med den 1 juli 2023 gäller skyddad yrkestitel för undersköterskor. Detta innebär att de som arbetar inom äldreomsorgen och är utbildade undersköterskor ska ta ut ett bevis från Socialstyrelsen för att få använda titeln undersköterska inom vård- och omsorg. Det yttersta syftet med den skyddade yrkestiteln är att säkra upp kvalitet och säkerhet inom verksamhetsområdet men också öka tryggheten för brukare och anhöriga.

Viss statistik finns i bifogad statistikbilaga och kommer också att kunna tas del utav i kommunens personalekonomiska redovisning (PEK).

5 Kvalitet

Förvaltningen kommer återkomma till socialnämnden med en samlad kvalitets- och patientsäkerhetsberättelse vid sammanträdet i mars månad där mer utförlig beskrivning ges gällande analys och åtgärdsplaner på förvaltnings- respektive verksamhetsinriktningsnivå. I kvalitetsberättelsen kommer också ett barnbokslut ingå kopplat till barnkonventionen. I denna verksamhetsberättelse ges en övergripande faktabeskrivning från varje driftsverksamhetsinriktning gällande kvalitetsaspekter som verksamheterna följer och styr mot.

Hemtjänst

Förväntade resultat gällande kvalitet handlar om aktiviteter kopplat till påverkan, delaktighet, kontinuitet och att nå upp till riksnitt i nationella jämförelser. Det mätbara resultatet finns i svaren från brukarundersökningen ”Vad tycker de äldre om äldreomsorgen”, resultat i Senior Alert och i ÖJ. Den övergripande hemtjänsten når inte upp till riksnitt 2023, men även här finns det stora variationer mellan enheterna. Det finns de som visar mycket bra resultat och som ligger över riksnitt och de enheter som har sämre resultat än föregående år. Alla enheter har redan startat upp arbetet med att identifiera aktiviteter som krävs för att komma upp i eller vidmakthålla en god kvalitet.

Gällande Senior Alert har vi behov av att göra ett förbättringsarbete under 2024 och det kommer ske egenkontroll under året. Hemtjänsten har generellt tappat mycket i kvalitet inom samtliga stegen för vårdprevention och även unika personer som registrerats har minskat med nästan 80 personer. Analysen är att redan under pandemin Covid-19 fick arbetet sämre prioritet och åren därefter arbetade vi med omorganisationen. Nu har vi lagt grunden för att starta upp arbetet med ny kraft. Grund-utbildning i Senior Alert sker för chefer under januari och samverkan med MAS är inplanerat i början av februari.

VIN arbetet har detta år både hanterats förebyggande med tydliggörande av rutiner och information men verksamheterna har även arbetat konkret enligt rutin i olika ärenden. Hemtjänsten har tagit fram eget förtydligande material till medarbetarna och en handlingsplan för verksamhetsområdet hemtjänst. Genom åren har VIN arbetet blivit en självklar del i hemtjänsten och bedömningen är att medarbetare och chefer har bra kunskap om hur vi ska arbeta med frågorna.

En ny hantering av avvikelser har inneburit både positiva erfarenheter och utmaningar. Fler roller är inblandade och behöver göra sin del för att det ska bli klart och framför allt bra för brukaren ytterst. I kvalitetsuppföljningen i samband med tertial 2 såg verksamheten att många utredningar var vagt beskrivna, det var svårt att se vad de bakomliggandeorsak kan vara och det är mer en repetition av vad rapportören skrev. Det behövs en mer utförligare beskrivning:

- Om vad som inträffat
- Vilka konsekvenser fick avvikelserna
- Vad fanns det för bakomliggande orsakerna till att avvikelserna inträffat
- Vid åtgärder följa upp åtgärderna (datum)
- Att utföra en analys på en systemnivå (enhet och/eller kluster).

En utveckling i arbetet med avvikelser är att inte se varje avvikelse som en isolerad händelse, utan följa upp sina avvikelser kvartalsvis på en systemnivå (enhet/kluster). 2024 kommer egenkontroller genomföras innebär analys av inkomna avvikelser varje tertial, där observationer som sticker ut på verksamhetsnivå tas med. Avvikelsernas handläggningstid inom

hemtjänst är 29,95 dagar (28) och mottagningstid 11,79 dagar (2) och där är även sjuksköterskor, och arbetsterapeuter och fysioterapeuter involverade i resultatet.

Inkomna Lex Sarah har varierat i antal mellan enheterna. 10 enheter redovisar 0–1 inkomna Lex Sarah. På en enhet har 13 lex Sarah inkommit och där har enhetschef ett nära samarbete med SAS och MAS/MAR och arbetar utifrån framtagen handlingsplan. En Lex Sarah gick vidare till IVO gällande allvarliga brister i bemötande och brister i sekretess. IVO har beslutat att avsluta ärendet då man bedömt att enhetschef vidtagit åtgärder utan dröjsmål för att avhjälpa missförhållandet, utrett möjliga bakomliggande orsaker och vidtagit åtgärder för att förhindra att något liknande inträffar igen. Inkomna Lex Sarah berör i huvudsak stölder, hög omsättning på personal, brister i bemötande och utförande.

Synpunkter och klagomål har inkommit och glädjande får hemtjänsten även positiva omdömen genom detta. Det är viktigt att även lyfta det positiva, att anhöriga efter den äldres bortgång tackar för god omvårdnad, bidrag till glädje, hemtrevnad men också möjlighet att kunna bo kvar hemma. Enheterna har fått in 0–4 synpunkter via blanketten under året och detta är något som vi gärna ser fler av. Vi får möjlighet att förbättra oss och brukare och anhöriga får vara delaktiga och påverka. Synpunkterna rör mest bilkörning och parkeringar, bemötande, hög personalomsättning.

Hemtjänsten kommer mer systematiskt starta upp med egenkontroller i verksamhetssystemet Stratsys då vi är framme vid att ha genomfört processkartläggningar gällande huvudprocesserna. Egenkontroller har under året genomförts av cheferna där de själva sett behov, tex genom kontroller i Life Care, dokumentation, planering, utförd tid, bommar mm. Hemtjänsten, med en målgrupp mot framför allt äldre, har kännedom om barnkonventionen men främst tar vi hänsyn till denna i rutiner som skapas på övergripande förvaltningsnivå.

SÄBO

Förvaltningens resultat gällande hållbart medarbetarindex ska uppgå till minst 79 när verksamheten ett medarbetarindex på 75 utifrån 2023 års medarbetarenkät att jmf med 74 2022. Verksamheten ser dock flera andra parametrar som ökar vilket är positivt och utgör en fin grund att arbeta vidare med för ytterligare förbättringar. Förvaltningens sjukfrånvaro ska minska 2023 jämfört med 2022. Här sjunker sjukfrånvaron jämfört med tidigare år men verksamheten har fortsatt en hög sjukfrånvaro och därför görs bedömningen att målet nås delvis.

När det gäller arbetet med Våld i nära relationer (VIN) har arbetet hanterats genom att samtliga medarbetare fått en genomgång av den övergripande riktlinjen/rutinen för socialförvaltningen samt genom att frågan lyfts vid APM för att prata om hur VIN-arbetet ska hanteras på respektive enhet. Detta är ett arbete som berör alla och verksamheten har ett uppdrag att arbeta med VIN för att skydda de brukare som finns hos oss.

Under 2023 har det inkommit 9 Lex Sarahrapporter och rapporterna har handlat om följande:

- Utebliven insats/åtgärd, 3
- Stöld/ekonomiskt övergrepp, 1
- Brister i utförande/verkställighet, 2
- Brister i bemötande gentemot vårdtagare/brukare/patient, 3

Verksamheten ser inkomna Lex Sarahrapporter som ett led i utvecklings- och förbättringsarbetet. När det gäller brister i bemötande är det en utmaning att möta alla och det är viktigt att man får till sig bristerna och pratar om dessa så att man inom verksamhetsområdet

har en möjlighet att arbeta vidare med frågan. Under 2023 har det inkommit 897 avvikelser. De flesta av avvikelserna har handlat om läkemedelshantering, fall utan skada samt fall med skada. Under 2023 har digitala läkemedelsskåp införts på de äldreboenden som saknade varför alla nu har. Detta skapar en säkrare hantering och uppföljning. Registreringen av läkemedel som ges sker i McSS och de flesta av avvikelserna som inkommit 2023 har handlat om att man inte utfört registreringen av det givna läkemedlet inom ramen för den planerade tiden. Även fall och fall utan skada står för en stor del av avvikelserna. Under året har förvaltningen tagit beslut om att de med hög fallrisk ska ha en upprättad handlingsplan och hanteras utifrån rådande rutin och inte registreras som en avvikelse. Detta har inte implementerats fullt ut utan en del av avvikelserna kan vara dubbelrapporterade. Nämnas kan också att innan verksamheten fick ett digitalt system för hanteringen av avvikelser bedömdes avvikelsen av bland annat sjuksköterska som kunde se om det inkommit mer än en rapportering gällande samma avvikelse. Idag registreras alla avvikelser som unika.

Under året som gått har det inkommit 20 synpunkter och klagomål och dessa handlar främst om missnöje gällande olika frågor såsom klagomål på personaltätthet, informationsöverföring och att teknik som ska fungera på enheten inte fungerar. De synpunkter som inkommit utifrån positiv respons har främst handlat om förslag till att göra arbetet inom vård och omsorg mer attraktivt samt beröm till personal. Synpunkterna och klagomålen har i första hand gått till enhetscheferna som besvarat dem.

Kvalitetsregistret Senior Alert är ett verktyg för ett förebyggande arbete och ger möjlighet att jobba med personcentrerad vård. Här samlas information om risker och insatta vård- och omsorgsåtgärder gällande den enskilde brukaren. Registret är en kunskapskälla för ett gemensamt lärande om arbetssätt som identifierar, förebygger och förhindrar skador hos våra äldre. Under året har 394 unika personer registrerats i systemet vilket är fler unika personer än året innan. I verksamheten har man under året gjort riskbedömningar med risk, tittat på bakomliggande orsaker vid risk, upprättat åtgärdsplaner samt utfört åtgärder vid risk i högre grad än tidigare vilket leder till en kvalitetssäkring i verksamheten.

VSU

Kvalitetsledning

Flera huvudprocesser i kvalitetsledningssystemet har skapats eller uppdaterats för att planera och leda verksamheten. Kommunal primärvård har skapat flera processer och anvisningar och styrande dokument är under framtagande från MAS/MAR vilka ska leda till att verksamheten fortsätter att utveckla processer för patientsäkerhet och kvalitet. Verksamheten har sett över vägledande nivåer och arbetat fram nya som gäller från 2024. Handlingsplan är framtagen kopplat till barnkonventionen och kompetensutveckling för LSS-handläggarna.

Under året arbetade kommunal primärvård vidare med smärtskattning i livets slut kopplat till palliativ registret. Utvecklingssköterskorna tog fram en ny rutin för smärtskattnings skala, SÖS. Den har implementerats hos sjuksköterskor och omvårdnadspersonal. Vi har sett effekt i palliativ registret att under 2023 så skattades 41,7% av patienternas smärta vid något tillfälle under den sista veckan i livet. Att jämföras med att under 2022 skattades 23,3% av patienterna.

Arbetet med avvikelser pågår enligt rutin och det är svårt att se något mönster. Något som framkommit under året är fördelningen mellan enhetschef och medutredare som kan utvecklas. Vi kommer att se över det under 2024. Vi har några avvikelser under året kring läkemedelshantering och åtgärder har genomförts och vidare analys kan ses i patientsäkerhetsberättelsen.

Egenkontroller

Granskade genomförandeplaner visar på behov av tydligare dokumentation av brukarens delaktighet vid upprättande och hur insatser ges. Vid egenkontroll av mötestid för kvalitetsteam och samordningsteam så har det framkommit att tiden är värdefull och strukturen har setts över på flera enheter för att nå en bra kvalitet på möten. När alla professioner är förberedda inför möten så är det av stor vikt för en hög kvalitet.

Brukarundersökning

Vad tycker de äldre om äldreomsorgen (Nationell enkät):

På frågan till brukare med hemtjänst -Är handläggarens beslut anpassat efter dina behov? Har vi ett resultat på 66 % vilket är mindre än riket som ligger på 71%. Analys pågår bland handläggare och i samordningsteam. Under 2024 kommer vi att arbeta vidare med aktiviteter för ett ökat resultat.

På frågan till brukare på SäBO- Tillgänglighet av sjuksköterska ligger resultatet på rikssnitt 72% vilket är en ökning mot 2022 (70%).

Dagverksamhet: "Vad tycker du om din dagverksamhet?" (Egen enkät) och grundar sig på det nationella enkätarbetet "vad tycker de äldre om äldreomsorgen?". De 12 frågor som bedömts relevanta för vår verksamhet har behållits och vid behov omformulerats något. Vi skickade ut 95 enkäter totalt. Utskicken gjordes i oktober och gick ut via post. 63 svar inkom, vilket ger en svarsfrekvens på 66%. Svaren är mycket positiva, som exempel så anger 98% av de svarande att personalen bemöter dem på ett bra sätt. 81% anger att de är mycket nöjda med den dagverksamhet de har, 19 % är ganska nöjda, ingen anger missnöje. Svaren har gått igenom och analyserats tillsammans med alla medarbetare. Där det är möjligt kommer också brukare att erbjudas ta del av sammanställningen.

Bedömningsteamet genomför egenkontroller av patienter med beslut om kommunal primärvård var 6:e månad för att säkerställa att vi arbetar med rätt patienter. Inga avvikelser har redovisats under året.

Sammanställningen av årets avvikelser i Life Care visar att det finns 245 avvikelserapporter inom VSU. Utfallet av avvikelser, lex Sarah, Lex Maria och annan statistik kommer att redovisas i förvaltningens kvalitet- och patientsäkerhetsberättelse.

PSO

Personligt stöd och omsorg har under året arbetat med flertalet aktiviteter kopplat till kvalitetsaspekter och verksamhetschef har genomfört analysmöten med stödroller från kvalitet och utveckling respektive administration och resultatet av dessa analyser arbetas vidare med utifrån framtagen handlingsplan där kvalitet blivit ett starkare fokus att följa upp.

- När det gäller arbetet med VIN (Våld i nära relation) har samtliga enheter arbetat enligt framtagen rutin och hade särskilt fokus på frågorna strategiskt under förvaltningens VIN-månad.
- Barnkonventionen arbetar först och främst verksamhetens enhet som arbetar med barn och ungdomar med. De har jobbat med barnkonventionen på APM och i de olika kontakteamen. Metoden de haft för arbetat är att de har gått igenom framtaget stödmaterial och delat in sig i bikupor/grupper och skapat fokusområden kring exempelvis självbestämmande, trygghet mm och sedan kopplat det till arbetet med genomförandeplaner, övriga rutiner och handlingsplaner.

- Verksamheten har tagit till sig resultat från brukarundersökningar exempelvis ÖJ, Kolada, KKiK etc, och analyserat det för vidare arbete. När det gäller svar från vår senaste brukarundersökning så är vår övergripande analys att vi som verksamhet behöver jobba mer med kommunikation/dialog med våra brukare/personer. I övrigt så arbetar varje enhet med sina svar. Dessa områden har också lagts in i vårt ledningssystem som egenkontroll under 2024. Verksamhetschef har också infört regelbundna avstämningsmöten med respektive enhetschef för kvalitetsuppföljning för att övergripande följa utvecklingen.
- Avvikelse jobbar varje enhet med utifrån framtagna övergripande rutiner. Avvikelse tas upp på APM och på verksamhetsmöten. Följsamheten utifrån rutin har också lagts in som egen kontroll i vårt ledningssystem under 2024.
- Uppföljning av egenkontroller har inte arbetats med systematiskt under 2023 då arbetet koncentrerats till att skapa strukturen kring hur det ska göras. Utifrån detta påbörjas arbetet fullt ut med egenkontroller under 2024. PSO har tagit fram ett antal områden inför 2024 där vi skall göra riskanalyser, följa upp och utvärdera.

Lex Sarah, klagomål och avvikelser tas upp på enheternas APM/verksamhetsmöte enligt rutin. Klagomål har varit få under året. Lex Sarah har också varit få och ingen har gått vidare till IVO. När det gäller klagomål och synpunkter har ett fåtal inkommit och dessa har hanterats enligt framtagna rutiner. Ärendena har handlat om individärende på boende. I vissa fall har det varit fysiska träffar med den person som har haft klagomål.

ASI

Kvalitetsledning

Implementering av det digitala kvalitetsledningssystemet har under året varit ett prioriterat målområde. Samtliga verksamheter har kartlagt sina huvudprocesser med tillhörande rutiner och lagt in dessa i Stratsys. Enhetscheferna inom Daglig verksamhet har gjort riskanalyser på sina respektive verksamheter och lagt in egenkontroller i Stratsys. Nästa steg är implementering fullt ut till alla medarbetare. Under 2024 kommer även AME efter riskanalys att lägga in områden där egenkontroll ska utföras i kvalitetsledningssystemet i Stratsys.

Avvikelse

Inom ASI har avvikelshantering under 2023 skett inom daglig verksamhet. 151 avvikelser har rapporterats. Avvikelse rapporteringen (92 st) har främst handlat om att verksamheterna inte fått vikarier vid behov och att det då rapporteras brister i utförande av insats alternativt utebliven insats. När det gäller avvikelser som handlar om att insatsen ej är utförd kommer ansvariga enhetschefer arbeta med att minska dessa avvikelser. Avvikelserna har främst skett på Holmängens dagliga verksamhet där man arbetar med en personal per brukare. Är någon sjuk så har det inte alltid varit möjligt att få in ersättare vilket har lett till att brukare fått vara hemma. Verksamhetens avvikelsearbete har lett till 30 dokumenterade åtgärder, vanligen samtal med medarbetare och genomgång av händelse på möte, men även uppdatering av genomförandeplaner och av verksamhetens rutiner och processer, samt översyn av hjälpmedel.

Lex Sarah

Under året har det inkommit två rapporter enligt Lex Sarah från verksamheterna som har utretts av social ansvarig samordnare. En av dess bedömdes som missförhållande och en som risk för allvarligt missförhållande och anmäldes till IVO. IVO beslutade att avsluta ärendet då utrednings-, avhjälpande- och anmälningskyldigheten bedömdes fullgjord.

Synpunkter och klagomål

Det har under 2023 inkommit en anonym synpunkt och klagomål gällande daglig verksamhet. Det som går att utläsa är att brukaren i fråga är missnöjd över annans brukare beteende. Det handlade inte om några trakasserier eller övergrepp från brukare eller personal, utan ett allmänt missnöje över annan person.

Egenkontroll

För att säkra kvaliteten i verkställighetsprocessen har Daglig verksamhet under året fastställt olika områden för egenkontroll som har lagts in i kvalitetsledningssystemet i Stratsys. Egenkontroll har bland annat utförts på 20% av genomförandeplanerna. Kontrollen visar att genomförandeplanerna generellt håller god kvalitet, vad gäller målformulering, uppföljning och delaktighet från brukare.

AME påbörjades under 2022 ett arbete med egenkontroller, om än i mindre omfattning. Det gällde att deltagare har handlingsplaner och att det i handlingsplanerna finns en tydlig och begriplig planering som driver ärendet framåt. Dessa gjordes av verksamhetsledare, men i samråd med chef. I den uppdragsbeskrivning som gäller för verksamhetsledare from 2023 så kommer egenkontroller, metod- och ärendehandledning ha en mycket mer framträdande roll. I princip har samtliga ärenden gått igenom och samtliga medarbetare har haft samtal med verksamhetsledare kring vilken stöttning var och en behöver.

Brukarundersökning

Förvaltningsledningen har fattat beslut om att brukarenkät LSS ska genomföras vartannat år för att verksamheterna ska få mer tid att jobba med förbättringsområden utifrån resultaten. Detta innebar att ingen brukarundersökning genomfördes för daglig verksamhet hösten 2023. Ett undantag gjordes dock för sysselsättning inom socialpsykiatri (Fisketorget) som var enda enhet inom ASI som genomförde brukarundersökningen 2023.

Daglig verksamhet

Under året 2023 har daglig verksamhet fortsatt och fördjupat det systematiska förbättringsarbete som inleddes utifrån resultaten från brukarenkäten som genomfördes 2022 med ambitionen att brukarna skulle uppleva ökad trygghet, bättre kommunikation och ökad delaktighet i sin sysselsättning. Förbättringsarbetet resulterade i resultaten förbättrades i 2022 års brukarundersökning, då andelen brukare som anser att man får bestämma över saker som är viktiga hade ökat från 71,58% 2021 till 76 % 2022.

Varje verksamhet har satt upp mål utifrån delaktighet, kommunikation och trygghet för att på så sätt få personerna delaktiga i sina egna liv. Personerna har utifrån sin genomförandeplan också mål som ska genomlysas av dialog och delaktighet. Verksamheterna har också som mål att få personerna så självständiga som möjligt, för att få personerna att växa och på så sätt känna delaktighet.

Sysselsättning SoL

Hösten 2023 utfördes brukarundersökningen på Fisketorget deltagare för 4:e året i rad. Fisketorget hade förbättrat sina resultat jmf med föregående år i så gott som samtliga frågeområden. Resultat värt att nämna är att andelen brukare som anser att man får bestämma

över saker som är viktiga har ökat från 80% 2022 till 100% 2023 och om brukaren trivs på sin dagliga verksamhet har ökat från 75% 2022 till 95% 2023.

AME

Inom AME är det ej aktuellt med brukarundersökningar såsom de som genomförs på Fisketorget och Daglig verksamhet. Det har under året genomförts utvärderingar i samband med olika aktiviteter. En svårighet är vid dessa tillfällen är att många deltagare är språksvaga, vilket begränsar både möjligheten att förstå frågorna och deltagarnas möjlighet att svara självständigt. Fortsatt kommer tjänstedesign vara ett verktyg för både utveckling och utvärdering.

Våld i nära relation

Samtliga verksamheter har haft en följsamhet till rutin och anvisning för VIN-arbetet. Inom AME är det en integrerad del av den ordinarie verksamheten. Det finns rutiner och checklistor för samtliga verksamhetsinriktningar inom AME. Kompetenshöjande insatser har gjorts under året. FREDA-kortfrågor används vid varje uppföljningstillfälle och såväl medarbetare som deltagare är nu bekväma med detta. VIN arbetet fick särskild uppmärksamhet under november månad, både i arbetsgrupperna och bland deltagarna. Handlingsplan är framtagen för 2024 och som stöd till ledning finns två utsedda samordnare, som deltar i arbetet med driva frågorna framåt.

IFO

VIN (*Våld i nära relation*) - på samtliga IFO:s fem enheter finns upprättade handlingsplaner kring VIN. Behovet av till exempel screening för våld skiftar mellan enheterna beroende på verksamhet och målgrupp och därför krävs det enhetsspecifika handlingsplaner. Inom IFO finns stor erfarenhet och kunskap av att arbeta med, samt vara uppmärksam på om ev. våld kan förekomma. Det ingår också som en del i utredningsmallar för de flesta utredningar som genomförs inom IFO. Kommunens specialistverksamhet kring VIN är förlagd vid vår vuxenenhet som utreder och beviljar insatser för VIN. Information om Socialförvaltningens övergripande och IFO:s specifika arbete med VIN ingår även i IFO:s introduktionsmaterial för alla nya medarbetare.

Barnkonventionen - dialogen kring barnens rättigheter, delaktighet etc. är mer eller mindre ständigt pågående inom IFO på olika sätt. Vi rör oss mellan samtliga perspektiv; **barnperspektiv**, **barnets perspektiv** samt **barnrättsperspektiv** beroende på verksamhet och situation. Under oktober 2022 gjordes ett större arbete på enheterna utifrån en ny framtagen handlingsplan och utbildningsmaterial för att stärka barns rättigheter inom socialförvaltningen. Vi följer denna handlingsplan och barnrättskonventionen ligger med i IFO:s årshjul för ledningsgruppen.

På de enheter som arbetar direkt med barn och deras familjer så blir barnets rätt en naturlig del i det dagliga arbetet. På våra två enheter som arbetar med vuxna blir det än viktigare med barnkonsekvensanalyser t.ex. utifrån på vilket sätt förälderns ekonomiska situation eller beroende/utsatthet påverkar barnen och vilka konsekvenser beslut och insatser har för barnen.

Systematiskt kvalitetsarbete - under 2022 har vi fortsatt att arbeta med att identifiera och kartlägga processer som förs in i vårt kvalitetsledningssystem. I början av 2023 påbörjade IFO arbetet med att riskbedöma, planera och följa upp åtgärder kopplat till kvalitet i vårt nya digitala kvalitetssystem. Samtliga enheter inom IFO tar årligen fram enhetsspecifika verksamhetsplaner med aktiviteter baserat på identifierade behov utifrån bl.a. ny lagstiftning, inkomna avvikelser, socialnämndens förväntade resultat, resultat i brukarundersökningar, öppna jämförelser etc.

Under 2023 har 94 avvikelser rapporterats inom Individ- och familjeomsorgens område, fördelat enligt:

Barn och unga	36
Familjeenheten	7
Försörjningsstöd	16
Råd och stöd	15
Vuxenenheten	20

Av de inkomna rapporterna har 11 stycken rapporterats enligt lex Sarah, och ytterligare 8 (totalt 19) har av enhetschef klassificerats om till lex Sarah och utretts som sådana händelser. 18 av 19 lex Sarah-utredningar har skett inom Barn och unga, främst med koppling till flera rapporter avseende brister i arbetet som utfördes av två inhyra konsulter. Andelen lex Sarah-utredningar är alltså 20% av de inkomna rapporterna. De flesta avvikelserna är kopplade till brister i myndighetsutövningen samt brister i dokumentationen. Avvikelsearbetet har lett till 41 dokumenterade åtgärder i syfte att förebygga att liknande händelser sker på nytt, främst samtal med medarbetare och arbetsgrupp, men också revidering av verksamhetens rutiner och processer, organisatoriska åtgärder samt utbildningsinsats. I några fall har detta också lett till handlingsplaner för enskilda medarbetare som upprepat brustit i vissa delar.

Granskning (egenkontroller) - utförs av ärenden i syfte att säkerställa handläggningen inom samtliga enheter inom IFO:s verksamhet. Under 2023 har egenkontroll genomförts inom IFO:s verksamheter, med olika tidsintervall utifrån särskilda rutiner för varje enhet.

Synpunkter och klagomål - totalt har 20 synpunkter inkommit via synpunkter och klagomål. Huvuddelen av synpunkterna avser missnöje med handläggares agerande och beslut. Ett bestod av beröm för ett gott bemötande.

Öppna jämförelser - presenteras enhetsvis för IFO:s områden, senaste resultat som presenterades sommaren 2023 visade på generellt goda resultat. Resultatet tas om hand och analyseras på respektive enhet och blir en del av det systematiska kvalitetsarbetet på enheten.

Brukarundersökningar - nationella brukarundersökningar görs numera vartannat år inom IFO, därmed utfördes ingen för 2023 men kommer att utföras 2024. Vi har dock gjort ett flera egna brukarundersökningar som analyseras på enheterna och ingår liksom öppna jämförelser i det systematiska kvalitetsarbetet. Detta kan leda till särskilda handlingsplaner eller ingå i enhetens verksamhetsplaner för mål- och fokusområden. Generellt har vi goda resultat där majoriteten är nöjda, inga nationella jämförelser kan göras gällande våra egna framtagna brukarundersökningar.

6 Verksamhetsuppföljning

Verksamhetens grunduppdrag

Förvaltningen har ett stort och brett grunduppdrag kopplat till flertalet lagstiftningar. I det ska förvaltningen svara för service, upplysningar, råd, stöd, omsorg och vård, ekonomisk hjälp samt annat stöd och bistånd till barn/unga, familjer och enskilda som behöver det. Förvaltningen har också ansvar för verkställighet av arbetsmarknads- och integrationsfrågor. Nedan beskrivs varje verksamhetsinriktnings berättelse kopplat till dels den övergripande verksamhetsplanen för förvaltningen, men också utifrån varje inriktnings egna framtagna plan.

Nämnd och administration

Under 2023 har arbetet fortsatt med att utveckla och implementera förvaltningens digitala kvalitetsledningssystem genom att kartlägga alla processer kopplade till SOFS 2011:9, tillsammans med chefer och medarbetare i verksamheterna. Processerna har tydliggjorts och lagts in i vårt digitala system för kvalitetsuppföljning. Alla medarbetare kan nå sina arbetsprocesser via kommunens intranät. Där finns också riktlinjer, anvisningar och rutiner samlade. Ambitionen är att varje chef följer upp sin enhets kvalitet i uppföljningsmodulen i Stratsys kopplat till ovanstående beskrivning.

Under året har det påbörjats ett arbete med att se över administrativa processer i syfte att förenkla och modernisera förvaltningens administration.

Under året har fortsatt utveckling skett gällande förvaltningens SAS roll (social ansvarig samordnare). Förvaltningen ser positiva effekter av att rollen nu finns. Ett ökat samarbete har skett med förvaltningens MAS/MAR roll genom ett gemensamt arbete gällande kvalitets- och patientsäkerhetsberättelsen som årligen redovisas till socialnämnden.

Under 2023 har förvaltningen samverkat med IT enheten i kommunen i syfte att utveckla beslutsstöd med hjälp av power BI. Beslutsstöd ska ge förvaltningens chefer en ökad möjlighet att följa sin verksamhet i realtid, göra analyser och fatta beslut med rätt underlag. Arbetet kommer att pågå under 2024–2025.

Administrativa avdelningen och kvalitet och utveckling har under året format och startat upp en modell för verksamhetsanalyser där vi vävt ihop ekonomi, personal och kvalitetsfrågor inom varje verksamhetsinriktning. Varje verksamhetschef möter ett analysteam bestående av ekonom, HR partner, utvecklingsledare, MAS/MAR och SAS för att gemensamt analysera enheternas resultat gällande ekonomi, personal och kvalitet. Detta i syfte att ge stöd och underlag för varje verksamhetsinriktnings förbättringsåtgärder inför kommande period. Under 2024 fortsätter arbetet enligt framtagna modell.

Våren 2023 påbörjades en planering av en organisationsförändring gällande att flytta systemförvaltarrollerna till ansvarig enhetschef för Teknikenheten inom förvaltningen. Nya organisationen gäller från 1 januari 2024. Nya enheten benämns Digital utveckling och systemförvaltning, DUS.

Förvaltningen har följt framtagna handlingsplan för digital verksamhetsutveckling. Projekt gällande digital tillsyn och läkemedelsgivare är påbörjade under året. Utifrån ett konstaterat behov har en omvärldsbevakning skett gällande digitalt system för schemaläggning. Arbetet fortsätter under 2024.

Enhetschefen för Teknikenheten och verksamhetschefen för kvalitet och utveckling har ingått i kommunens övergripande beredningsgrupp för digitalisering som IT enheten samordnar.

Administrativa avdelningen har under året haft en HR-partner med inriktning mot rehabilitering projektanställd. Syftet har varit att med denna förstärkning möjliggöra ökat stöd till ledningsorganisationen samt förbättra kunskaper, strukturer och metoder inom ämnet med målsättning att få fler av våra sjukfrånvarande medarbetare åter i tjänst och härigenom minska sjukfrånvaron. Projektet har vid sitt slut resulterat i ett underlag för fortsatt dialog till förvaltningsledningen kring dessa frågor.

Under året har planering och hantering av ett stort antal statsbidrag genomförts inom verksamheterna. Exempel på statsbidrag är äldreomsorgslyftet, överenskommelse om en god och nära vård och minska andelen timavlönade inom äldreomsorgen.

Administrativa avdelningen och kvalitet och utveckling har haft gemensamma planeringsdagar samt APM i syfte att stärka teamkänsla och möjliggöra ökad samverkan mellan stödroller. Detta kommer att fortsätta under 2024.

Verksamhetsinriktning: Hemtjänst

Verksamhetsår 2023 har för hemtjänstens verksamhetsområde handlat om implementering av den nya organisationen där vi utökat med fyra hemtjänstenheter och med det fyra enhetschefer och gruppleddare. Nu består hemtjänsten av 12 enheter där nära samarbete i kluster om 2 enheter ansvarar för att brukarna ska få tillgodosett sina behov av vård och omsorg över dygnet. Varje chef har ca 30–35 medarbetare vilket möjliggör ett närmre ledarskap och bättre förutsättningar att klara chefsuppdraget. Verksamheten har två intensiva år bakom sig där omorganiseringens förarbete, samverkan och implementering varit tongivande i det dagliga arbetet. Det har satt prov på olika rollers samarbetsförmåga och flexibilitet och det har i det mesta varit ett gott samarbetsklimat, handlingskraft och modiga beslut.

Parallellt med omorganisationen reviderades metoden för samordningsteamerna och ny modell implementerades. Fast omsorgskontakt har fått en mer betydande roll i samband med hemtagning från sjukhus, vid kvalitetsmötena och vid uppföljning av brukarnas insatser.

Det svåra ekonomiska läget i kommunen, förvaltningen och däri hemtjänstens underskott har krävt åtgärder för att begränsa och minska den negativa trenden. Hemtjänstens komplexitet gör att det finns många delar som påverkar ekonomin och under 2023 har en grund lagts så att 2024 blir ett år där verksamheten kan göra bättre analyser och effektiviseringar. Det blir ett större fokus på klustrets förmåga att samverka och effektivisera för att begränsa de personella resurserna, men med strävan att bibehålla kvaliteten för brukaren.

Året har också präglats av att fyra nya enhetschefer rekryterats in till hemtjänsten med placering i Centrum och Vargön. Det har givit anledning till att mycket tid och engagemang har lagts på introduktion, ledningsgruppsutveckling och internt mentorskap.

Hållbart arbetsliv

Medarbetarundersökningen för den övergripande hemtjänsten uppnådde inte förväntat resultat med HME på 79. Däremot gjorde vi en mycket positiv utveckling där vi lyfte oss från 73 till 77 i HME totalt. Inom ledarskap höjde vi oss från 71 till 77 vilket kan vara ett resultat av att vi nu har närvarande chefer med tid för medarbetarna. Fem enheter når ett resultat över 80 i total HME vilket är mycket positivt. Två enheter ligger under 70 och där pågår arbete för att nå tillbaka till bra resultat. Det får nämnas att huvudskyddsombud för Kommunal i juni 2023 lade in en begäran enligt 6 kap 6 a § AML för hela hemtjänsten i Vänersborgs Kommun. Den har behandlats och samverkats under sommaren och i september förklarade

Kommunal/huvudskyddsombud sig nöjd med arbetsgivarens svar. Begäran om åtgärder enligt 6 kap 6 a § AML ansågs avslutad i och med de överenskomna åtgärderna och som vi arbetar vidare med.

Till hållbart arbetsliv hör även att sommarmånaderna planeras på ett sätt som möjliggör god arbetsmiljö och att man kan få stöd av kollegor med rätt kompetens. I takt med att det blivit svårare att rekrytera sommarvikarier och i kombination med alltmer avancerad vård och omsorg valde hemtjänsten att prova tre semesterperioder 2023. Det innebar att bara 1/3 av de tjänstgörande var sommarvikarier och 2/3 ordinarie personal. Utvärderingar visar att det upplevdes positivt med kontinuitet och trygghet i personalgruppen. I sommarschemat fanns två sårbara veckor och till 2024 kommer vi justera schemat så att det bara blir en vecka som är sårbar.

De s.k. 30-tjänsterna, dvs att medarbetare arbetar ständig helg, permanentades under våren 2023 och det har blivit en eftertraktad tjänst som gjort skillnad både i verksamheten och för de medarbetare som innehar tjänsterna. I början av 2023 hade 11 medarbetare 30-tjänst och i slutet av året arbetade 41 medarbetare ständig helg. Det är en mycket positiv utveckling och det kommer ändra vår syn på helgarbete och tidigare tanke om att det är något enbart negativt. Enhetschefer vittnar om att det är lätt att tillsätta tjänsterna, att det är fler som önskar än som kan få, att de ger stabilitet och kvalitet på helgerna och att det givit positiv effekt på sjukfrånvaron.

Sjukfrånvaron har, om man ser till genomsnitt över helår, minskat i den totala hemtjänsten från 2022 till 2023. Den korta sjukfrånvaron har gått från 6.14% till 5.59% och den totala sjukfrånvaron har gått från 14.53 till 13.69. Små förbättringar men ändå går det åt rätt håll. Enhetscheferna beskriver att det huvudsakligen är icke arbetsrelaterade orsaker som ger sjukfrånvaron. Infektion/förkylning, psykisk ohälsa och övriga fysiska sjukdomar är de vanligaste orsakerna. Att få ihop privatliv och arbetsliv är en annan utmaning som blir allt vanligare att hantera, både för medarbetare och chef. Ett nära samarbete i sjukprocessen sker med HR-partners och enhetscheferna jobbar bra med tidiga förebyggande insatser och Anpassningar för att möjliggöra att vara kvar i arbete.

De KIOR som inkommit handlar främst om tillbud och risken för ohälsosam arbetsbelastning/stress. Det är en stor variation i antal KIOR som inkommer till hemtjänstens enheter. Vid tertiäl 2 hade en enhet fått in 47 KIOR på händelser och en annan enhet 3. Enhetscheferna hanterar KIOR skyndsamt och det finns goda exempel på hur man gör medarbetarna delaktiga i åtgärder och lösningar. KIOR på övergripande hemtjänstnivå har redovisats och samverkats på LSG enligt framtaget årshjul.

Verksamhetsutveckling

Hemtjänstens omorganisation har möjliggjort utveckling på många plan. Ett nära, tydligt ledarskap och insatsernas kvalitet har förbättrats vilket visat sig på flera enheter i både brukarenkäter och medarbetarundersökningar. Nattpatrullen och Larmmottagningen inkluderades i den ordinarie hemtjänsten. Det har givit ett närmre och bättre samarbete över dygnet och ”stuprören” har minskat. Trygghetslarmet har varit under ständig utveckling då vi varit i implementeringsfas. Arbetsuppgiften var ny för medarbetarna i hemtjänsten och vi har satsat på utbildningsinsatser som Kommunal primärvård ansvarat för och som varit mycket uppskattat. Vi har fått positiva synpunkter från brukare som upplever att de får hjälp snabbare när de använder trygghetslarmet.

Nattpatrullen är nu organiserad under den ordinarie hemtjänsten och i samband med omorganisationen ändrades biståndsbesluten och beslut ges nu över hela dygnet. Ett

medarbetarförslag behandlades under hösten och det gällde den s.k. resursbilen på natten som på prov bemannats med 1 personal i stället för 2. Det har fallit väl ut och inga KIOR eller avvikelser har inkommit. Arbetsgivaren har för avsikt att permanenta resursbilen med 1 personal från och med mars.

Fast omsorgskontakt ska bevaka och beskriva insatser som ska ske på natten i genomförandeplanen vilket är nytt och ger en bättre helhetsbild över brukarens behov. Detta är en positiv förändring då det blir en sammanhållen social dokumentation av hemtjänst, larm och natt.

Samordningsteamens arbetsmetod har reviderats med större fokus på de roller som är närmast brukaren men också att vi fått anpassa oss till befintliga resurser och med det klara att möta en ökad andel äldre i behov av hemtjänst och kommunal primärvård. Vi har påbörjat ett litet pilotprojekt med digital tillsyn på natten och det har varit uppskattat hos både brukare och anhöriga.

Hemtjänsten har fått ta del av många viktiga och uppskattade utbildningar som erbjudits av utvecklingsskötarskor samt rehabutvecklare och det är ett nödvändigt stöd för att uppnå en lärande organisation och lärande under hela arbetslivet för att uppnå förväntad kvalitet. Introduktionen av ny personal och sommarvikarier har förbättrats och moment som basal omvårdnad har lagts till. Hemtjänsten har satsat på fast omsorgskontakt som genom SAS fått utbildning i lagstiftning och social dokumentation. Fast omsorgskontakt ska ansvara för att genomförandeplanerna är av hög kvalitet och att brukare upplever delaktighet i hur insatserna utförs.

Slutligen bedömer vi det som en stor utveckling att vi nu lagt till rätta vår hemtjänstprocess med stödprocesser. Det är en viktig kvalitetssäkring att vi följer samma rutiner och använder samma dokument.

Framtidsutsikter

2024 är ett år där vi kommer arbeta mycket med digital implementering. Med kort varsel får vi arbeta med ny upphandling och implementering av trygghetslarm då nuvarande leverantör inte längre är aktuell. Verksamheten planerar att starta upp införandet av digitala läkemedelsautomater samt breddinförande av e-tillsyn och en pilot med digitala nyckelskåp kommer igång under våren i Brålanda. Vi har stora förhoppningar att under hösten 2024 få ännu bättre analys och beslutsverktyg med Power BI i hemtjänsten. Ett prioriterat område är att kartlägga effektiviteten och uppgiftsfördelningen i larmbilarna.

MEA projektet går in i en ny fas där målgruppen blir brukare med hemgångsbeslut. Det huvudsakliga syftet är att uppnå ökad självständighet hos brukarna men det finns andra förväntade effekter. Förbättrade genomförandeplaner med fokus på rehabiliterande förhållningssätt, en lärande organisation och minskat antal hemtjänsttimmar är några av dem och detta ligger i linje med troliga förändringar i nya Socialtjänstlagen.

All personal i hemtjänsten behöver få utbildning i social dokumentation under 2024 för att säkerställa grundläggande krav. Introduktionsmomenten har förbättrats genom nya utbildningar men även i vilken ordning allt sker. Hemtjänsten behöver nu kvalitetssäkra introduktionen på arbetsplatserna och målet är att detta ska vara klart till sommarrekryteringen.

Det har visat sig allt viktigare att möjliggöra mötesforum för att säkerställa att brukarnas behov säkerställs. Fast omsorgskontakt men även kontaktteamen har ett stort ansvar gentemot brukare och anhöriga och det behöver ges bra förutsättningar för att klara av dessa uppdrag.

I sommar kommer fd Ekelidens lokaler på Tomtevägen vara renoverade och anpassade efter aktuella verksamheters behov, vilket blir ett nödvändigt och positivt lyft för hemtjänsten som då får ändamålsenliga lokaler. Planering för inflyttning sker tillsammans med andra verksamheter som också ska verka i huset, vilka är socialpsykiatri, dagverksamheter samt korttids barn och unga.

Verksamhetsinriktning: Särskilda boende äldre

2023 har varit ett år som präglats av nystart och nyorientering efter de gångna pandemiåren. Det har funnits en drivkraft att få möjlighet att jobba med utvecklingsfrågor och samverka mellan enheterna för att skapa förutsättningar för ett gemensamt särskilt boende inom Vänersborg kommun. Detta arbete har främst varit kopplat till den processkartläggning utifrån systematiskt kvalitetsarbete som genomförts och som handlat om brukarens väg/resa från inflyttning till avslut inom våra särskilt boenden. Här har det funnits en arbetsgrupp med processledare, enhetschefer och medarbetare inom området som har samlat in, gått igenom, gallrat och redigerat samtliga rutiner, riktlinjer och checklistor som finns som stöd för att bedriva ett bra arbete inom verksamhetsområdet. Dokumenten har lagts in i processkartläggningen och i kvalitetsledningssystemet, samtliga medarbetare har fått en övergripande information och systemet kommer fortsättningsvis att användas av alla medarbetare som ”en väg in” för att hitta de dokument som är styrande för verksamheten.

Den 1 februari 2023 tillträdde en ny enhetschef på Björkens äldreboende. Tjänsten var en utökning av enhetschefer i ledningsgruppen och berodde på en omorganisation av Björken. Boendet delades upp till två mindre enheter, Björken 1 och Björken 2, med var sin enhetschef. Den 11 april tillträdde en ny enhetschef sin tjänst på Solängen 1 efter att tidigare chef gått vidare till annat uppdrag.

Utifrån att förvaltningen tog beslut om att alla brukare skulle ha egna digitala läkemedelsskåp färdigställdes installationen av dessa under februari 2023. Det har medfört en kvalitetssäkring för de som bor och arbetar i verksamheten. Förändringen innebär att alla läkemedel ges inne hos den enskilde brukaren och att bara de med delegation kommer åt de läkemedel som ska ges. I samband med installationen köpte även verksamheten in fler mobiltelefoner till avdelningarna för att underlätta hanteringen av det nya arbetssättet. Varje medarbetare som arbetar vid det aktuella arbetspasset har en egen mobiltelefon för att kunna registrera läkemedelsgivningen i samband med läkemedlet ges.

Under augusti månad drabbades en av enheterna inom verksamhetsområdet av ett åsknedslag som slog ut trygghetslarmet, dörrlarmet och dörrklockor på enheten. Detta innebar att verksamheten snabb fick landa i en upphandling av nytt trygghetslarm till den berörda enheten. Verksamheten fick hjälp av leverantören med ett portabelt larm under tiden som upphandlingen pågick och installationen av det nya trygghetslarmet skedde skyndsamt när upphandlingen var klar.

Under hösten startade verksamheten upp sitt första ”egna” LSG (Lokal samverkansgrupp). Tidigare hade särskilda boende och hemtjänsten gemensamt LSG men under våren togs ett gemensamt beslut om att dela på denna mötesform för att mer kunna lägga fokus på de frågor som rör det egna verksamhetsområdet. Detta sågs som positivt och särskilda boendes LSG har idag tre representanter från de olika boendena, vilket är bra för samverkansfrågorna. En gång per höst och vår har särskilt boendes LSG ett gemensamt LSG tillsammans med hemtjänsten och vård, stöd och utredning (VSU) för att lyfta de frågor som är gemensamma för hela äldreomsorgen.

En av de största utmaningarna under året har varit det ekonomiska läget, vilket varit kännbart. Verksamheten och ekonomin påverkas av det som händer runt omkring och ett tydligt exempel på vad som påverkat verksamheten är pris- och räntehöjningar. Verksamheten redovisar dock ett överskott på 2,2 miljoner kronor vid årets slut, vilket redovisas mer under stycket ekonomi.

Under hösten togs ett övergripande beslut om att pausa heltid som norm. Detta gjorde att enhetscheferna mer kunde styra nya anställningar och vikariat utifrån verksamhetens behov. I kombination med detta anställdes också fler medarbetare på något som förvaltningen valt att kalla 30-timmars vecka. Detta tillsammans gjorde att verksamheten framför allt fick en bättre bemanning på helger. Parallellt med dessa två förändringar har verksamhetsområdet arbetat i samverkan med fackliga företrädare för att se över det flextidsavtal som alla medarbetare har. Arbetsgivaren har för avsikt att säga upp avtalet utifrån att rådande avtal inte är fullt kompatibelt med den nya överenskommelsen gällande dygnsvilan.

Under året har flera satsningar på olika former av internutbildningar för personal förekommit. Här kan nämnas att verksamheten startat upp något som kallas för Stor-APM, deltagit i ett projekt som handlar om säkra personflyttningar, utformat interna utbildningar tillsammans med vår HSL-enhet mm. En mer detaljerad beskrivning om detta finns under stycket som handlar om verksamhetsutveckling.

Verksamheten har under 2023 ingått i ett projekt gällande Breddad rekrytering i samverkan med HR centralt och Arbetsmarknadsenheten (AME). Detta var ett projekt som startade upp under 2023 och som kommer att fortsätta under 2024 och 2025. Här var fokus under första året att sätta sig in i och skaffa sig kunskap gällande flera av de frågor som uppkommer i samband med ett projekt av detta slag. Enhetscheferna inom verksamhetsområdet har under ledning av AME genomfört en workshop där man tittat på vilka arbetsuppgifter som måste utföras av en utbildad undersköterska och vilka arbetsuppgifter som skulle kunna utföras av en annan profession. Verksamheten har också haft med en representant som varit med och tagit fram en arbetsbeskrivning för rollen som undersköterska och specialistundersköterska, vilket är positivt för projektet som handlar om Breddad rekrytering.

Positivt under 2023 har varit att flera av enheterna har kunnat starta upp och bjuda in anhöriga till olika former av anhörigträffar på våra äldreboenden. Det har under året förekommit caféverksamhet, grillkväll eller andra former av anhörigträffar runt om på våra äldreboenden. Dessa aktiviteter har skett tillsammans med brukare och tanken med träffarna har varit att förmedla information till anhöriga samt att skapa gemenskap mellan enheten, anhöriga/närstående och de som bor där. Ett annat syfte med träffarna har varit att lyssna av vilka frågor som funnits och kunna bemöta dessa. Varje enhet planerade för och bjöd in till sina egna anhörigträffar. En del av enhetscheferna hade också innan träffen stämt av med brukarna om vad de tyckte var viktigt att lyfta fram.

Nytt äldreboende i Vargön

Under våren 2023 fortsatte arbetet med att färdigställa om- och tillbyggnationen av verksamhetens nya äldreboende i Vargön. Det nya boendet är byggt på samma plats där tidigare Lunddala äldreboende låg och är en sammanslagning av de två tidigare boendena, Lunddala och Ekeliden. I samband med sammanslagningen bytte verksamheten namn till Nordkroksvägen 6 A-B. Det nya boendet är lika stort som de två tidigare boendena tillsammans och under våren skedde nyrekrytering av personal som kunde påbörja sina tjänster i samband med uppstarten.

De första brukarna flyttade in innan midsommar och bosatte sig på första våningen och i månadsskiftet augusti/september öppnades våning två upp. Där flyttade i första hand brukare in som väntade på särskilt boende på vår korttidsverksamhet och som bodde på de tillfälligt

öppnade platserna på Sörbygården i Brålanda. I samband med öppnandet av Nordkroksvägen 6 A-B stängde verksamheten ner de åtta tillfälliga platserna på Sörbygården i Brålanda. Dessa platser öppnade upp utifrån platsbrist 2022 under om- och tillbyggnationen av det nya boendet i Vargön. Redan vid öppningen av dessa platser togs beslut om att platserna skulle avvecklas när det nya boendet var klart.

I september när alla brukare flyttat in anordnades en fin invigning av det nya boendet där fokus var på dem som skulle bo och verka i huset. Det var flera inbjudna talare och en av talarna var en av de boende som också klippte det blå/gula bandet som formellt symboliserade invigningen av huset. Det bjöds på underhållning, rundvandring, kaffe och bakelse till alla som närvarande.

Hållbart arbetsliv

Att ha ett hållbart arbetsliv är en grunden för en fungerande verksamhet. Att vara hållbar handlar dock om många olika delar som att t ex få vara med att påverka sin vardag, delta i utvecklingsarbete samt att få livspusslet att gå ihop. När det gäller frånvaron under 2023 har den fortsatt varit hög men sjunkit i förhållande till tidigare år. Sjuktalet under 2023 har sett ut på följande vis:

- Korttidsfrånvaron har för alla enheter under 2023 varit 4,7% (5,5% 2022)
- Långtidsfrånvaron har för alla enheter under 2023 varit 9,56% (9,7% 2022)
- Den totala sjukfrånvaron (kort och lång) har under 2023 i verksamheten varit 14,26% (15,2% 2022)

Korttidsfrånvaron var framför allt hög under januari till mars samt i oktober och november. Under årets första månader var det många som var sjuka i influensa och i mars månad framför allt i vinterkräksjukan. Under hösten var många medarbetare åter drabbade av Covid-19. Här var flera medarbetare hemma under lång tid och enheternas personalsituation var påverkad. Under dessa månader hade verksamheten också högre kostnader för fyllnads- och övertid än övriga tiden på året. När det gäller arbetet med att minska sjukfrånvaron har det fortgått under hela 2023 och enhetscheferna har jobbat vidare med omtanke- och rehabsamtal framför allt med de medarbetare som har hög sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron har varit och kommer fortsatt att vara ett prioriterat område även under 2024 och framåt. Viktigt är det fina samarbete som enhetscheferna har haft under året med HR och företagshälsovården i detta arbete.

Utöver sjuktalet följer verksamheten antalet inkomna KIA-rapporter. KIA är ett informationssystem för arbetsmiljön där man lättare kan överblicka skador, tillbud och incidenter som kan uppstå i verksamheten. Här kan man se olika mönster och hitta lösningar för att minska eller eliminera risken för att en händelse sker igen. Enhetschefen följer de inkomna riskobservationer, tillbud och olycksfall mm för att kunna lyfta dessa för samverkan i arbetsgruppen där man tillsammans kan se hur man kan utveckla arbetet runt ett hållbart arbetsliv.

I samband med detta arbetar enhetscheferna även aktivt med arbetet gällande OSA (organisatoriskt och social arbetsmiljö). Arbetet handlar om hur vi organiserar och samspelar med varandra för att skapa arbetsplatser där medarbetare kan trivas och må bra samtidigt som ett utvecklingsarbete sker. I samband med detta arbete har enheterna under 2023 jobbat med utvecklingsdagar för alla medarbetare. Utvecklingsdagarna skapar delaktighet och har fokus på kvalitet och samverkan. Dessa dagar har varit uppskattade av medarbetare.

När det gäller medarbetarnas hållbarhet följts detta också genom medarbetarsamtalen och den medarbetarundersökning som genomfördes under november månad. Verksamheten som helhet hade 2023 ett totalt HME på 75, jämfört med 2022 som hade ett totalt HME på 74. Det man kan se

i enkäten är att medarbetarna upplever en något högre arbetsbelastning gentemot 2022 men att det finns något bättre möjlighet för återhämtning och att det fungerar bra med den egna livssituationen. Detta är något som verksamheten även fortsatt behöver vidareutveckla för att få medarbetare att vilja arbeta kvar inom området särskilda boenden. Medarbetare upplever också att man blir bra bemött och får stöd av kollegor, att man vet vad som förväntas av en i arbetet samt hur man ska prioritera arbetsuppgifterna.

Verksamhetsutveckling

Under 2023 har verksamheten satsat på flera olika utvecklingsinsatser utifrån verksamhetsplanen. En av de största har varit satsningen och uppstarten av våra så kallade Stor-APM. Här samlades alla medarbetare vid fyra tillfällen på våren och vid fyra tillfällen på höst för gemensam övergripande information likt ett utbildningstillfälle. Temat för verksamhetens Stor-APM är att "Vara en del av en större helhet" som är en av medarbetarprinciperna i Socialförvaltningens dokument "Ledning och styrning 3.0". Under de två första Stor-APM:en har medarbetare från kvalitet- och utvecklingsenheten samt medarbetare från administrativa enheten medverkat som föredragare. Ämnen som informerats om under året har varit följande:

- Genomgång av målstyrningen utifrån inriktningsmål, förväntade resultat och aktiviteter.
- Sjuk- och rehabiliteringsprocessen – vilka regler gäller vid sjukfrånvaro
- Vad gör en Socialt ansvarig samordnare (SAS) samt genomgång av Lex Sarah och avvikelshanteringen.
- Våld i nära relationer – genomgång av övergripande rutin och vad innebär våld i nära relation
- Kvalitetsledningsprocessen för särskilt boende och användningen av systemet så man lätt kan hitta rutiner och riktlinjer som berör omvårdnadspersonalen.
- Ekonomi på kommun-, förvaltnings- och verksamhetsnivå

Varje tillfälle utvärderas genom en enkät som skickats ut till alla medarbetare för att ledningsgruppen ska få till sig vad som varit bra och vad som behöver utvecklas inför kommande.

Under 2023 har fyra enheter inom verksamhetsområdet deltagit i ett projekt som heter "Säkra personförflyttningar". Projektet genomförs av forskare vid Linköpings universitet och Vänersborgs kommun var en av flera som valde att delta i denna forskning. Det forskningen och verksamhetsområdet tillsammans ville följa var säkra för flyttningar för den enskilde brukaren och säkra förflyttningar för medarbetare som utför detta i sitt dagliga arbete. Enhetschefer, undersköterskor, sjuksköterskor och rehabpersonal har varit med som deltagare och har haft flera träffar under året där man jobbat med frågan utifrån ett specifikt arbetssätt. Projektet startades upp med en gemensam halvdag med de fyra enheterna, rehabutvecklare och verksamhetschef och en forskningsledarna och avslutas på samma sätt i februari 2024. Däremellan har verksamheten själva haft uppföljningar ute på enheterna samt en övergripande gemensam halvdagsavstämning med samtliga deltagare.

Parallellt med projektet "Säkra personförflyttningar" har verksamheten genomfört stora satsningar på diverse interna utbildningar. Särskilda boendes ledningsgrupp tog beslut om att man ville satsa på att utbilda all personal i manuella förflyttningar, som numera kallas för säkra personförflyttningar, samt hjärt- och lungräddning (HLR). Under 2023 har hälften av alla medarbetare gått utbildningen i säkra förflyttningar och hälften har gått HLR. Detta är en satsning som kommer att fortsätta även in i 2024 då de som gått HLR kommer att gå säkra förflyttningar och tvärt om.

Utbildningsinsatser med hjälp av våra utvecklingsjuksköterskor har genomförts under året för all personal inom verksamhetsområdet. De utbildningar som genomförts är basal omvårdnad, läkemedelsutbildning och palliativ vård. Utöver detta har flera enheter utbildat sina medarbetare i Demens ABC och Demens ABC plus med inriktning särskilt boende.

Satsningen på att utbilda språkombud på våra särskilda boenden har varit positiv. Under 2023 har ytterligare fyra enhetschefer och 8 undersköterskor gått utbildningen. Detta är ett koncept som ägs av Vård- och omsorgscollege och som innebär att medarbetaren som gått utbildningen har ett uppdrag att stödja kollegor när det gäller språkutveckling. Språkombuden arbetar med stöd av enhetschefen för att skapa en bättre kommunikation för alla på hela arbetsplatsen. Det handlar både om att stödja dem som har ett annat modersmål än svenska och att hjälpa kollegor i frågor om vardaglig språkanvändning. Detta för att skapa en arbetsplats där alla känner sig välkomna, förstådda och delaktigt

Verksamheten har också fortsatt utbilda undersköterskor med hjälp av Äldreomsorgslyftet (ÄO-lyftet) för att stärka kompetensen inom den kommunala vård och omsorgen. Utbildningen finansieras utifrån det statsbidrag som tillfaller kommunen och under 2023 har ytterligare ett 10-tal medarbetare avslutat sin utbildning till undersköterskor. Utbildningen möjliggörs för verksamheten och för medarbetarna genom att man studerar och arbetar på 50% vardera med bibehållen lön.

Framtidsutsikter

En fortsatt utmaning för verksamheten är att bibehålla en budget i balans. Verksamheten har ett fortsatt arbete att göra gällande schema och bemanning samt med planerad och utförd tid ute på enheterna. Verksamheten behöver jobba vidare med att använda personal som kan hjälpas åt mellan avdelningar och enheter. Vikten av att få till detta gränsöverskridande tänk både inom den egna enheten, men också mellan enheterna är en nödvändighet för att lyckas med att hålla en budget i balans samtidigt som hållbarhet för medarbetarna skapas. En planering finns också för att göra ett större analysarbete gällande personal i förhållande till ekonomi. Detta behov har framkommit i samband med de analysmöten som startats upp under 2023. Här behöver verksamheten göra en omvärldsanalys tillsammans med ekonom och HR-partner för att kunna möta den framtida utmaningen gällande just dessa två områden.

Något som också påverkar ekonomin är den vård som bedrivs runt de avancerade vårdärenden som finns inom verksamheten. När det gäller de avancerade vårdärendena är det svårt att veta vad dessa kommer att kosta i framtiden då vi inte vet hur många ärenden vi har att hantera eller när det blir aktuellt att bedriva denna typ av vård. För tillfället finns två avancerade vårdärenden inom verksamheten samt ett ärende med trakeostomi utan hemventilator som man håller på att planera för. Här behöver också samtal föras om hur vi ska använda personalen med denna specialistkunskap när vi har färre ärenden.

Behovsinventering och organisering av antal boendeplatser kommer framöver vara av betydelse utifrån en framtida växande äldre befolkning vilket kan leda till utmaningar för verksamheten. Kedjan av förebyggande verksamhet, hemtjänst, korttidsverksamhet och särskilda boendeplatser är viktig att följa för att möta den demografiska utveckling vi ser i samhället. Samtidigt med detta vet man att en stor utmaning för hela vård- och omsorgssektorn är den framtida rekryteringen gällande personal. Bristen på utbildad personal kan bli kännbart i framtiden. Detta innebär att man inom äldreomsorgen strategiskt måste arbeta med att hitta personal samt fortsätta med satsningar för att kunna utbilda fler undersköterskor. Att höja kompetensen inom äldreomsorgen är viktig för att klara de framtida behoven.

En annan tanke när det gäller personalförsörjning är att påbörja samtal om vilka tjänster som behöver finnas inom vård- och omsorg. Från och med 2024 kan verksamheten anställa specialistundersköterskor utifrån den arbetsbeskrivning som tagits fram. Detta innebär att man skapar en ”ny” yrkeskategori som jobbar både som undersköterska, men också mer handledande för att stötta kollegor. Detta förstärker vikten av att se över att rätt person gör rätt sak.

Ett alternativ när det gäller frågan att se över en framtida personalförsörjning är Breddad rekrytering. Vi har ett projekt i gång tillsammans med HR-centralt och Arbetsmarknadsenheten (AME) som kan liknas vid detta. Vi ser idag positiva effekter av detta arbetssätt när vi kan få till det ute på enheterna. Även en fortsatt satsning på språkombud och språkutbildning är viktigt för att säkerställa och trygga medarbetare inom vård- och omsorg.

Digitalisering och frågor gällande teknik som underlättar det dagliga arbetet kommer framöver vara viktig i verksamheten. Att arbeta med att omvärldsbevaka och implementera välfärdsteknik som underlättar för medarbetaren i vardagen är en stor del i det framtida arbetet. Tankar runt implementering lyfts övergripande och i den digitaliseringsgrupp som finns inom förvaltningen. Några av dessa projekt skulle kunna vara att jobba med e-tillsyn, främst på nattetid samt att införa ett digitalt planeringssystem på särskilda boende. Detta är ett område där verksamhetsområdet behöver utveckla sig inom samt också satsa på för att möta de behov som finns inom äldreomsorgen i framtiden. Detta innebär också att man behöver öka förståelsen och kompetensen runt dessa frågor ute i personal-grupperna.

Verksamheten har fortsatt en hög frånvaro bland medarbetarna som beror på sjukdom, semester, vård av barn mm. Denna frånvaro innebär att det varje dag saknas många medarbetare som måste ersättas ute på enheterna. Detta gör att man som enhetschef måste jobba med rekrytering, vilket man lägger mycket tid på, eller betala ut fyllnadstid eller overtid till de som redan jobbar. Rekryteringar kostar och kräver mycket tid både för dem som rekryterats och för dem som ska lära upp den nyanställda ute på enheterna. Verksamheten behöver möta denna frånvaro och en viktig del i detta är att titta på vilka friskfaktorer som finns och behöver finnas för att få medarbetare att komma till jobbet.

Sjuktalet i verksamheten är fortsatt höga och en stor utmaning framöver kommer att vara det fortsatta arbetet med att sänka sjukfrånvaron. Här är det viktigt att enhetscheferna får bra förutsättningar att fånga och följa upp medarbetaren tidigt för att jobba förebyggande. När man tittar närmare på sjukfrånvaron ser man i många delar att frånvaron inte är arbetsrelaterad utan ofta handlar om privata orsaker. Psykisk ohälsa eller kroniska sjukdomar är också något cheferna har att hantera. Ett fortsatt nära samarbete med HR-partners och företagshälsovård är viktigt framför allt när det gäller det förebyggande arbetet då detta är ett arbete som kommer att pågå under en längre period.

Utifrån den processkartläggning som gjorts inom särskild boende behöver implementeringen av kvalitetsledningssystemet säkerställas så att alla medarbetare känner till vart rutiner och riktlinjer för verksamheten finns. Det finns delar som framkommit i processkartläggningen som framöver behöver tas om hand och en av dessa delar är att skapa och ta fram en gemensam välkomstfolder för ett gemensamt särskilt boende i Vänersborgs kommun. Verksamheten ser även flera delar som behöver genomarbetas utifrån det arbete som gjorts och som kommer att starta under 2024.

Verksamhetsinriktning: Vård stöd och utredning

Verksamhetsområde Vård, stöd och utredning (VSU) omfattar kommunens uppdrag gällande biståndsenhet, korttidsboende, växelvård, kommunal primärvård, dagverksamhet, förebyggande verksamheter och bemanningsenhet. Verksamheten utgår från grunduppdraget utifrån gällande lagstiftning och förväntade resultat från socialnämnd. God och nära vård ställer krav på samverkan internt och externt där varje aktör är viktig för helheten och alla insatser utgår ifrån personcentrerad vård och individens behov i centrum. Genom att möjliggöra den enskildes ansvar över vård, rehabilitering och stöd sätter vi grunden för en god och nära vård.

Under 2023 hade vi som mål att kvalitetssäkra vårt arbete genom att planera, leda, utvärdera och åtgärda utifrån kvalitetsledningssystemet. Alla processer med tillhörande rutiner som är utifrån lagstiftning skulle finnas i vårt kvalitetsledningssystem. Fortsätta att implementera god och nära vård och kommunal primärvård. Prioritera samverkan kring förebyggande insatser. Fortsätta att planera för en god personal och kompetensförsörjning.

Samordningsteamerna med nya strukturer har förutom hemtjänsten även påverkat kommunal primärvård, bemanningsenheten och biståndsenheten. Under hela året har det pågått implementering med målet att uppnå en effektiv samverkan med brukaren/patienten i fokus som möjliggör för professionerna att flexibelt fördela resurserna. Förutom en styrgrupp för samordningsteam så har vi även startat en styrgrupp för central planering och arbetet kommer att fortsätta under 2024.

Samverkan vid hemtagning från slutenvården har gått via samordningsteam för de som ska till ordinärt boende. Övriga patienter har samordnats av platskoordinator för korttidsboende, bedömningsteam kommunal primärvård, boendesamordnare för boende för äldre, funktionshinder eller socialpsykiatri och biståndsenhetens handläggare. Biståndsenheten är ägare av huvudinkorgen i SAMSA och säkerställer att ingen patient/brukare hamnar mellan stolarna. Det har varit ett högt tryck på utskrivningsklara patienter som behövt samordnade insatser vid utskrivning. Antal utskrivningsklara patienter var 1343 att jämföra med 1264 patienter för år 2022. Betaldagarna på sjukhus har ökat till 473 dagar att jämföra med 196 för 2022.

Vårdssamverkan med Lokal samverkansgrupp för vuxna med sammansatta vård och omsorgsbehov har under 2023 haft ordförandeskap från Vargöns vårdcentral. Vi har samplanerat våra lokala samverkansgrupper till en gemensam eftermiddag med barn och unga, psykiatri och missbruk och sammansatta vård och omsorgsbehov. Flera arbetsgrupper har under året arbetat med olika utvecklingsfrågor, bland annat handlingsplan suicid, närområdesplan och handlingsplan barn och unga. En lokal arbetsgrupp för vårdövergångar har beslutats och kommer att genomföras under 2024. Under 2024 går ordförandeskapet till kommunen och där planerar vi vidare för handlingsplaner med tydlig koppling till nära vård.

Samarbetet mellan socialförvaltningen och barn och utbildningsförvaltningen har fortsatt utifrån våra två fokusområden "Främjande arbete på hemmaplan fokus på barn och unga" och "samverkan vid externa placeringar, fokus på barn och unga". SIP-samordnare har rekryterats och har samverkat med handläggarna på biståndsenheten och anhörigsamordnare kring vidare implementering av SIP-processen.

Vänersborg ingår i certifierad samverkan mellan arbetsliv och utbildning "Vård och omsorgscollege". Under 2023 har det pågått ett arbete med åter certifiering och nya mål och aktivitetsplaner har tagits fram för 2024–2028. Lokalt college Fyrbodal Öst där Vänersborg ingår har arbetat vidare med mål och aktiviteter utifrån visionen "Vård-och omsorgscollege Fyrbodal Öst

ska vara den bästa arenan för samverkan mellan arbetsliv och utbildning för tryggad kompetensförsörjning. Vi ska ha en aktiv samverkan med god kvalitet kring den strategiska kompetensförsörjningen med målsättning att öka intresset för vård- och omsorg” Ett arbete med att ta fram uppdragsbeskrivningar för undersköterska och specialistundersköterska har genomförts inom beredningsgrupp kompetens. Vidare arbete med kompetensmodellen Fyrbodalen kommer att ske under 2024.

Senior i VBG når ut till kommunens seniorer via information med hälsofrämjande fokus på vår hemsida. Vi har under året haft återkommande medborgarkonsultationer för att efterhöra målgruppens behov och önskemål. Senior-i-Vbg-träffen var i Bojorten för medborgare som fyller 80 år. Utvärderingen visade att de 130 deltagarna var mycket nöjda med den information av i huvudsakligen förebyggande karaktär som gavs. Deltagarna fick också var sitt par broddar, som en del i att förebygga fallolyckor.

Antal beslut fattade 2023

Insatser	Totalt antal fattade beslut 2023	Bifall	Avslag	Totalt antal fattade beslut 2022
Hemtjänst	1510	1491	19	1483
Nattinsats	-	-	-	137
Dagverksamhet	93	93	0	68
Korttidsvård	434	406	28	401
Särskilt boende	204	190	14	193
Hemgångsbeslut	374	374	-	452
Trygghetslarm	408	407	1	393
Daglig verksamhet LSS	24	24	0	28
Boendestöd	90	89	1	93
Kontaktperson SoL	47	46	1	45
Kontaktperson LSS	31	31	0	34
Bostad med särskilt stöd och service SoL	4	3	1	4
Bostad med särskilt stöd och service LSS	17	17	0	15
Personlig assistans	29	29	0	14
Summa:	3 265	3 200	65	3 360

Totalt under 2023 har det fattats 3023 beslut inom äldreomsorgen, motsvarande förra året var 3127 beslut. 242 beslut inom funktionshinder och socialpsykiatri, motsvarande förra året var 233 beslut. En liten ökning av beslut om hemtjänst men inga beslut om nattinsats vilket redovisas under hemtjänst. Det innebär att vi totalt har färre beslut om hemtjänst och nattinsats än 2022. Även hemgångsbesluten har gått ned till 374 beslut från 452 år 2022. Vi har haft en liten ökning av beslut om dagverksamhet, korttidsboende och SäBO. En rejäl ökning av beslut om personlig assistans jämfört med 2022. Dessa utredningar är omfattande och tar mycket handläggningstid. Inkomna domar 2023 från förvaltnings-rätten var 23, kammarrätten 9, högsta förvaltningsdomstolen 5 och Vänersborgs tingsrätt 1. Utfallet av överklagade domar kommer att redovisas i socialförvaltningens kvalitetsberättelse.

Biståndsenheten

Planering för att införa nytt avgiftssystem har påbörjats under 2023. Ny handlägningsmodul i LifeCare för färdtjänst har införts under hösten 2023. Effektivisering av ansökningsvägar för olika typer av insatser har arbetats med under året i samverkan med IT-enheten. Möjlighet för anhöriga att vara behjälpliga med ansökan och inkomstförfrågan via bank-id har också skapats. Alla medarbetare har under året genomgått utbildning i Samsa och tagit ett så kallat Samsa-körkort. Arbetet med Möjliggöra egen aktivitet, MEA har fortsatt och under året har ändringar i förhållande till målgrupp justerats flera gånger. Under hösten har en arbetsgrupp bildat i samverkan och arbetet fortsätter under nästkommande år. Den informationstelefon som infördes under 2021 har under året haft cirka 700 inkommande samtal, och fortsätter finnas till hjälp för allmänhetens frågor under 2024. Under hösten har en SIP-samordnare för barn under 18 år anställts i samverkan mellan Socialförvaltningen och Barn och utbildningsförvaltningen. Under hösten har arbete med att implementera SIP-processen gjorts tillsammans med handläggare LSS.

Bemanningsenheten

Enheten har haft vikarierande enhetschef under året. De nya reglerna kring 11 timmars dygnsvila och veckovila som blev gällande oktober har medfört förändringar för framför allt schemaläggare och bemanningsadministratörer. Bemanningsenheten har sålt totalt 150 530 timmar (151 185 antal timmar 2022) fördelat på äldreomsorg 111 785 timmar (110 382 totalt 2022) och personligt stöd och omsorg och daglig verksamhet 38 745 timmar (40 803 timmar 2022).

Positiv utveckling av tillsatta turer per verksamhetsområde: SäBo från 92 % till 93%, PSO/ASI från 78% till 85% och VSU från 89% till 95 %. Förutom för hemtjänsten som har backat från 83% till 82 %.

Sommarrekryteringen genomfördes bra och har utvärderats för att sedan göra vissa justeringar för 2024. Nya rutiner för rekrytering har tagits fram av enheten och ska implementeras under 2024. Bemanningsenheten har haft fortsatt samverkan med ledningsgrupperna och utveckling av bemanningsprocesser i dialog.

Under hösten gjordes ett omfattande arbete kopplat till att minska antal timvikarier för att nå det riktade statsbidraget för att minska andelen timanställningar inom Hemtjänst och SÄBO. För att nå vårt mål och erhålla statsbidraget begränsade vi antal timvikarier och i stället fick färre vikarier mer tid. Bemanningsenheten såg också att flera timvikarier månadsanställdes på vikariat på enheterna vilket medförde att inkomna beställningar minskade. Utvärdering av detta arbete kommer göras under 2024.

Förebyggande verksamheten inklusive dagverksamheter

En ökning har skett sedan tidigare år av utförda insatser och besök. Träffpunkt Torpa har haft 1645 besök vilket är 259 fler besök än 2022. Övriga träffpunkter har haft 9289 besök. 2022 gjordes 6519 besök, det har skett en markant ökning av antalet besök. Förklaringar till detta är dels att vi genom marknadsföring blivit mer kända av medborgarna och ett ökat behov av sociala mötesplatser hos seniorerna.

I Vänersborg fanns i december 83 personer registrerade som frivilliga. Tillsammans gav dessa personer av sin tid 2675 frivilligtimmar under året. Vi ser även en ökning av antal besök av frivilliga till 1115 besök att jämföras med 762 besök år 2022. De frivilliginsatser som genomförs avser att skapa ett mervärde både för mottagaren och för den frivillige som ger av sin tid och sitt engagemang. Frivilliginsatserna kan vara av mycket skiftande karaktär; det kan handla om att

vara ett sällskap vid promenader, sitta ner för ett samtal, följa med på en aktivitet, eller vara värd på någon av våra träffpunkter.

Anhörigstödet har även det haft fler besök, 816 besök och för 2022 var det 571.

Anhörigsamordnarna har under året genomfört anhörigrupper, studiecirkel och anhörigcafé där man får möjlighet att träffa andra i liknande situation för att utbyta tankar och dela erfarenheter med varandra, vilket är hälsofrämjande. Vi har också genomfört flera öppna föreläsningar på Mötesplats Norra Järnvägsgatan, de besöks både av anhöriga, seniorer och intresserad allmänhet. Under hösten har vi till exempel haft föreläsning med inriktning suicidprevention och även temat våld i nära relation.

Dagverksamheten har haft 7042 verkställda besök (7025 besök 2022). Beslut om dagverksam har ökat under 2023 och det pågår planering för hur det ska verkställas på bästa sätt. Två dagverksamheter i Vargön får renoverade lokaler och är under ombyggnationen i tillfälliga lokaler i Vargöns kyrka, planering av flytt tillbaka hösten 2024.

Kommunal primärvård

En omorganisation har genomförts inom den del av Kommunal primärvård som ansvarar för legitimerade sjuksköterskor. Kommunal primärvård SäBo och demens (här finns även sjuksköterskor som ansvarar för korttidsboende/växelvård), kommunal primärvård ordinärt boende och kommunal primärvård kväll, natt, PSO och utveckling. En ny enhetschef har rekryterats. Målet med omorganisationen är att patienterna ska uppleva samma stöd av sjuksköterska oavsett var man bor geografiskt i kommunen. Arbetet har genomförts för en god samverkan internt och externt med fokus på nära vård. Det resulterade i att sjuksköterskor som var placerade ute på olika distrikt i kommunen fick flytta ihop till en enhet och en gemensam lokal där alla utgår från samma ställe. Under omorganisationen har man upptäckt att man jobbar olika i de sex områden som slagits ihop. För att man ska få ett arbetssätt till olika arbetsuppgifter har man satt ihop en arbetsgrupp, ”jobba samma” som ska ta fram arbetssätt som är samma oavsett i vilket område man jobbar vilket också kommer underlätta för kvällssjuksköterskorna i sitt arbete. Arbetet startade under hösten och kommer att följas upp under 2024.

1121 patienter har haft beslut om kommunal primärvård (motsvarande var 1078 patienter 2022). Antal ärende i samverkande sjukvård var 78 ärende (58 under 2022). Vaccinationerna ligger på 3000 och samma som 2022. Patientbesök från Kommunrehab var 11 755 (10 503 under 2022).

Ny uppdragsbeskrivning för sjuksköterskor har tagits fram som ska implementeras 2024. Beskrivningen är anpassad utifrån Nära vård, Hälso- och sjukvårdsavtalet och har en koppling till vår huvudprocess – omvårdnadsprocessen i kvalitetsledningen.

Pågående tillsyn från inspektionen för vård och omsorg, IVO avseende Medicinsk vård och behandling vid särskilda boende för Äldre (SÄBO).

För Kommunal primärvård ligger fokus på förbättringar inom dokumentation enligt regelverk, läkemedelshantering och vård i livets slutskede. Våra legitimerade sjuksköterskor har även tagit ett större ansvar för att utbilda omvårdnadspersonal. Åtgärder pågår löpande för att utveckla vården för äldre på SäBo. Vid journalgranskningen ser vi en ökad följsamhet till dokumentation enligt regelverk men det är fortsatt lågt med användandet av KVÅ-koder.

MEA- Möjliggöra egen aktivitet har tagit steget ut till de som söker hemtjänst för första gången. Vi har också erbjudit fallpreventiva hembesök för de som har återkommande fall. Vi har haft två uppskattade informationstillfällen om fallprevention i samband med SIV (Senior i VBG) - träffarna samt en föreläsning ”Hållbar vardag” och hjälpmedelscafé i samarbete med Mötesplats

Norra Järnvägsgatan. Arbetsterapeutiska insatser gör skillnad och vi möts av mycket tacksamhet från patienter över att få bättre förutsättningar att leva så aktivt som möjligt. Våra insatser har inneburit ADL-bedömning, aktivitetsträning, hjälpmedel, intyg för ansökan om bostadsanpassningsbidrag (BAB) samt fallprevention. Totalt har 140 hembesök genomförts av arbetsterapeut, varav 51 är riktade mot återkommande fall. Påbörjat ett arbete med att mäta effekter av minskade antal hemtjänststimmar efter insats MEA. Detta kommer att fortsätta under 2024.

Många patienter i den Kommunala Primärvården lider av olika sår – främst bensår ofta kopplat till grundsjukdom. Sår är en stor del av sjuksköterskans arbetsuppgifter därav ett viktigt område. För att patienter ska minska sitt lidande, p.g.a. sår, och bli mer självständiga gick man 2018 med i ett Sår projekt via OneMed. Man har under tiden inte varit följsam i arbetet med Sår projektet.

Rätt behandling/åtgärder uteblev vilket gjorde att såren bland patienterna ökade. Våren 2023 beslutades om ett omtag kring sår, en handlingsplan upprättades. Sårprogrammet med OneMed har hela tiden funnits kvar så man bjöd in OneMeds sårsköterskorna för en omstart med grundutbildning i sår samt hjälp med struktur i materialförråden samt stöttning/hjälp med beställning av material. Uppföljning kommer att ske kontinuerligt under 2024.

Rehabutvecklare med syftet att öka kompetensen hos omvårdnadspersonalen i ett hälsofrämjande och rehabiliterande arbetssätt med fokus på patienten/brukaren. Under 2023 har vi lagt fokus på att utbilda all personal inom SÄBO i ett rehabiliterande förhållningssätt. Vi har tillsammans med utvecklingsköterskorna arbetat om utbildningen ”omvårdnadsintroduktion” Vi samverkar under utbildningstillfällena och kan därmed nu erbjuda en tvärprofessionell utbildning som visar att omvårdnad och rehabilitering går hand i hand. Workshops har genomförts ute på olika enheter både inom SÄBO och hemtjänst, ibland tillsammans med Utvecklingsköterskorna. Workshopen planeras tillsammans med enheterna utifrån deras behov och önskemål. Under 2024 övergår en del av dessa tjänster till ett utvecklingsteam med visst stöd av KOM-KR.

Under 2 års tid så har vi i den kommunala primärvården fått möjlighet att ha ett projekt med utvecklingsköterskor. Målet har varit att kompetensutveckla omvårdnadspersonalen och erbjuda praktiskt stöd för att utveckla helheten i omvårdnaden. Vi tog tidigt beslut om att skapa metodrum för att vår omvårdnadspersonal ska kunna få öva på olika moment upprepade gånger innan mötet med brukaren/patienten, samt bibehålla kompetenser. Vi har också haft möjligheten att träffa personal på plats då vi har arbetat flexibelt utifrån deras verksamheter och önskemål. Under projektet har vi hospiterat ute på enheterna samt erbjudit handledning för omvårdnadspersonal i specifika situationer eller där personal önskar stöd. I projektet har vi arbetat med att försöka hitta bra digitala hjälpmedel. Vi har tillsammans med rehabutvecklarna en Instagramsida med mycket tips och idéer. Vi har varit ute i hemtjänsten, på våra särskilda boende både inom äldreomsorgen och personligt stöd och omsorg, boendestöd och dag och dagliga verksamheter. Projektet har visat att det finns ett stort engagemang, erfarenhet och stolthet hos omvårdnadspersonalen. Det har varit fantastiskt att kunna få möjlighet att lyfta personal på individnivå. Under 2024 övergår en del av dessa tjänster till ett utvecklingsteam med visst stöd av KOM-KR.

Korttidsboende växelvård

Fler brukare/patienter har fått plats på korttidsboende och beläggningen har varit väl utnyttjad av de platser som finns och även beläggning av dubbelrum. Vi har prioriterat de patienter som är på sjukhus och har behov av korttidsboende efter att de är utskrivningsklara. Beläggningen har ökat över tid och även antalet brukare med insatserna korttidsboende och växelvård.

Genomfört utbildningar och planering kring genomförandeplaner för att säkerställa att brukarna får rätt insatser i rätt tid och att det möjliggör vad som är viktigt för individen. Mycket tid har lagts ned på schemaläggning kopplat till nya regler om 11 timmar dygnsvila och en budget i balans.

Hållbart arbetsliv

Verksamhetsrådets ledningsgrupp har varit pilot i Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM i Stratsys. Vi har sett fördelar med att få ett samlat system för att följa det systematiska arbetsmiljöarbetet och alla riskbedömningar finns samlade. Vi har lämnat in förslag på förbättringar löpande under året till personalavdelningen. För verksamhetsområdet som helhet var sjukfrånvaron i genomsnitt 7,99% att jämföra med 9,1% för 2022. Korttidsfrånvaron låg på genomsnitt 2,88% och långtidsfrånvaro 5,22%. HME för verksamhetsområdet i medarbetarenkäten ligger på 80 och är en minskning från 82(2022). Vi ser en minskning av upplevelse av delaktighet på APM och det är ett område som Lokal samverkansgrupp valt att prioritera för att arbeta vidare med och hitta åtgärder för under 2024.

Verksamhetsutveckling

God nära vård

Senior i VBG är som koncept under ständig utveckling i dialog med målgruppen. Vi har fått förmånen att presentera det arbete som görs i Vänersborg för flera andra kommuner i Västra Götaland och även för ett nationellt nätverk kopplat till Nära vård. Det är roligt och hedrande att ha funnit ett arbetssätt som kan tjäna som modell för fler kommuner. Som en del i arbetssättet fortsätter vi med att medvetet skapa aktiviteter som uppmuntrar människor att röra sig över olika delar av staden och möta nya människor och nya sammanhang.

Vårt projekt med utvecklingssköterskor har blivit uppmärksammat och våra sjuksköterskor har träffat andra kommuner som är intresserade av vårt arbete. Enhetschef har varit inbjuden att berätta om projektet av Utvecklingsledare nära vård i Fyrbodalsregionen vid två tillfällen, ett för chefer i Fyrbodalsregionen och ett för chefer i Göteborgsregionen.

Kommunal primärvård har fortsatt arbetat med samverkande sjukvård. Enhetschef har under året deltagit som representant i den operativa samverkansgruppen. Under 2023 så sa alla kommuner upp avtalet med Samverkande sjukvård. I den operativa gruppen så har vi genomfört riskanalyser och arbetat fram ett förslag på avtal mellan VG-regionen och kommunerna. Beslut togs om fortsatt avtal från 2024.

Enhetschef kommunal primärvård har under året varit med i en grupp via vårdssamverkan för att se över vårdövergångar från slutenvården. I uppdraget så har vi lämnat fram ett material på vad vi ser för svårigheter i vårdövergångarna. Materialet kommer att arbetas vidare med i lokal arbetsgrupp Vänersborg.

Handlingsplan suicidprevention är under upprättande i en arbetsgrupp som bildats utifrån lokal samverkansgrupp psykiatri/missbruk.

En arbetsgrupp håller på att ta fram möjligheten att använda Läkemedelsautomater för patienter med läkemedelsövertag och kommunal primärvård. Samverkan sker inom lokal samverkansgrupp sammansatta behov vård och omsorg för läkarmedverkan.

Personal kompetensförsörjning

49 sjuksköterskestudenter, både specialister och studenter från grundutbildningen samt en utlandsstudent har haft VFU inom kommunal primärvård. Under året har vi samordnat att ta emot PRAO till verksamheterna vilket påbörjades under hösten och intresset visade sig vara stort

vilket gör att vi erbjuder fler platser 2024. Vi erbjuder de APL platser som behövs från våra utbildningsanordnare inom Vård- och omsorgscollege och det blev ca 270 APL platser under 2023.

Framtidsutsikter

Personal och kompetensförsörjning kommer att kräva mer stöd kring bemanningsbehov, kompetenskrav och schemaläggning. Ett system för schema och planering som svarar upp mot verksamheternas behov tillsammans med styrning och stöd till chefer och medarbetare är ett måste för vår förvaltning. Arbeta vidare med hur vi kan samordna kompetensutveckling inom förvaltningen utifrån vår personal och kompetensförsörjningsplan. Även se över hur vi utifrån nära vård kan ta fram ett utvecklingsteam tillsammans med regionen.

Fortsätta arbetet med God nära vård och stärka brukare och patienter till en ökad självständighet. Med en allt större andel seniorer i samhället så blir det förebyggande och hälsofrämjande arbetet än viktigare, för att kunna öka möjligheten till ett gott och självständigt liv – hela livet. Den omställning till Nära vård, vilken sker i hela landet innebär att vi utifrån SKR:s (Sveriges Kommuners och Regioner) målbild behöver utveckla vårt arbete så att det bygger än mer på relationer, är hälsofrämjande och förebyggande. Detta ligger också i linje med det vi nu tror oss veta om den nya socialtjänstlagen.

I april 2022 beslutade regeringen att en nationell Anhörigstrategi ska införas i Sverige. I den påtalas vikten av ett anhörigperspektiv. Under 2024 arbetar vi i nära samarbete med SAS, för att bryta ner strategin till en lokal anvisning och för att implementera denna anvisning i förvaltningen.

Ny lagstiftning och anpassningar efter det kommer att påverka hur vi planerar verksamhetsområdet framåt. Under 2024 får vi förbereda oss för ny socialtjänstlag och även kommande förändringar gällande huvudmannaskapet för personlig assistans.

Verksamhetsinriktning: personligt stöd och omsorg

2023 har varit ett ekonomiskt utmanade för verksamhetsområdet, likt för många andra varför samtal, analys och åtgärder gällande budget i balans upptagit stor del av året. Utifrån att verksamhetsområdet i början av 2023 hade ett flertal lediga boendeplatser inom LSS-boendeenheterna och att denna trend inte bedömdes positiv för det ekonomiska utfallet för 2023, togs beslut med stöd av kommunfullmäktiges beslut gällande MRP 2024–2026 om att avveckla ett LSS-boende om sex platser. Förändringen genomfördes till november 2023. Utifrån detta så ligger verksamheten idag i balans avseende boendeplatser inom personligt stöd och omsorg.

Parallellt med denna nedläggningsprocess påbörjades också ett internt arbete inom LSS-boendeenheterna med att förändra den uppbyggda boendestrukturen och då mellan de boendeenheter där det bedömda behovet fanns. Verksamheten såg över åldersstruktur samt enskildas vård och omsorgsbehov och med bas av den kunskapen analyserades och planerades för var varje enskilds behov bäst matchades. Detta arbete genomfördes i samtycke med den enskilde och dess företrädare. Arbetet slutfördes december 2023 och innebär att boendeenheterna idag är uppbyggda på att personer med mer lika ålder och behov bor inom samma enhet vilket skapar en mer sammansatt boendestruktur och schemaplaneringsstruktur.

Under 2023 har personligt stöd och omsorg tagit hem två personer från externt köpt plats. Inom socialpsykiatrin pågår ett planeringsarbete för att under hösten 2024 flytta in i nya lokaler på Tomtevägen i Vargön. Information kring dessa förändringar har varit uppe på APM och LSG med tillhörande risk/frisk beskrivningar. Förändringen möjliggör att AB Vänersborgsbostäder

kan utöka sitt bestånd av trygghetsboende i Vargön samt eventuellt också i Torpaområdet i de boendelokaler som verksamheten lämnar. Personligt stöd och omsorgs socialpsykiatri får också mer sammansatta boendeenheter där samarbete kan stärkas för brukarnas och medarbetarnas skull.

I oktober 2023 förstärktes Sveriges ansvar gällande EU's beslutade regler gällande 11 timmars dygnsvila för den enskilde medarbetaren. Förändringen har varit utmanande för våra verksamheter och då utifrån ett schemaperspektiv. Vi har processat frågan tillsammans med fackliga företrädarna på enhetsnivå och även på LSG nivå. Konsekvensen fullt ut av detta arbete har vi inte kunnat se ännu, men vår bedömning idag är att det kan bli kostnadsdrivande på sikt och då avseende personal-kostnader. Vi kan också se att den enskilde personen på våra boende behöver planera sin tillvaro längre fram i tid då vi har blivit mindre flexibla utifrån enheternas schemaförutsättningar. Vi har svårt att lösa de spontana önskemålen om aktiviteter.

Under 2023 har verksamheten också planerat för en förändring i organisationsschemat inför 2024 i syfte är att minska antal medarbetare per chef. Personlig assistans kommer inkluderas i ett ansvar samt att ledsagarservice, avlösarservice och kontaktperson SoL/LSS till ett annat ansvar samt inkluderat ett mindre boende till nytt ansvar. Alla dessa förändringar har varit uppe för information på LSG samt APM på respektive enhet och risk/frisk är genomförda.

Personalförsörjningen har även 2023 varit en stor och viktig fråga inom verksamhetsområdet där fokus varit att arbeta med aktiviteter kring att vara en attraktiv arbetsgivare. Här har verksamheten varit ute i grundskolan och gymnasiet i syfte att marknadsföra verksamheterna.

Personligt stöd och omsorg har vi sänkt övertidstimmarna och korttidsfrånvaron 2023 jmf med 2022(nov 2022 4.57 till 2023 3.72), vilket påverkar enheterna positivt.

Hållbart arbetsliv

Verksamhetschef följer upp sjukfrånvaron varje månad inom enheterna tillsammans med HR-partner och enhetschef. PSO landade på en total sjukfrånvaro under 2023 på 10,62 %. Under 2022 hade PSO en total sjukfrånvaro om 11,12%. PSO når socialnämndens mål för 2023. Förklaring till den ändå relativt höga sjukfrånvaron så har hösten 2023 specifikt varit utmanande med magsjuka, influensa och andra virussjukdomar i våra verksamheter.

Vi jobbar med uppföljning i KIA avseende tillbud och arbetsskador enligt rutin. Detta arbete följs upp på våra kvalitets möten 3 ggr år. Vi tittar även på detta på en övergripande nivå genom LSG. Medarbetarenkäten gav ett bra resultat för verksamhetsinriktningen 2023 där det totala hållbara medarbetarindexet (HME) landade på 80. PSO nådde genom det socialnämndens mål och har ett bra utgångsläge inför 2024.

Verksamhetsutveckling

Verksamhetsinriktningen har under året jobbat med att utveckla det digitala kvalitets- och ledningssystemet. Det stora arbetet har varit att kartlägga grundprocesserna för att nu påbörja arbetet med implementeringen fullt ut i organisationen. Vi har fortsatt jobba med personalförsörjning och utbildning/kompetensfrågor inom PSO men också på ett övergripande plan inom socialförvaltningen. Vi fortsätter att jobba med små projekt. Till exempel håller vi på att ta fram en arbetsmanual inom boendestödet för personer/brukare som har samlarsyndrom.

Vi har tillsammans med ABVB tagit fram en rutin kring hur vi skall undvika vräkningar för de personer som idag har boendestöd eller personer som riskerar att vräkas utan ha någon initial kontakt med kommunen. PSO fortsätter med att ta fram material för våra brukare och nu jobbar vi med "vikten av att vara försiktig när man är ute på "nätet".

Våra verksamhetsledare har fått en ledarutbildning och handledning under året. Syftet med detta är att de skall stärkas sin roll. Chefer har fortsatt handledning var 6:e vecka. Vi fortsätter med nätverksträffar för våra stödpedagoger och verksamhetsledare/

gruppleddare. Vi har ändrat om lite i linjeorganisation i syfte att sänka antal medarbetare per chef. Detta verkställs nu under 2024. Inför 2024 är nu fokus på kvalitetsarbete ute i våra verksamheter och detta arbete följs upp 3ggr/år på verksamhetsnivå. Vi har även tagit fram egen kontrollområden inom PSO. De områdena som har tagits fram är dokumentation, genomförandeplaner, senior alert och brukarundersökning.

Samverkan med externa och interna verksamheter ska fortsatt utvecklas genom de samverkansstrukturer som är upparbetade.

Vi behöver också säkerställa att den digitala infrastrukturen fungerar och uppdateras på våra boende. Vilket innebär att vi behöver ha en kontinuerlig dialog med IT-enheten för att klara av denna uppgift.

Personalförsörjning rent generellt är en fråga som kommer utmana oss under lång tid framåt. Vi behöver marknadsföra oss och vara en attraktiv arbetsgivare. Detta är naturligtvis ett långsiktigt arbete och vi bedömer att PSO har ett gott renommé i Fyrbodalen som vi ska ta vara på. Vi skall fortsatt arbeta med vår personals arbetsmiljö i syfte att sänka sjukfrånvaron inom PSO samt också stärka arbetat med friskfaktorerna.

Verksamhetsinriktning: arbete, sysselsättning och integration

Inledning

Enligt verksamhetsplan för 2023 har verksamhetsinriktning arbete, sysselsättning och integration, utöver inriktningsmål och förväntade resultat, haft följande prioriterade fokusområden:

Implementering av det digitala kvalitetsledningssystemet, breddad rekrytering, implementering av rättighetsbaserat arbetssätt, ASI:s gemensamma mål gällande samordning och effektiv resursanvändning samt analysarbete och anpassningar för att klara budgetram. Inom samtliga fokusområden har det bedrivits ett aktivt arbete och goda resultat har uppnåtts. Under hösten genomfördes en kompetensutvecklingsdag för ASI:s samtliga medarbetare på temat samverkan som prioriterat mål och hur vi genom samverkan kan växla upp våra gemensamma resurser till bästa nytta för kommuninvånaren. Verksamheterna gav fina beskrivningar på hur man på individnivå ger brukarna/deltagarna möjligheten till personlig utveckling genom att göra stegförflyttningar mot uppsatta mål och hur man verkar för delaktighet och inkludering i insatserna genom att arbeta rättighetsbaserat.

Sedan 1 september 2023 ryms även konsumentkontoret inom ASI:s organisation då det organisatoriska ansvaret flyttades över till socialförvaltningen från KS.

Åtgärder utifrån ekonomi

Året 2023 har varit ett år då ekonomin har haft stor påverkan på ASI:s verksamhet. De olika verksamhetsinriktningarna har behövt genomföra verksamhetsanpassningar och ekonomisk återhållsamhet har rått i syfte att reducera budgetunderskott. Som ett led i detta arbete har två verksamheter inom daglig verksamhet avvecklats under året, Artflex och Torpen, och en förtätning har skett på övriga verksamheter. Bakgrunden till ekonomiskt underskott är volymökningar. Daglig verksamhet har fortsatt svårighet med en konstant ökning av antal personer som beviljas insatsen daglig verksamhet utan att medel tillförs budgetram. 2018 var antalet brukare inom daglig verksamhet 147 personer och 2023 är motsvarande siffra strax under 200 personer. Bara under 2023 har det tillkommit 24 nya beslut. Det har således skett en

ökning med 36% utan tillskott i ram. För att kunna verkställa nya beslut om daglig verksamhet behövdes det under 2022 startas upp nya verksamheter som medfört kostnader som ej rymts inom ram. Då daglig verksamhet ej tillfördes medel för volymökningar 2022 gick verksamheten in med ett prognosticerat underskott på dryga 6 000 tkr 2023. För Daglig verksamhet har detta inneburit att man behövt arbeta kostnadsdämpande. För att minska underskottet omfördelades då även en miljon kronor från AME:s budget till DV:s budget. Under 2023 har personalen intensifierat sitt arbete med stegvis förflyttning, för att ge möjlighet till fler brukare att ta steget till externa platser och/eller ut i reguljärt arbete. Utöver den vinst det ger för den enskilde har det även skapat luckor inom traditionell daglig verksamhet för att kunna möta volymökningar 2024. Chefer och medarbetare har gjort ett gott arbete i effektiv resursanvändning och samtidig som de har levererat insatser av god kvalitet.

Samverkan

Att etablera goda strukturer för samverkan har varit ett prioriterat område under året och kommer fortsatt vara under 2024. Ett exempel på en sådan struktur är den samverkansprocess mellan arbetsmarknadsenheten och försörjningsstöd som nu är fullt ut implementerad och som ger en tydlighet i ansvarsfördelning och riktning för det gemensamma arbetet kring individen i syfte att korta vägen till egenförsörjning. En fortsatt minskning av antal hushåll på försörjningsstöd kan till stor del förklaras av ovan nämnda samverkan.

Verksamhetsutveckling

Trots kärv ekonomi har ASI under året tagit stora kliv avseende verksamhetsutveckling gällande bland annat implementering av BIP, rättighetsbaserat arbetssätt, breddad rekrytering, uppstart av uppsökande och förebyggande verksamhet i Torpaområdet, utveckling och implementering av stegvis förflyttning som metod och en rad utbildningsinsatser främst riktad till medarbetare inom daglig verksamhet.

Samtliga arbetskonsulenter på AME har genomgått utbildning i BIP som har finansierats av Samordningsförbundet. BIP är en förkortning av Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP) och är nationellt (Danmark) och internationellt den hittills mest omfattande progressionsmättnings-studie som har undersökt vad som faktiskt gör att individer med komplexa behov kommer i arbete. BIP har undersökt sambandet mellan utvalda indikatorer för anställningsbarhet och sannolikheten att få ett jobb. Inom BIP-studien finns metoden att genomföra progressionsmätningar genom ett dialog- och skattningsverktyg som samordningsförbunden utvecklat tillsammans med forskningscentret Växthuset. Deltagaren skattar sin enskilda utveckling på väg mot att bli så anställningsbar som möjligt. Verktyget hjälper deltagaren att värdera sina egna färdigheter inom ett antal områden som BIP-studien visat är avgörande. Det kan handla om samarbetsförmåga, hälsa, hantering av vardagen eller jobbsökningsbeteende.

Arbetsmarknadsenheten (AME)

AME:s uppdrag har fortsatt vara att rusta personer som inte har kommit in eller förlorat kontakten med arbetsmarknaden, och matcha dem mot "rätt" arbetsgivare. Målet är att deltagarna ska nå egen försörjning genom arbete eller studier. Vid behov ska en utredning/bedömning göras, i syfte att klargöra individens förutsättningar för ett långsiktigt och hållbart arbetsliv. Primär målgrupp är personer som uppstår försörjningsstöd.

Vägledningssuppdraget/etableringssuppdraget

Ekonomi har haft stor påverkan på verksamhetens fokus och inriktning under den första halvåret. Då en prioriterad arbetsuppgift var att säkerställa att så många deltagare som möjlig

fick chansen att fullfölja sina anställningar och samtidigt som verksamhetens sparkrav uppnåddes.

Samarbetet med försörjningsstöd har stärkts under året, vilket bidragit till att arbetet har effektiviserats och verksamheternas olika roller i samverkan har förtydligats. I vardagen har dialogen och samspelet mellan arbetskonsulent och socialsekreterare stärkts, samtidigt som utvecklingsområden har identifierats. Utvecklingsarbetet under 2023, men också framåt, har drivits av ledning tillsammans med arbetarrepresentanter.

När det gäller AME:s resultat 2023 så har det i jmf med 2022 skett en minskning när det gäller antal personer som gått till egenförsörjning genom arbete eller studier. Under 2023 gick 49 personer till arbete jmf med 110 (2022) och 15 personer gick till studier jmf med 21 (2022). Det finns två förklaringar till nedgången. Dels är det ett utslag av att målgruppen står allt längre ifrån arbete och behöver längre tid i de rustande insatser som AME erbjuder. Är man inskriven hos arbetsförmedlingen prövas man alltid mot AF:s egna tjänster först. Det är de personer som inte kvalificerar sig för dylika tjänster som kommer till AME. En annan orsak till att färre personer av målgruppen gått till arbete under 2023 är att vi i år har haft mindre ekonomiska resurser till att arbeta med anställningar som ett verktyg. Att arbeta med anställningar som verktyg har visat ha stor effekt på målgruppen långtidsarbetslösa som minskat med 25,4 % under det senaste året.

Verksamhetsutvecklingen tog verklig fart under det andra halvåret, när de ekonomiska förutsättningarna bedömdes vara under "kontroll". Nu finns tydliga utvecklingsspår som kommer vara över tid. Det gäller främst implementeringen av BIP och ett rättighetsbaserat arbetssätt. Likaså har fokus varit på att bygga upp en utåtriktad verksamhet i Torpa och på sätt bygga en relation till de som inte nås av den ordinarie verksamheten.

Revisionsgranskning av det kommunala aktivitetsansvaret kan tyckas vara en mindre och avgränsad händelse under verksamhetsåret, men den har varit betydelsefull för att säkerställa att arbetet utförs korrekt och med god kvalitet. Revisionen blev ett kvitto på ett gott arbete utförs, i ett mycket viktigt uppdrag.

Konsumentkontorets flytt från Kommunstyrelseförvaltningen till socialförvaltningen och AME gick i princip oproblematiskt och har inte på något sätt påverkat kontinuiteten i verksamheten. Det har varit en placering som har upplevts naturlig och något som på sikt kommer att ge synergieffekter. Flytten har också visat att det finns ett gott klimat och en god kultur på AME, som bidrar till en öppenhet för nya uppdrag och kollegor.

Flyktingmottagande/etableringsuppdraget

De senaste årens kraftiga nedgång i flyktingmottagandet med minskade statsbidrag och verksamhetsanpassningar som följt föranledde att ASI gjorde en översyn av hur det framtida flyktingmottagandet och integrationsarbetet skulle organiseras och finansieras. Resultatet av denna översyn blev att den tidigare flyktingmottagningen och integrationscentret år 2021 ersattes av ett etableringsuppdrag med hemvist inom AME. Inom etableringsuppdraget ligger dels ansvaret för det kommunala flyktingmottagandet dels ansvaret för att ge etableringsinsatser med en tydlig inriktning på arbetsmarknaden till den grupp arbetslösa med utomnordisk härkomst som inte fått tillräckligt med rustainsatser inom arbetsförmedlingens etableringsprogram.

Personalgruppen som arbetar i det kommunala flyktingmottagandet är dimensionerat utifrån storleken på mottagandet. Den består numera av en integrationssamordnare och två

arbetskonsulenter. Här inryms också hela etableringsuppdraget, t ex Språkfabriken, språkstöd, etableringsinsatser för Ukrainare m.m

Vänerns borg har enligt bosättningslagen tilldelats ett kommunal på 2 för 2023, vilket innebär att två personer har anvisats till kommunen under året. Kommunen har enligt ersättningsförordningen även tagit emot 18 egenbosatta personer till kommunen där flyktningmottagningen har till uppgift att erbjuda introduktionsinsatser av olika slag. Det finns ett 25-tal personer från Ukraina som anvisades till kommunen under 2022 som kommunen har ordnat boende för och som är aktuella för introduktions- och etableringsinsatser. Förberedelsearbete har initierats för att ordna boende till 11 personer från Ukraina enligt massflyktsdirektivet som kommer att anvisas till kommunen under 2024.

Utredningsuppdraget

Gruppen särskilt utsatta på arbetsmarknaden når upp på nivåer motsvarande 75–80% av de arbetssökande. Dessa individer befinner sig långt från arbetsmarknaden och många gånger finns ett behov av att klargöra förutsättningarna för ett långsiktigt och hållbart deltagande i arbetslivet. Då det inte finns någon statlig myndighet (FK /AF) som tar ansvar för att utreda och klargöra en individs arbetsförmåga är det nödvändigt att AME organiserar sig för att möta detta behov

Utredningsenheten ansvarar för att människor ska få möjlighet till praktik och arbetsutredning i olika arbetslika aktiviteter. Utredningen kan genomföras i olika nivåer och av olika arbetsroller såsom arbetsledare, socionom och arbetsterapeut.

Fördjupade utredningar och arbetsförmågebedömningar utförs av Spira, som är en sammanhållen insats för arbetslivsinriktad rehabilitering inom ramen för AME:s verksamhet. Målgrupp är personer i arbetsför ålder 20–65 år som idag har sin försörjning via försörjningsstöd och som har behov av arbetslivsinriktad rehabilitering. Fokus för teamet är att klargöra individens förutsättningar för arbete. Under året har det skett en omorganisation inom Spira efter att de gick från 4 anställda till 3 efter sommaren. Den tidigare organiseringen av Spira innebar att man jobbade med att ta in deltagarna i två olika moduler (1 och 2) vilket korrelerade med deltagarnas möjliga arbetsutbud och hur arbetsklara de bedömdes vara. Den nya omorganiseringen innebar att modulerna slopades och att man jobbar mer generellt för samtliga deltagare i Spira-enheten än tidigare och då även med ett mindre uppdelat ansvar för de anställda i Spira. Vilket föreföll vara en bra lösning. Inte minst ur det perspektiv att de har lättare att täcka upp för varandra då någon är frånvarande. Spira hade i början av året 8 deltagare i modul 1 (7 kvinnor, 1 man) och 15 deltagare i modul 2 (6 kvinnor, 9 män). Mot sommaren innan man omorganiserades hade 7 deltagare kommit ut i arbete (2 kvinnor och 5 män). och mot slutet av året 9 deltagare aktiverade i sin verksamhet (fördelat 66% kvinnor, 33% män).

Utöver utredningsdelen finns även Fisketorget som utgör en öppen socialpsykiatrisk aktivitetsbaserad verksamhet. Den drivs primärt av två grupphandledare och vänder sig till personer med psykisk ohälsa. Aktiviteterna är till för att främja hälsa och bryta isolering. Fisketorget flyttade sina verksamheter från Drottninggatan och in i Resurshuset under 2021. Flytten innebar ökade möjligheter för deltagarna på Fisketorget att ta del av det utbud av aktiviteter och sysselsättning som finns inom ramen för AME. Bland annat kom Lilla Hjälpen igång igen i Fisketorget regi.

Under 2023 gjordes ca 3200 besök av cirka 60 olika deltagare på Fisketorget.

Fördelningen mellan män och kvinnor har varit cirka 65% män jämfört med cirka 35% kvinnor. Männen besökte även oftare i genomsnitt Fisketorget (2,7 besök i veckan) jämfört mot kvinnorna (1,9 besök/veckan). En del i den ökade besöksstatistiken utgörs av att Spira har samarbetat med Fisketorget genom att anvisa vissa av deras deltagare dit. Fisketorget har också haft ett utökat samarbete med övriga socialpsykiatrin i kommunen under året. En dialog inleddes om hur 3:ans verksamhet inom PSO och Fisketorget tillsammans skulle kunna erbjuda en större variation av aktiviteter och på så vis även tilltala en större målgrupp av människor med psykisk ohälsa. Slutsatsen blev att Fisketorget ska stå för en mer aktivitetsbaserad verksamhet än 3:an.

En annan del av samarbetet med socialpsykiatrin är att genomföra en gemensam brukardialog under 2024 med syfte att få information om vad som kan attrahera unga personer med psykisk ohälsa (18–25 år) att besöka de öppna verksamheterna inom socialpsykiatrins område. En grupp som man har svårt att nå idag.

I övrigt fokuserades arbetet på att jobba med inriktning på de frågor som uppstått från brukarenkäten om hur deltagarna på Fisketorget kunde bli mer delaktiga och trygga i sin sysselsättning. Ett arbete som gav resultat i årets brukarenkät där andelen som uppgett att de känner sig trygga med personalen har ökat från 88% 2022 till 94% 2023.

2023 inleddes med ett fokus på åtstramningar av ekonomin (även med sikte mot 2024). Utredningens åtgärd blev att inte återanställa den administrativa personal som slutar under inledningen av 2024. Utöver det vidtogs åtgärder för att minska vissa inköp i verksamheterna och att öka kostnadsmedvetenheten bland personalen.

De ekonomiska förutsättningarna påverkade även frågan om huruvida nya större lokaler i det befintliga huset kunde bli tillgängliga för Remöblera samt även för mattvätt och AME produktion. Kraftiga höjning av hyran för Resurshuset bidrog till att dessa frågor lades på is under slutet av året.

I början av året var det ett högt tryck på platserna i de praktiska verksamheterna. Som mest var ca 45 personer inskrivna i verksamheterna. Denna siffra sjönk likt föregående år mot sommaren för att sedan stiga mot slutet av året igen. Fördelningen mellan könen var väldigt jämn (51% manliga deltagare och 49% kvinnliga deltagare).

Inom utredningsenheten ligger även ansvaret för Resurshusets reception med 1,5 tjänst.

Daglig verksamhet

Avsikten med att Daglig verksamhet har sin organisatoriska tillhörighet till ASI är att de ska innebära ökade möjligheter till variation och individanpassning av den dagliga verksamheten för målgruppen. Det ska även skapas förutsättningar för fler personer med funktionsvariationer att närma sig ordinarie arbetsmarknad genom matchning till externa platser med tillgång till individanpassat stöd. För att tillgodose detta finns en mottagningsfunktion som är kopplad till vägledningsteamet inom AME. Där mottas alla som fått beslut om daglig verksamhet enligt LSS, efter en fördjupad kartläggning matchas individerna mot lämplig verksamhet. Syftet med denna organisering är att i högre grad kunna erbjuda placeringar som matchar individens kapacitet och önskemål. Mottagningsfunktionen får också i ett vägledningsteam stöd av olika kompetenser och fler individer med olika funktionsvariationer kan närma sig den reguljära arbetsmarknaden. Uppföljning av matchningar sker kontinuerligt i dagligverksamhets ledningsgrupp.

Under året har man fortsatt att utveckla arbetet med att förverkliga en av ASI:s vägledande principer, stegvis förflyttning. Detta för att skapa fler möjligheter till personlig utveckling för deltagarna i daglig verksamhet och en ökad inkludering i samhället och arbetslivet. Modellen för hur personalen ska arbeta med stegvis förflyttning har under året förankrats hos samtliga medarbetare.

Ett intensifierat arbete med stegvis förflyttning kommer på sikt generera att fler personer tar steget till externa platser (företagsplatser) och/eller uti i reguljärt arbete. Under 2023 har två personer från daglig verksamhet fått ett reguljärt arbete. Detta frigör platser i ordinarie daglig verksamhet för att kunna emot nya brukare med beslut på insatsen daglig verksamhet enligt LSS.

Fokus har under 2023 legat på att personerna ska bli så självständiga som möjligt i alla verksamheter. Som ett led i detta arbete har det genomförts forum för kollegial kompetenshöjning då all personal sitter i mindre grupper och delger varandra kunskap och erfarenheter kring arbetet med ökad självständighet.

Ett annat prioriterat område är arbetet med ökad inkludering och delaktighet för brukaren. Ett kontinuerligt arbete där resultaten för varje individ ökar. Allt fler personer är delaktiga i sina genomförandeplaner och det har tagits fram olika modeller t.ex. teckenkommunikation, tydliggörande mm för att stärka delaktighet. Fler personer har rustats för Stegvis förflyttning vilket i sin tur bidrar ökad självkänsla hos individen.

Hållbart arbetsliv

Såväl långtidsfrånvaron som korttidsfrånvaron har minskat om än marginellt i jämförelse med föregående år. Den totala sjukfrånvaro för ASI för 2023 ligger på 9,12 % och är några procentenheter lägre än 2022 då den låg på 9,64 %. Korttidsfrånvaron har minskat något, från 6,88 % år 2022 till 6,09 % år 2023. Inom daglig verksamhet finns dock en hög frånvaro bestående av partiella ledigheter och VAB vilket inte framgår av sjukfrånvaro statistiken.

För att klara av vikarietillsättning vid ökad korttidsfrånvaro har Daglig verksamhet anställt fem poolpersonal, då det har varit svårigheter att få behovet tillgodosett via bemanningen. Poolerna arbetar främst med planerad frånvaro men går också in och täcker vid akuta behov. Poolarna har kunnat täcka en stor del av frånvaro men det har inte alltid räckt till vilket resulterat i att personalen fått gå kort. Under 2023 har också det tuffa ekonomiska läget medfört att korttidsfrånvaro inte alltid ersatts. Alla verksamheter inom Daglig verksamhet har arbetat fram en plan B som ska gälla då verksamheten har kort om personal. Det är ett sätt att prioritera rätt saker, anpassa aktiviteterna som vi erbjuder men samtidigt hålla en god kvalitet. Syftet är att skapa trygghet, hållbarhet och minska stress hos personalen.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet sker med hjälp av årshjul och under året har verksamheterna fortsatt arbetet från 2022 med att ha ett stort fokus på OSA-arbetet. Det sker ett strategiskt arbete med att involvera medarbetarna i arbetsmiljöarbetet genom att fokusera på friskfaktorer med bas av resultaten från medarbetarenkäten. Det huvudsakliga forumet för detta har varit APM. Inom AME ägnas en timma av tre på APM enbart till OSA-frågor. Teman som har behandlats under året har t ex varit transparent organisation, kommunikation och kränkande särbehandling. Under året har delvis den sk OSA-gruppen på AME bytts ut. Permanenta funktioner i gruppen är chef, verksamhetsledare och skyddsombud. Därtill finns fyra representanter från medarbetargruppen. Dessa byttes ut under året, genom val och beslut på APM.

På alla enheter sker kontinuerligt uppföljning av tillbud och arbetsskador. KIA-ärenden behandlas på APM med genomgång av anmälda ärenden och tillhörande åtgärder. Åtgärdsplaner och analyser görs i personalgrupperna och förebyggande åtgärder vidtas när det är möjligt. Samverkan med personalspecialist sker vid behov.

Inom AME har majoriteten av KIA-ärendena rört den fysiska arbetsmiljön i de praktiska verksamheterna. Rapporteringarna ledde bland annat till att en utbildning i bakgavelkunskap genomfördes för de som använder lastbilen.

I ett led att förhindra typiskt förekommande "vinterolyckor" uppmanades personalen att tänka på och vidareförmedla till deltagare under hösten att använda reflexer samt tänka på att ha bra skor för att undvika halkolyckor.

Totalt skedde 13 arbetsolyckor (ingen av allvarigare art), 5 tillbud och 1 riskobservation. Olyckorna handlade om till allra största del fallolyckor eller handhavandefel med verktyg (t ex skärsår med kniv m m).

Inom daglig verksamhet har majoriteten av inkomna KIA-ärenden under 2023 gällt störningar på nätverket och andra IT-relaterade frågor som påverkat driften. Flera ärenden har handlat om hög arbetsbelastning och då har enhetschef haft möte med berörd person för dialog kring åtgärder för att minska belastning och för att uppnå balans och hållbarhet i arbetet.

Utredningsenheten har under året fokuserat på vidareutvecklingen av ett compassionfokuserat förhållningssätt. Detta var något som unisont lyftes fram av personalen som något de såg som positivt. Ett förhållningssätt som har till syfte att höja hållbarheten i arbetet. Detta hade haft sin inledning under föregående år och som ett led i detta köptes boken "Compassioneffekten" in till personalen. Även en planeringsdag vigdes åt att fortsätta jobba vidare med detta tema.

Samtliga enheter har under i någon form arbetat med medarbetarprinciperna, på heldagar, APM och verksamhetsmöten. På några enheter har man valt att översätta medarbetarprinciperna till bedömningskriterier vid lönerevision och medarbetarsamtal. Ett sätt att tydliggöra för medarbetaren vilken och på vilket sätt de har en påverkan i vardagen och under hela året.

Verksamhetsutveckling

Arbetsmarknadsenheten

Under 2023 har betydande steg tagits avseende verksamhetsutveckling inom AME. Genomförd gemensam processkartläggning med försörjningsstöd har bidragit till ett förbättrat samarbete och en ökad effektivitet/effektfullhet. Andra viktiga områden att nämna är implementering av BIP, rättighetsbaserat arbetssätt, Breddad rekrytering och uppstart av verksamhet i Torpaområdet.

Under hösten fick samtliga medarbetare och chefer utbildning i BIP. Metoden/förhållningssättet kommer fortsättningsvis genomsyra verksamheten. Vilket bland annat har och kommer påverka samarbetet mellan arbetskonsulent, socialsekreterare och deltagare, men också aktiveter såsom kartläggningsprocessen, utformningen av handlingsplan, verktygslådan, mm. Denna utveckling ligger i linje med arbetet att implementera ett rättighetsbaserat arbetssätt, i syfte att stärka deltagarnas självständighet och egenmakt. I implementeringen har stöd funnits från extern aktör (Emerga), vilket har varit möjligt genom finansiering från samordningsförbundet. Under hösten har samtliga medarbetare fått utbildning, vissa av medarbetarna har fått coachning och i januari 2024 kommer verksamheten ha ett avslutningsseminarium. I det interna verksamhetsutvecklingsarbetet har fem områden identifierats som verksamheten kommer att arbeta vidare med under 2024 och framåt. Detta är och blir en del av verksamhetens ständiga

förbättringsresa. Av de som fick coachning, så finns ett par medarbetare som kommer fungera som ambassadörer och ”pådrivare” i den interna verksamhetsutvecklingen. Övriga som har fått coachning är involverade i den utåtriktade verksamheten på Torpa, där verksamheten utformas allteftersom deltagarna uttrycker sina behov och formulerar sina svårigheter. Den utåtriktade verksamheten har sin utgångspunkt i samarbetet med den öppna förskolan Sirius, men består i lika stor del av samarbetet med Råd och stöd samt Barnens Kastanj. I planeringen framåt finns bland annat CV-verkstad, ”hur skapar jag kontakt med arbetsgivare” och omvända studiebesök (företagare besöker deltagarna och inte tvärtom). Mycket kretsar också kring deltagarnas livssituation och behovet av ökad kunskap om och förståelse för samhället.

Genom deltagande i projektet Breddad rekrytering, så har verksamheten haft möjlighet att fortsätta utveckla sitt arbete med att stötta arbetsgivare att identifiera arbetsuppgifter som ligger utanför kärnuppdraget, men som är nödvändiga för en fungerande verksamhet. Metoden kan fungera såväl i offentlig som privat verksamhet. Förutom att det är ett stöd för AME-verksamheten i arbetet med att matcha deltagare till rätt arbetsgivare, så ger det ett underlag för arbetsgivaren att organisera sin verksamhet på ett mer resurseffektivt sätt och nyttja medarbetarnas kompetens mer effektivt, samtidigt som det sannolikt också kan innebära kostnadsbesparingar.

Verksamhetsutveckling daglig verksamhet

Daglig verksamhet arbetar kontinuerligt med att stärka personerna att göra egna val. Varje person inom daglig verksamhet har en genomförandeplan för hur insatsen ska genomföras och hur personen vill ha sitt stöd utformat. Under 2022 lade personalen extra fokus på att säkerställa att brukaren i möjligaste mån är delaktig i utförandet av insatsen daglig verksamhet. Detta arbete har fortsatt och fördjupats under 2023. Arbete med fokus på att stärka person och göra dem mer självständiga är ett pågående uppdrag som har intensifieras under 2023 och då man har tagit fram fler och bättre arbetsbeskrivningar inom välfärdstekniken IPAD, mobiler men också genom bilder och tydliggörande scheman.

Inventering och utvecklande av kommunikationsmetoder är ett pågående arbete. Fler personer har blivit delaktiga i sina genomförandeplaner, genom användandet av olika kommunikationsmetoder och tydliggörande genom material som tagits fram. Ett strategiskt utvecklingsarbete gällande stegvis förflyttning har skett under året. Fokus har lagts på förankring av metoden hos personal samt tydliggörande av modell för brukarna så att den blir lättare att förstå,

Framtidsutsikter

Arbetsmarknaden har hittills visat sig vara förvånansvärt god trots den sjunkande konjunkturen. Andelen arbetslösa i Vänersborg har minskat med 2,2 procentenheter på 2 år vilket innebär en minskning med 441 personer.

I december 2023 hade Vänersborg en arbetslöshet på 7,3 %.

Enligt Arbetsförmedlingens prognoser kommer arbetslösheten stiga under 2024 för att sedan falla tillbaka något under 2025. Med en försämrad arbetsmarknad ökar avståndet till arbete/egenförsörjning för de deltagare som kommer till AME. Den målgrupp som AME arbetar med idag står generellt längre från arbetsmarknaden än vad den gjorde för 1-2 år sedan.

Det betyder att det blir än viktigare att ha en komplett verktygslåda med arbetsmarknadsinsatser för individer som befinner sig långt från arbetsmarknaden, samtidigt som behovet av samverkan ökar ytterligare. Detta får till följd att AME:s funktion kommer att variera beroende

på individens behov. Ibland är verksamheten språngbrädan ut i reguljär arbetsmarknad och ibland ett steg på vägen, och där en annan aktör tar vid.

Ekonomi kan komma att vara en utmaning för AME:s verksamhet, men samtidigt så har den goda samverkan med försörjningsstöd lett till att en ny ekonomisk modell kommer att prövas där ett eventuellt underskott på AME balanseras mot minskat behov av försörjningsstöd. Vid ett positivt utfall av detta så kan en sådan modell utvecklas ytterligare. Vidare kommer samverkan med försörjningsstöd vara central för att verksamheten ska vara så effektiv som möjligt. Flera steg har tagits framåt, men arbete kvarstår.

Viktigt kommer även vara att hålla i den verksamhetsutveckling som har påbörjats under 2023, t ex BIP och rättighetsbaserat arbetssätt. Det finns idag en övertygelse hos ledning och medarbetare att detta är ett utvecklingsarbete som kommer på sikt ge goda resultat. Det är inte bara en fråga om implementering av metod utan också att skapa en kultur och/eller ett förhållningssätt till såväl uppdraget som till deltagarna.

När det gäller daglig verksamhet kommer ekonomi fortsatt vara en stor utmaning. Det är svårt att få ekvationen att gå ihop. Det är med andra ord svårt att få en budget i balans när vi har en verksamhet som ständigt ökar i antal brukare och behov utan att vi får tillskott i ram. En utmaning framöver är att bibehålla kvalitén i verksamheten med minskade personella resurser. Personalen; stödassistenter, stödpedagoger och verksamhetsledare sätter brukaren och dess behov i fokus med ambitionen att erbjuda en daglig verksamhet med hög kvalitet. Men att erbjuda hög kvalitet under rådande omständigheter innebär en stor påverkan på personalen. Daglig verksamhet får allt fler personer, alla ska ha ett individuellt anpassat stöd, en genomförandeplan med mål och personerna ska stärkas i att gå vidare i en stegvis förflyttning. Det blir en hög arbetsbelastning på personalen och personalen vill så mycket men kan behöva prioritera och detta upplevs ibland som svårt.

Enligt Socialstyrelsen är psykisk ohälsa en stigande trend hos målgruppen som har uppmärksamats på nationell nivå. Även verksamheterna inom daglig verksamhet har uppmärksammat att det finns tendens till ökad psykisk ohälsa hos målgruppen. Personer med neuropsykiatriska diagnoser har blivit fler till antalet, vilket kommer att kräva kompetensutveckling och förstärkning av personalresurs på sikt. Det finns också behov av att se över hur vi kan arbeta för personerna med omfattande behov och som också kan ha behov av en lugnare verksamhet. I dagsläget finns det brist på verksamheter som är fysiskt anpassade/tillgängliga för denna målgrupp.

Verksamhetsinriktning: Individ och familjeomsorg

Inledning

Sammanfattningsvis har året utifrån verksamhetsplanen präglats av stort engagemang med många utmaningar, lagförändringar samt ett antal nya lagförslag som kräver förberedelser och kompetenshöjningar. Arbetet med ledning och styrning kopplat till kvalitet och arbetsmiljö har det fortsatt varit ett högt fokus på och detsamma gäller samverkan både internt och externt. Vi har också intensifierat det förebyggande arbetet för barn och unga med stort fokus på föräldrastöd samt det brottsförebyggande arbetet då kraven och ansvaret för kommunerna ökat inom detta område.

Särskilda statsbidrag har utdelats för utvecklande av föräldrastöd till kommunerna och målet är bl.a. att föräldrar ska ha tillgång till likvärdigt föräldrastöd oavsett var i landet man bor. I Vänersborg har vi inrättat en ny tjänst inom IFO "Föräldrastödssamordnare" som tillsattes i april 2023.

Mini-Maria Fyrbodal startade upp våren 2023, med mottagningar för unga med riskbruk, skadligt bruk och beroende. Huvudmottagningarna ligger i Trollhättan och Uddevalla. Vänersborgs kommuns invånare får i nuläget vända sig till mottagningen i Trollhättan, då man inte lyckats hitta ändamålsenliga lokaler i Vänersborg. Att mottagningen endast ska bemannas cirka en dag per vecka komplicerar framtagandet av lokal i Vänersborg.

Under 2023 har vi intensifierat ledningsarbetet kring barn- och unga och skapat en särskild ledningsgrupp med enbart detta fokus där verksamhetschef och berörda enhetschefer ingår. Syftet är att förbättra samarbetet och processerna mellan våra enheter och därigenom kvaliteten på stödet och insatserna för de mest utsatta barnens familjer i vår kommun. Antalet barn och familjer som är i behov av våra insatser har fortsatt öka under året vilket lett till att vi även behövt öka bemanningen i viss omfattning.

Vi har också fortsatt vårt intensifierade samarbete med skolan på uppdrag av våra förvaltningschefer. Utsedda arbetsgrupper med representanter från båda förvaltningarna har arbetat med att ta fram förbättrade rutiner för samverkan etc. Under året har en SIP-samordnare rekryterats för barn och unga i Vänersborgs kommun med uppdraget att stödja implementeringen av de senaste riktlinjerna. Tjänsten finansieras via medel från vårdssamverkan som tilldelats kommunerna i Fyrbodal i detta syfte. Tjänsten är organiserad under BUN:s elevhälsa.

Vi har under året planerat för att starta upp SSPF (Skola, socialtjänst, polis, fritid) i samverkan med berörda parter. SSPF är en metod för ett brotts- och drogförebyggande arbete som utgår från samverkan kring grupper och individer. Under hösten intensifierades planeringsarbetet med stöd från en personal från BRÅ (brottsförebyggande rådet). Metoden kommer att starta upp i början av 2024.

Ytterligare en viktig händelse under 2023 var att socialförvaltningen startade upp en ny akutlogi genom avtal enligt IOP (idéburet offentligt partnerskap) med föreningen SonRise i början av året. Detta ledde till att behovet av tidigare akutlogi på Kyrkängen helt uteblev under hösten i samband med att nya akutlogin var i full drift 7 kvällar/nätter i veckan. Kyrkängen stängdes därför helt 23-12-31.

Socialförvaltningen har under 2023 ingått ett avtal med Kriminalvården samt skapat en rutin för *Inslussning*, en modell för samverkan som ska underlätta dömdas förutsättningar att slussas in i samhället efter ett fängelsestraff. Vuxenenheten är den enhet inom förvaltningen där den inledande kontakten sker. Rutinen och modellen ska bidra till ett större kunskapsutbyte och en mer utvecklad samverkan med Frivårdsmyndigheten.

Personalförsörjningen har i vissa delar varit en stor utmaning under året, inte bara i Vänersborg, utan även i vårt närområde och nationellt. Här arbetar vi kontinuerligt med att vara en attraktiv arbetsgivare, men konkurrensen är mycket stor mellan kommunerna både av erfaren personal och nyutexaminerade socionomer. De flesta kommuner inom Fyrbodal utökar/har utökat personalstyrkan inom barn- och unga p.g.a. ökade volymer vilket lett till ännu större konkurrens. Inom barnavården har vi under året fått ta hjälp av inhyrda socionomkonsulter i viss omfattning för att klara av att omhänderta den ökade arbetsmängden. Det är endast på försörjningsstödsenheten som det under ett antal år varit stabilt med mycket erfaren personal, där vi inte haft behov av att rekrytera under året.

Vi har fortsatt haft ett gott samarbete med berörda fackliga parter under året och engagemanget på våra LSG-möten är högt med delaktighet från samtliga enheter.

Totalt har 13 medarbetare inom IFO slutat sin anställning under året, i huvudsak socialsekreterare. Detta innebär en personalomsättning på totalt 10,7%

Försörjningsstödsenheten

Enheten har under året fortsatt att arbeta intensivt för att verksamheten ska genomsyras av och syfta till självförsörjning och ett självständigt liv för individen. På individuell nivå, gentemot brukare, har detta skett genom fortsatt strukturerat arbete i handläggningen kopplat till våra två huvudspår – arbetsspåret för de brukare som bedöms ha arbetsförmåga samt sjuk/rehabspåret för brukare med hög ohälsa, ofta kopplat till sjukskrivning.

Även om faktorer som konjunktur, arbetslöshet och ekonomisk situation styr lägesbilden av utbetalt försörjningsstöd, så bedöms de områden vi arbetat strategiskt med på enheten under året vara starka orsaker till minskat försörjningsstöd. Mycket glädjande är det också att antalet barn i familjer som någon gång under året erhållit försörjningsstöd minskat kraftigt de senaste åren. Under 2020 var det 731 barn att jämföras med 451 barn 2023.

Samverkan AME - fortsatt fokus på samarbetet med AME och vi har under året arbetat fram en samverkansprocess som en del i kvalitetsledningsarbetet, som bidragit till bättre strukturer och tydligare vägar för våra brukare, som bedöms ha arbetsförmåga i processen mot självförsörjning.

Brukare med hög ohälsa med ingen eller oklar arbetsförmåga - Ett av målen på enheten inom detta område för året var att arbeta för att fler personer än föregående år skulle erhålla aktivitets- eller sjukersättning. Under 2022 var det 8 personer som fick sjukersättning och 10 personer som fick aktivitetsersättning. Under året 2023 har 16 personer erhållit sjukersättning och 4 personer erhållit aktivitetsersättning. Detta får anses vara ett mycket gott resultat och målet för året om att fler personer än föregående år skulle få sjuk- och aktivitetsersättning har uppnåtts.

Samverkan - ytterligare ett mål har varit att samverka med Försäkringskassan, hälso- och sjukvård skulle förbättras. Det sker kontinuerligt samverkansmöten i individärenden, främst med hälso- och sjukvården, dessa möten är ofta helt avgörande för att komma vidare i individens planering mot självförsörjning. Via Samordningsförbundet södra Vänern har det, under året, startats en projektgrupp för målgruppen SGI-0 (sjukskrivna utan sjukpenninggrundande inkomst) som vi aktivt ingår i med två representanter från enheten. Syftet är att förbättra samarbetet mellan myndigheter för denna målgrupp som ofta faller mellan stolarna avseende ansvar för rehabilitering etc. och de löper stor risk för att bli mycket långvarigt beroende av försörjningsstöd.

FUT-handläggning (felaktiga utbetalningar – välfärdsbedrägeri) - under 2023 har en specifik socialsekreterare fått uppdraget att utreda misstanke om felaktiga utbetalningar på 50 %, tidigare utfördes detta av samtliga handläggare vid behov. Rutiner och handläggning inom området har reviderats och stärkts. FUT-handläggaren ingår tillsammans med en 1:e socialsekreterare i ett nätverk inom Fyrbodals kommun för dessa frågor. Under 2023 har 16 utredningar om felaktiga utbetalningar genomförts. För 2022 var motsvarande siffra 7. Av utredningarna för 2023 resulterade 10 i polisanmälan och 6 avslutades utan åtgärd. Under året har det skett en revision kring kommunens förebyggande arbete mot välfärdsbedrägerier beställd av kommunens revisorer. Granskningen utfördes av företaget KPMG. I revisionsrapporten framkom att enheten har tydliga, välkända och etablerade rutiner kring vilka åtgärder som kan och ska vidtas vid misstanke om välfärdsbedrägerier.

Målgruppsanalyser - Årligen genomförs sedan 2022 en målgruppsanalys på enheten. Syftet med att göra målgruppsanalys är att bättre kunna beskriva målgruppen - hur många vi har inom olika grupper och vad de har för olika förutsättningar och behov för att nå självförsörjning. Det kan

t.ex. handla om antal kvinnor med inte avklarad SFI samt avsaknad av grundskoleutbildning, hur många vi har inom Kramis målgrupp eller hur många med tidigare missbruk som är aktuella för försörjningsstöd m.m. Målgruppsanalysen ligger sedan som en del av planerandet av kvalitet- och utvecklingsarbetet och framtagande av insatser utifrån behov, bl.a. tillsammans med AME.

Antal hushåll - från slutet av 2019 ökade antal hushåll som uppbar försörjningsstöd, från att tidigare varit på en nivå av i genomsnitt lite drygt ca 400 hushåll per månad till att som mest under en period 2021 handla om ca 550 hushåll per månad. Därefter har en kontinuerlig minskning skett och enheten har nu återigen ett genomsnitt på ca 400 hushåll per månad, detta innebär en minskning med 179 hushåll under denna treårsperiod (ca 33%).

Kostnader för försörjningsstödet - har minskat trots att riksnormen höjdes med hela 8,6% inför 2023 utifrån hög inflation. Jämförelse med nationell statistik visar att vi minskat utbetalt försörjningsstöd något mer än riket i övrigt de senaste två åren. För riket var minskningen av utbetalt försörjningsstöd 3,3% år 2023 (januari – oktober) jämfört med år 2022 (januari – december). För Vänersborgs kommun var minskningen för samma period 4,1%. (Statistik hämtad från Socialstyrelsens statistikdatabas). Kostnaderna för försörjningsstöd för gruppen utrikes födda hushåll har minskat med 23% medan kostnaderna för de inrikes födda hushållen har ökat med 4,6% under perioden 2020 – 2023. Detta följer också arbetslöshetsstatistiken nationellt, där arbetslösheten minskat för utrikes födda, men ökat för inrikes födda.

Avslutade hushåll - Det totala antalet avslutade hushåll på Försörjningsstödsenheten under 2023 var 252 st. Det kan jämföras med antal nya hushåll som var 270 st.

Orsaker till avslut - 35% erhöll arbete, 14% erhöll annan ersättning/bidrag, 13% ej avhörda, 11% började studera, 13% flyttade, 8% annan orsak, 5% ändrad familjesituation, 1% ersättning på grund av arbetslöshet.

Orsaker till avslut unga hushåll (18–25 år) - Under 2023 var antalet unga hushåll som uppbar försörjningsstöd i snitt 49 per månad att jämföras med 2022; 63 hushåll och 2021; 86 hushåll. Vi ser alltså en kraftig minskning under de senaste två åren med 44%. Totalt avslutades 63 hushåll i åldersgruppen under 2023. 41% erhöll arbete, 14% började studera, 8% erhöll annan ersättning/bidrag, 13% flyttade, 14% ej avhörda, 5% förändrad familjesituation och 5% annan orsak. (statistiken ingår även i den totala statistiken i stycket ovan).

Långvarigt försörjningsstöd - Antalet hushåll som uppbar långvarigt bistånd mer än 10 månader har fortsatt minska sedan 2021. Under 2022 var det i genomsnitt 356 hushåll per månad att jämföras med 307 hushåll för 2023, således en minskning med totalt 49 hushåll.

Avslagsbeslut - Under 2023 fattades totalt 3096 beslut om avslag varav 596 var avslag på ansökan i sin helhet och 2500 var avslag på del av ansökan.

Utfallet i domar från rätten efter överklagande av beslut kommer att redovisas i kommande kvalitetsrapport från förvaltningen.

Dödsboutredningar och ekonomiskt bistånd till begravningskostnader - Under 2023 har 68 dödsboutredningar öppnats och handlagts av enhetens två utredningsassistenter. År 2022 var motsvarande siffra 59 dödsboutredningar.

Utbetalt Ekonomiskt bistånd för begravningskostnader - år 2023; 263 626 kr. (2022; 195 276 kr).

Krami - är en verksamhet i samverkan mellan Kriminalvården, Arbetsförmedlingen, Trollhättans stad och Vänersborgs kommun, förlagd i Trollhättan. Krami riktar sig till kvinnor och män över 18 år som på grund av kriminalitet och social bakgrund har svårt att finna, få och behålla arbete. Personalen, som är från Kriminalvården, Arbetsförmedlingen och kommunen

stöttar och hjälper de aktuella brukarna att hitta en fungerande väg till arbete och självförsörjning. Under 2023 har sammantaget 44 personer varit inskrivna på Krami. Av samtliga inskrivna under året var 18 personer från Trollhättan och 25 personer från Vänersborg samt 1 person från Tanums kommun (köpt plats). Under året har 15 deltagare gått i egenförsörjning, 6 deltagare i anställning utan stöd och 6 deltagare i anställning med lönestöd samt 3 deltagare till studier.

Vuxenenheten

Under 2023 har Vuxenenheten bestått av tre team, tre 1:e socialsekreterare samt en enhetschef. Utredningsteamet (socialsekreterare) har ansvarat för utredning och myndighetshandläggning medan stöd- och behandlingsteamet (behandlingssekreterare) samt stöd- och boendeteamet (behandlingssekreterare) har utgjort vårt utförarled som arbetat med olika former av kvalificerade och specialiserade öppenvårdsinsatser. Enhetens målgrupp är vuxna personer från 18 år med olika former av missbruks-/beroendeproblematik inkl. spelproblematik samt våld i nära relation/brottsoffer och avhoppare.

Fokus och mål i verksamhetsplan 2023 – utveckla dokumentationen av de professionella bedömningarna i utredningar, utöka den brukarinriktade gruppverksamheten ytterligare, utveckla det metodiska arbetet genom samverkan/samarbetet mellan teamen i enhetens utförarled för att gynna det kollektiva lärandet och kompetensutbytet med ett tydligt brokarfokus samt utöka det förebyggande och uppsökande arbetet.

Ärenden per månad - under 2023 har Vuxenenheten hanterat mellan 93 - 117 aktiva/pågående ärenden per månad (jmf. 2022: 98 - 106/månad) varav 13 - 21st./månad har avsett VIN (2022: 6 - 11/månad). Aktuella ärenden gällande unga vuxna i åldern 18 - 20 år har varierat mellan 4 - 19/månad (2022: 6 - 11/månad).

Antal personer och ålder - 365 personer (2022: 376 personer) har varit aktuella på enheten (137 kvinnor; 227 män). Sammantaget har 131 personer (61 kvinnor; 69 män) haft någon form av pågående ärende (2022: 210st.). Den yngsta personen som varit aktuell på enheten under året var 18 år och den äldsta personen 82 år, så vi har fortsatt liksom tidigare år, haft ett brett åldersspann.

Insatser - 124 personer (2022: 97st.) har under året beviljats någon form av insats/åtgärd utifrån missbruks-/beroendeproblematik och 35st. (2022: 37st., 2021: 34 st.) med anledning av våld i nära relation (varav 2 män). En utredning har genomförts gällande avhoppare från kriminell verksamhet och tre utredningar avseende brottsoffer.

Skyddat boende - 8 kvinnor (2022: 5st.) har, utifrån vårt upprättade direktavtal med Trollhättans skyddade boende, haft insats där och fem av dessa har haft minderåriga barn (totalt 10 barn) som har följt med sin mamma till skyddat boende. Två (2) kvinnor (2022: 2st.) har varit beviljade skyddat boende på annan ort genom extern aktör enligt ramavtal (inkl. sammanlagt fem barn). De beviljade insatserna i form av skyddat boende på annan ort har båda en grund i hedersrelaterat våld. Den yngsta, inom Vuxenenhetens verksamhet, som varit aktuell för någon form av insats avseende våld i nära relation har varit 18 år och den äldsta 64 år.

HVB- institutionsvård - under 2023 har en person beviljats behandlingshem enligt SoL avseende missbruksproblematik och tre personer har vårdats enl. LVM. Totalt 11 - 15 brukare per månad (22 unika personer, 59% män 41% kvinnor) har varit beviljade Strandviken-insatsen.

Öppenvårdsinsatser på hemmaplan - sammanlagt har 94 personer (2022: 7st; 2021: 108st.) varit aktuella för öppenvårdsinsats avseende missbruk/beroende. Vidare har 7 personer (2022: 7st.;

2021: 2st.) i målgrupperna våld i nära relation alt. avhoppare/våldsutövare beviljats insats, varav en av dessa även haft samtidiga insatser för missbruksproblematik. Antalet personer aktuella i vår öppenvård har ökat med 22% jämfört med 2022.

Sociala serviceinsatser - totalt har 64 sociala service-insatser genomförts under 2023 fördelat enligt följande: Råd- och stödsamtal 38, Strandvikens boende 4, anhörigstöd individuellt 11, anhörigstödsgrupp en gruppomgång med 5 deltagare, återfallspreventionsgrupp en gruppomgång med 3 deltagare samt Klivet och aktivitetsgrupp Nöjet, med en gruppomgång vardera med totalt 8 deltagare.

Förändring av utförarverksamheten

På uppdrag av IFO-chef genomfördes en genomlysning av enhetens verksamhet med start våren 2023. Detta gällande kostnader, personalresurser/vakanser, ärenden/insatser, ärendefördelning/team samt brukarnas behov. Vidare skulle interna jämförelser inom IFO/andra enheter samt omvärldsbevakning göras. En analys av verksamhetens behov bl.a. utifrån nuläge och framtidsutsikter, förslagen i samsjuklighetsutredningen samt vid ev. fler ensamhushåll alt. satellitboenden inom vår verksamhet skulle sammanställas.

Utifrån resultatet av genomlysningen av verksamheten, den faktiska ekonomiska situationen samt med utgångspunkt i de tankar och förslag som bl.a. inkommit från enhetens medarbetare, påbörjades ett aktivt arbete med en verksamhetsutvecklande förändring i enhetens utförarled. Detta med fokus på sammanslagning av båda teamen i Vuxenenhetens utförarled till ett utförarteam, där alla behandlingssekreterare ingår och arbetar på schemalagd arbetstid.

I och med denna verksamhetsutvecklande förändring kommer enheten, förutom att behålla samtliga befintliga personalresurser, bl.a. kunna möjliggöra en jämnare arbets- och ärendefördelning och flexibilitet att ta emot ärenden i hela utförarledet. På sikt ska vi även kunna erbjuda ett än mer fördelaktigt arbetsschema för vissa av medarbetarna, i syfte att bidra till ett hållbart arbetsliv. Detta samtidigt som vår enhet kommer att öka tillgängligheten för en alltmer komplex målgrupp och i god tid kunna påbörja omställningen till en än mer behovsanpassad socialtjänst. Förändringen kommer att gälla från 24-01-01.

Barn- och ungdomsenheten

Enheten vänder sig till barn och unga och deras föräldrar och är uppdelade i fyra team; mottagningsteam, barnteam (0 - 12 år), ungdomsteam (13 - 20 år) samt ett våldsteam.

Enhetens mål- och fokusområden har de senaste åren haft fokus på att fortsätta utveckla och förbättra utredningsarbetet, barnets delaktighet och rättigheter samt samverkan överlag, med särskilt fokus på samverkansprocessen med vårt eget utförarled på råd- och stödenheten.

Orosanmälningar/ansökningar - för hela enheten inkom det under året 2546 orosanmälningar/information avseende barn och unga 0 - 20 år som riskerar att fara illa och 87 ansökningar. År 2022 inkom 2314 orosanmälningar/information och 87 ansökningar, 2021 inkom 1703 orosanmälningar/information och 57 ansökningar. Av anmälningar, inkommen information och ansökningar 2023 rörde 306 våldsutsatta barn, för 2022 var det 263 barn. Det är således en ökning från 2022 vad gäller ärenden som aktualiseras utifrån våld. Vi kan också konstatera att det är fler riktigt allvarliga anmälningar som inkommit under 2023 i jämförelse med 2022 även i många orosanmälningar som inte innehåller våld.

Utredningar - under 2023 öppnades totalt 685 utredningar, mängden utredningar har ökat med c:a 110 st. jämfört med 2020 då det öppnades 574 utredningar.

Denna kraftiga ökning senaste åren har inneburit behov av inhyrda konsulter samt vissa överanställningar för att klara uppdraget.

Orosanmälningar missbruk av alkohol/narkotika ungdomar - orosanmälningar gällande unga 13 - 20 år avseende missbruk av alkohol/narkotika har minskat jämfört med 2022. Under 2023 inkom totalt 51 orosanmälningar, 2022; 66 st., 2021; 37 st., 2020; 59 st.

Av totalt 51 orosanmälningar avser 29 flickor och 22 pojkar. 69% av orosanmälningarna avser åldersgruppen 15 - 17 år och dessa är i princip helt jämnt fördelat mellan flickor och pojkar. Den vanligaste orsaken till orosanmälan i samtliga åldersgrupper är missbruk av narkotika (53%) och dessa avser 59% pojkar och 41% flickor. Vad gäller orosanmälningar avseende missbruk av tabletter är det 100% flickor (4 st.).

Placeringar Institution / HVB - antalet unga placerade på HVB (hem för vård eller boende) eller på statens institutioner har ökat kraftigt under de senaste åren. Antalet vård dygn under 2023 har ökat med 35% jämfört med 2022 och med 114% jämfört med 2021. Bedömningen är att placeringarna varit oundvikliga utifrån socialtjänstens ansvar att skydda barn och unga och det speglar också det ökade inflödet av orosanmälningar. Under året har totalt 20 ungdomar i åldrarna 13 - 20 år varit placerade på HVB eller SIS någon gång under året (9 flickor och 11 pojkar). Utöver detta har 14 yngre barn varit placerade på HVB under året, huvuddelen av dem tillsammans med förälder (7 flickor 7 pojkar).

Under våren 2023 genomfördes en genomlysning av samtliga placeringar på HVB och SIS och det konstaterades att för samtliga placerade var det rätt insats utifrån behov och juridiska grunder.

Råd- och stödenheten

Enhetens verksamhet består av två större team med familjebehandlare samt fältsekreterare och utöver det två tjänster med specifik inriktning mot föräldrastöd, föräldrarådgivare vid Sirius familjecentral samt samordnare föräldrastöd. Enheten har också två tjänster med inriktning arbetsledning, utveckling och kvalitetsuppföljning i form av 1:e behandlingssekreterare.

Under 2023 har hela enhetens kontor/arbetsplats flyttat från befintlig lokal som var uppsagd av fastighetsägare till en evakueringslokal på Lindgården under maj 2023. Verksamheten kommer att flytta till permanenta lokaler i gamla flickskolan beräknas till mars 2024.

Team familjebehandlare - teamet familjebehandlare har under året gått från att ha tre inriktningar till att vara två olika inriktningar barn -och ungdomsteam med sammanlagt 11 tjänster.

Vårdsteam som specifik inriktning valde enheten att ta bort under 2023 av flera olika anledningar men framför allt då det är en problematik som ofta återfinns i många ärenden och på många olika sätt. Därav är det viktigt att alla enhetens familjebehandlare är uppdaterade och utbildade i att hantera våld i olika former och på olika sätt samt också med olika typer av metodik. Familjebehandlare har under 2023 haft ett genomsnitt per månad på ca: a 70 familjer i biståndsbedömda insatser (94 barn).

Enhetspecifika mål i verksamhetsplanen 2023; Mål och fokusområden för året har bl.a haft fokus på att utveckla yrkesrollen, tydliggöra barnets röst och delaktighet i både handling och dokumentation samt utveckla dokumentationsarbetet i stort. Målen har följts upp och vissa delar kommer att ingå i det fortsatta utvecklingsarbetet under 2024.

Verksamhetens biståndslösa insatser – Serviceinsatser - verksamhetens biståndslösa utförande i form av rådgivning och stödgrupper har under året i genomsnitt haft ca 30 personer pågående per månad och har getts inom följande områden:

- **Råd och stödsamtal** (47)
- **Brottsofferstöd** (3)
- **Medling** (0)
- **Föräldrarådgivningssamtal** (51)
- **Hela Barn** (6) (barnfokuserad samtalsserie för föräldrar i konflikt som har svårt att samtala om frågor som rör det gemensamma barnet.
- **Komet** (19) (föräldrastödsprogram för föräldrar till barn med utagerande beteende, som upplever att de ofta hamnar i konflikt med sina barn.
- **Kaktus** (8) (stödgrupp för barn och ungdomar som växer/växt upp i en familj med känslomässiga sjukdomar t.ex psykisk ohälsa/beroende.
- **Skilda världar** (7) (stödgruppverksamhet som vänder sig till barn i åldrarna 7-12 år med skilda/separerade föräldrar)
- **BIFF** (3) (Barn I Föräldrars Fokus - föräldragrupp till föräldrar som separerat och inte kommer överens om frågor som rör barnen)

Den individuella rådgivningen har mestadels bestått av föräldrarådgivningssamtal och råd och stödsamtal och gruppverksamheten har flest deltagare i KOMET.

Team Fältsekreterare - fältsekreterarnas uppdrag och mål är bland annat att arbeta förebyggande mot ungdomar genom uppsökande arbete på fältet. Det görs genom de fyra olika kärnuppgifter (uppsökande arbete, kartläggning och analys, sociala förebyggande insatser samt dokumentation, uppföljning och kunskapsförmedling). Det genomförs många olika sociala fältinsatser av fältsekreterarteamet samt också i samverkan med andra verksamheter och förvaltningar i kommunen. Fältverksamheten har en väl genomarbetad verksamhetsplan att arbeta utifrån vad gäller verksamhetens arbetsområden mål och aktiviteter samt enhetsspecifika fokusområden. Följande enhetsspecifika mål/områden har vi haft fokus på 2023:

- Utveckla och tydliggöra yrkesrollen fältsekreterare samt samsyn i begreppet socialt fältarbete.
- Utveckla dokumentation och analys av det sociala fältarbetet med fokus på vad är ungdomarnas behov (universellt och selektivt och indikerat) som störst i kommunen för att där kunna sätta in rätt insatser.
- Utveckla ett systematiskt arbetssätt för socialt fältarbete på indikerad nivå för att dokumentera, analysera och utvärdera i syfte att tydliggöra och få samsyn kring risk och skyddsfaktorer och följa utvecklingen på individnivå för att säkerställa att ev behov av insatser är tillgodosett.

Teamet har arbetat med alla tre områdena på olika sätt under 2023 och har kommit en bra bit på väg inom alla områden.

Fältverksamheten har under 2023 analyserat verksamhetens dokumentation kvartalsvis för att kartlägga olika mönster, risker och trender på selektivt samt universell nivå. Analysen har även syftat till att följa upp fältverksamhetens arbete och identifiera behov av insatser för att förebygga social problematik hos ungdomar i Vänersborg. Analysen har exempelvis resulterat i att fältverksamheten har utvecklat nya insatser som exempelvis klassinsatsen Språkbruk och rastaktiviteter med tema om psykisk ohälsa. Fältverksamheten har dessutom genom sin analys till exempel identifierat behov av att nå mer flickor vilket lett till en insats i samarbete med skola och fritidsgårdsverksamhet där 92 flickor deltog. Fältverksamheten har under 2023 även upprättat ett nytt arbetssätt i form av en systematisk dokumentation kring enskilda ungdomar utifrån tre orosnivåer. Syfte med arbetssättet är att kartlägga, fånga upp, sätta in insatser och följa upp ungdomar med social utsatthet/problematik.

Under 2023 har fältverksamheten tillsammans med högstadieskolorna tagit fram ett samverkansdokument vars syfte är att klargöra roller och förväntningar från de olika verksamheterna och på så vis underlätta samverkan samt nå högre måluppfyllelse utifrån våra uppdrag gentemot ungdomar/elev. I samverkansdokumentet framgår bland annat att fältsekreterare ska delta på EHT-möte på samtliga högstadieskolor två gånger per termin för övergripande informationsutbyte om målgruppen kring exempelvis behov, problemområden och hur vi kan öka friskfaktorer. Vidare framgår i samverkansdokumentet att Fältsekreterare även ska vara tillgängliga efter bedömning av verksamhetens behov och resurser för samarbete kring projekt, insatser eller specifika behov på en skola. Flera förfrågningar har lett till specifika insatser under året.

Nedanstående sociala fältinsatser har genomförts under året:

Socialt uppsökande fältarbete - genomförs genom att arbeta uppsökande och förebyggande ute på fältet i kommunen och i olika miljöer där ungdomar vistas. Detta är framför allt på högstadieskolorna samt på andra kända samlingspunkter vilka varierar utifrån årstid och behov. Fältsekreterare utför minst ett besök per vecka på varje högstadieskola samt gymnasiet i Vänersborg. Upplevelsen av det generella fältarbetet med uppsökande verksamhet är att det är positivt och fältsekreterare får en god kontakt och bra relation med de ungdomar som de möter.

Sommargrupp - genomfördes under fyra veckors tid i juni 2023 med sammanlagt 12 ungdomar. Ett flertal aktiviteter med en tydlig plan och syfte genomfördes för dessa ungdomar tillsammans med olika teman, studiebesök och trevliga inslag såsom mat, dryck, fika och lek. Utvärderingen påvisade mycket goda resultat. Samtliga ungdomar kan tänka sig att rekommendera sommargrupp till andra ungdomar. Sammanfattningsvis framkommer i utvärderingen att många av ungdomar upplever att de lärt sig något nytt kring bl.a. framtid och psykisk hälsa, kärlek och relationer, framtid samt hänsyn och bemötande. Även besök av polis samt studiebesök på fritidsgården var uppskattat. Dessa sommargrupper kommer att genomföras även 2024.

Sociala fältinsatser i skolan;

Drogsmart - ett förebyggande program som omfattar tre tillfällen. Syftet med drogsmart är att senarelägga alkoholdebuten hos unga samt ge unga ökad kunskap för att avstå bruk av narkotiska preparat. Programmet genomfördes tidigare i årskurs 9 på samtliga grundskolor i Vänersborg. Fältverksamheten har dock utifrån kartläggning av ungdomssituationen i Vänersborg och genom omvärldsbevakning bedömt att programmet skulle kunna ge en ökad förebyggande effekt i en tidigare årskurs. Fältverksamheten har därför tillsammans med drogförebyggande samordnare under 2023 genomfört drogsmart i årskurs 8.

Språkbruk - uppmärksamma och öka förståelsen för språkbrukets påverkan på elevernas mående samt skolmiljö och på så sätt minska elevernas negativa språkbruk gentemot varandra.

Våld och ungas relationer - information om våld i nära relation och vilken hjälp som finns att få. Denna insats utfördes på Fridaskolan i åk 9.

Nätvett - öka medvetenhet kring den påverkan som nätet/sociala medier har på ungdomar.

Fördomssmart - öka medvetenhet kring fördomar och bidra till ett normkritiskt förhållningssätt.

Unga relationer - rastaktivitet med tema relationer.

Hälsovecka - rastaktivitet med tema psykisk hälsa (friskfaktorer).

En annan skolinsats innebär att presentera sig själva och verksamheten för åk 6. Detta genomförs för samtliga åk 6-klasser inför sommarlovet.

Under året har också *schools out* och *schools in* genomförts likt tidigare år i samverkan med bl.a. skola och fritid i samband med skolstart och skolavslutning. Även i år anordnade fältteamet ett eget *schools in* för Fridaskolan.

Att vara aktiv på sociala medier genom Instagram och Tiktok intervjuer är en mycket viktig aktivitet för fältteamet. Syftet är att marknadsföra vår verksamhet och sprida kunskap, underlätta för ungdomar att ta kontakt med andra professionella och framföra ungdomars röst. På Instagram har fältteamet genomfört temaveckor om olika områden, exempelvis våld i nära relation, heder, relationer, tystnadskultur osv.

Samordnare föräldrastöd

Under 2023 i april tillsattes tjänsten samordnare Föräldrastöd. Syftet med tjänsten var att i första hand samordna föräldrastödet inom vår förvaltning IFO, men också se till att det föräldraskapsstöd vi erbjuder är väl utvecklat, organiserat samt tillgodoser föräldrars behov av stöd i vår kommun. En annan stor del är att marknadsföra, samverka med kommunens övriga verksamheter samt genom ett operativt arbete leda stödgrupper.

Samordnaren har också på olika sätt marknadsfört enhetens föräldraskapsstöd, genom att informera på föräldramöten, lägga ut information på olika kanaler såsom till exempel hemsida och infomemorier men också varit ute och informerat på olika verksamheter till exempel familjerådgivning, rektorsträffar, elevhälsa, UPH (Ungas psykiska hälsa Torpa vårdcentral) samt andra verksamheter. Samordnaren deltar även på nätverksträffar och andra samverkansformer, där också polis ingår. En grupp som vi genom åren sett att vi inte når ut till är utrikesfödda föräldrar därav har ett samarbete startats upp mellan samordnare föräldrastöd, ASI och Familjecentralen Sirius som är verksamheter som riktar sig till och till stor del träffar denna målgrupp. Under året har samordnare varit ute på Barnens Kastanj (fritidsklubb) i syfte att samtala med föräldrarna på Torpaområdet och undersöka vilka behov av stöd som de har, men också för att bygga relation och nå ut med budskapet att socialtjänsten i första hand arbetar för att stötta och hjälpa föräldrar i sitt föräldraskap. Detta arbete resulterade i att ett Café, Kastanjens Café som nu har verksamhet varje fredag i Barnens Kastanjs lokaler, caféet är riktat till vuxna. Caféet skall ses som en träffpunkt med utgångspunkt i att prata svenska, samtala om föräldraskap, guidas vidare inom ASI:s områden samt lyssna in deras frågeställningar och behov av stöd i bland annat sitt föräldraskap. Detta är ett samarbete mellan alla tre verksamheterna och har varit ett lyckat koncept, mellan 12 - 20 deltagare varje tillfälle.

Samordnare har också dialog med andra verksamheter utifrån att möta t.ex nya lagförslag såsom stöttning till vårdnadshavare till placerade barn, hur kan vi på Råd och stödenheten utveckla vårt föräldrastöd till denna målgrupp. Samordnare har även lyssnat in behov av stöd för föräldrar till barn med problematisk skolfrånvaro. Dialog förs med rektorerna hur vi tillsammans kan hjälpas åt och stötta dessa föräldrar.

Familjeenheten

Familjeenheten består av familjerådgivningen, familjerätten, barnsekreterare för barn och unga placerade i familjehem och familjehemssekreterare.

Familjerådgivningen - en verksamhet med erfaren personal som i hög grad driver verksamheten självständigt. På grund av uppsägning av lokaler bestod en stor del av året inledningsvis av att hantera flytt av verksamheten till nya lokaler. Under samma period valde Dalslandskommunerna att säga upp sitt avtal som de haft med vår kommun under många år. Dalsland övergår till att själva bedriva verksamheten i samverkan för att ge sina

kommuninvånare service mer lokalt. Tyvärr drabbades också verksamheten av en långvarig sjukskrivning som sedan övergick till att medarbetaren efter många år i tjänsten valde att gå i pension. Bortfallet på tjänsten under flera månader innebar att köerna växte sig långa. En rekrytering kunde ske under hösten 2023 och för närvarande har vi fokus på planen för att komma i kapp med köerna som bildats.

Antal besökande personer 2023; 174 personer.

Antal genomförda samtal 2023; 387 samtal

Brukarundersökning genomförs årligen, senast hösten 2023 med mycket goda resultat. Däremot fanns det detta år synpunkter från vissa brukare på långa väntetider vilket var förväntat.

Familjerätten - familjerätten har under många år varit en stabil verksamhet med hög kompetens. Under året har även denna verksamhet påverkats av sjukskrivningar samt även en längre föräldraledighet. Ordinarie personal har arbetat hårt under året men det blev till slut inte hållbart utan hjälp från inhyrd konsult med den särskilda kompetens som krävs för att få arbeta inom detta specialiserade område.

Under året har chef tillsammans med samordnare för gruppen, skapat processer i kvalitetsledningsarbetet inom alla de områden som rör familjerätten. Vi har också under året digitaliserat egenkontrollerna i Forms bl.a för att underlätta analysarbetet.

Arbetsmängden har ökat kraftigt under 2023 jämfört med 2022;

	2023	2022
Utredning vårdnad/boende /umgänge	51	34
Umgängesstöd yttrande	18	16
Umgängesstöd enligt Dom	12	8
Upplysningar enligt FB 6:20	49	42
Samarbetssamtal	94	61
Yttrande adoption	3	0
Avtal	8	9
Namn/pass yttrande	0	1
Informationssamtal	55	44

Familjehemssekreterare - fyra handläggare har fokus på att följa, stötta och handleda familjehem och två handläggare har fokus på att rekrytera och utreda nya familjehem samt följa, stötta och handleda jourhem. Bland familjehemssekreterarna har vi haft en viss personalomsättning vilket innebär flera nya medarbetare så en stor del av tiden detta år har till stor del bestått av rekrytering och introduktion. Då många är nya har vi behövt genomföra kompetensutveckling både internt och externt för att säkra kvalitén. Vi har haft en tydlig plan för processen för att öka kvalitén och kunskapen på enheten. 1:e socialsekreterare och administratör går tillsammans igenom alla ärenden med alla handläggare i grupp för att säkerställa att beslut etc. är hanterat rättssäkert.

Barnsekreterare - under året har vi bl.a arbetat med "Livsboken" för att öka barnens känsla av sammanhang. Detta har varit ett roligt och berikande arbete för socialsekreterarna. Känslan av att verkligen kunna ge våra placerade barn det de behöver har ökat och det i sin tur ger en ökad tillfredsställelse i yrket.

Familjehemsplacerade barn och unga - ökade kraftigt med 64% under åren 2017 - 2021. Under 2022 och 2023 har antalet legat ganska stabilt på 97 - 98 st. Totalt för 2023 har 97 barn och unga varit föremål för familjehemsplacering någon gång under året, utav dessa var 57 flickor och 40 pojkar. Under 2023 genomfördes 27 nya familjehemsplaceringar, 17 flickor och 10 pojkar. Största anledningen till att antalet är stabilt (trots många nya placeringar) beror framför allt på

ett intensivt arbete med vårdnadsöverflyttningar från föräldrar till familjehemsföräldrarna. 62% av barnen är placerade i våra egna familjehem och resterande ca 38% är placerade i familjehem som har uppdrag via konsultföretag.

Totalt har 15 barn varit föremål för vårdnadsöverflytt under de senaste två åren.

Hållbart arbetsliv

Den totala sjukfrånvaron för IFO 2023 är 9,92% i snitt jämfört med 10,72% 2022.

Korttidsfrånvaron är i snitt 2,62% jämfört med 2,84% 2022. Således har sjuktalet sänkts under året både vad gäller långtids- och korttidsfrånvaro.

Vi arbetar vi aktivt för att personal ska vara i arbete och för att uppmärksamma signaler på ohälsa i ett tidigt skede och vi följer kommunens rutiner för sjukfrånvaro och rehabilitering.

Alla enheter arbetar med personalen och dess arbetssituation och mående på olika sätt. Samtliga enheter har frågan levande på APM och i övrigt förekommande mötesforum och frågan lyfts på varje enskilt medarbetarsamtal. På IFO använder vi "mätstickan" som ett verktyg att skatta arbetsbelastning och mående utifrån arbetssituationen kontinuerligt under året. Resultatet av dessa presenteras också med kontinuitet på IFO:s LSG för information och dialog. Alla enheter arbetar också med arbetsmiljön enligt OSA (Organisatoriskt och systematiskt arbetsmiljöarbete). Vissa sektioner har också hälsoinspiratörer som ett led i att uppmärksamma och arbeta med den psykosociala arbetsmiljön. Merparten av medarbetarna inom IFO arbetar mot de mest utsatta i samhället och löper enligt forskningen en högre risk än de flesta andra yrkesgrupper att utveckla psykisk ohälsa i form av utmattningssyndrom, ställföreträdande och sekundära trauma utifrån att kontinuerligt möta en utsatt målgrupp som ofta har problematiska livsberättelser, tidigare trauman och psykisk ohälsa kombinerat med vår skarpa myndighetsutövning. Inom IFO finns sedan 22-08-01 en överenskommelse som upprättas i samverkan med skyddsombud och fackliga parter. All berörd personal inom IFO har möjlighet att använda fyra dagar under året av sin arbetstid till återhämtning och reflektion utifrån behov. Syftet är att förebygga psykisk ohälsa och att detta ska bidra till hållbarhet på sikt. Detta följs upp kontinuerligt på olika sätt, bland annat i dialog på LSG.

Medarbetarenkäten totalt för IFO:s personal visade på att 50% (57% 2022) är ambassadörer och rekommenderar sin arbetsplats till andra. HME (hållbart medarbetarengagemang) för verksamhetsområdet ligger på 79 jämfört med HME 80 för 2022. Resultatet för varje enhet kommer att analyseras och tas upp på respektive enhets APM och vid behov kommer handlingsplaner att upprättas.

Verksamhetens enhetschefer har under året haft en mycket hög arbetsbelastning men, trots detta bedöms resultatet i medarbetarenkäten vara mycket bra. Här visade medarbetarenkäten att 100% av cheferna är ambassadörer rekommenderar sin arbetsplats till andra vilket är samma resultat som 2021. HME ligger på 96 vilket är något högre än 2022 då resultatet var 89.

Sammantaget görs bedömningen att de flesta inom IFO upplever att de har ett hållbart arbetsliv.

Verksamhetsutveckling

Under första kvartalet 2023 påbörjades ett aktivt och enhetsövergripande arbete med verksamhetsplanering utifrån mål- och fokusområden, resurser, övriga förutsättningar samt gällande och kommande lagförändringar/föreskrifter. De fem enheternas verksamheter vilar på olika lagstiftningar och föreskrifter, vilket kräver att varje enhet upprättar sina egna verksamhetsplaner utifrån sitt specifika område och utvecklingsbehov. I flera av enheterna upprättas flera verksamhetsplaner för de olika verksamheterna inom enheten.

Arbetet med att förbättra och utveckla verksamheterna inom IFO pågår ständigt på alla enheter och är ett högt prioriterat område. Vi arbetar kontinuerligt med revidering och utveckling av olika rutiner och riktlinjer, hitta nya arbetsmetoder och strävar efter att ha en flexibel organisation så att vi kan ställa om utifrån ändrade förutsättningar och behov. Utvecklingsarbete pågår även kontinuerligt avseende digitalisering på olika sätt inom de olika verksamhetsgrenarna.

Framtidsutsikter

Kommuninvånarnas behov av individ- och familjeomsorgens insatser är fortsatt hög. Det handlar inte bara om fler barn i behov av stöd och insatser, utan även om alltmer komplexa behov inom samtliga områden som ställer krav på hög kompetens och ett brett samarbete både internt och externt. En fortsatt stor oro inför framtiden finns, när man nationellt men även i Vänersborg, fortsatt ser en ständigt ökande arbetsmängd inom verksamheter för barn och unga.

Arbetet med omställning till en ny socialtjänstlag påbörjas nu under 2024 och kommer att påverka verksamheten i hög grad. En socialtjänst som ska finnas till för de med störst behov och samtidigt ska driva ett mer omfattande långsiktigt och förbyggande arbete med tidiga insatser är också mer resurskrävande än dagens uppdrag. Detta i kombination med den höga arbetsbelastningen samt svårigheter att rekrytera personal kommer att innebära en stor utmaning inte minst för IFO. I dagsläget finns det också ett stort antal övriga nya lagförslag vid sidan av nya socialtjänstlagen som kommer att påverka vår verksamhet inom barn- och unga samt missbruk/beroende. Ständigt nya lagkrav och skärpta föreskrifter samt rekryteringssvårigheter medför stora utmaningar i att planera och få en stabilitet och kontinuitet både i det dagliga arbetet och utvecklingsarbetet.

Bemanning och rekrytering av personal är en nationell utmaning även för IFO:s område. I nuläget har vi mycket svårt att rekrytera behörig personal. Antalet utbildningsplatser på landets högskolor och universitet har kontinuerligt ökat utifrån behov, men tyvärr är inte socialtjänstens områden särskilt attraktivt för många socionomer och de väljer andra yrkesområden. Särskilt svårt är det inom området för barn och unga och i dag är väldigt många kommuner fortsatt tvingade att ta in konsulter för att klara uppdraget, så även i Vänersborg. Den desinformationskampanj som startade på sociala medier i början av 2022 avseende att Sveriges myndigheter kidnappar barn är fortsatt pågående, det gör arbetet än mer utsatt vilket också påverkar attraktiviteten för yrket.

Kostnaderna för försörjningsstöd påverkas av omvärldsfaktorer som vi i låg grad kan påverka och är svåra att förutse. Här finns definitivt en risk att pågående lågkonjunktur kan medföra att fler kommer vara i behov att söka och vara berättigade försörjningsstöd under 2024.

En särskild utmaning för IFO i Vänersborg är fortsatt att vi har Nordens största flyktingförläggning i vår kommun. Detta innebär dels en ökad arbetsbelastning, dels svåra juridiska bedömningar i många fall, inte minst utifrån barnrättskonventionen då många barn vistas där under väldigt lång tid, vissa under många år. Betonas bör också att detta också är kostnadskrävande då staten inte ersätter personalens arbetsinsats för denna målgrupp, enbart placeringskostnader om det blir aktuellt.

Administrativa avdelningen och Kvalité och utveckling

Personalstatistik	2021	2022	2023
Antal anställda, st	1 707	1 812	1 768
varav män	296	338	333
Sysselsättningsgrad - kvinnor %	97	98	96
Nämnd och administration	100	99	99
Hemtjänst	95	97	96
Särskilda boenden	97	95	94
Vård stöd och utredning	96	96	98
Personligt stöd och omsorg	97	97	97
Individ och familjeomsorg	98	99	99
Arbete, sysselsättning och integration	99	99	99
Sysselsättningsgrad - män %	97	98	97
Nämnd och administration	100	97	98
Hemtjänst	95	97	97
Särskilda boenden	95	90	91
Vård stöd och utredning	94	97	99
Personligt stöd och omsorg	98	99	99
Individ och familjeomsorg	100	100	100
Arbete, sysselsättning och integration	98	98	97
Medellön - kvinnor, kr			
Nämnd och administration	48 586	46 898	49 281
Hemtjänst	26 700	27 307	28 908
Särskilda boenden	27 649	28 161	29 238
Vård stöd och utredning	33 075	34 232	36 309
Personligt stöd och omsorg	29 177	29 547	30 562
Individ och familjeomsorg	37 484	38 699	39 522
Arbete, sysselsättning och integration	31 141	31 500	32 848
Medellön - män, kr			
Nämnd och administration	51 400	49 850	42 190
Hemtjänst	24 764	25 120	26 809
Särskilda boenden	25 463	25 444	26 681
Vård stöd och utredning	30 729	31 777	34 402
Personligt stöd och omsorg	27 385	27 945	29 460
Individ och familjeomsorg	37 345	38 326	39 638
Arbete, sysselsättning och integration	30 661	30 757	31 685

Färdtjänst	2021	2022	2023
Antal personer med beviljad färdtjänst 31/12	1 436	1 631	1 320
Antal arbetsresor	2 432	2 313	1 790
Antal övriga resor	14 591	20 307	22 793
Nettokostnad per resa, kr	272	259	259
Antal avslag	36	40	24
Riksfärdtjänst	2021	2022	2023
Antal utförda enkelresor	30	16	21
- varav flyg	2	0	0
- varav tåg	8	6	8
- varav bil	20	10	13
Genomsnittlig kostnad per resa, kr	3 522	3 639	1 168

Äldreomsorg

Särskilt boende

Allvårdsboende och demensboende	2021	2022	2023
Totalt antal platser 31/12	339	347	362
Varav:			
- Ringhem	27	27	27
- Niklasbergsvägen 9	24	24	24
- Solängen	66	66	66
- Ekeliden	21	21	0
- Luddala / Nordkroksvägen	0	0	44
- Björken	45	45	45
- Eken	36	36	36
- Linden	36	36	36
- Solhaga	24	24	24
- Sörbygården	24	32	24
- Niklasbergsvägen 1	36	36	36
Personalkostnad per plats/dag, kr	1 573	1 549	1 598
Nettokostnad per plats/dag, kr	1 729	1 753	1 851
Genomsnittlig beläggning	90	99	100

Hemtjänst

Hemtjänst	2021	2022	2023
Antal personer med utförd hemtjänstinsats	684	710	712
Totalt antal utförda timmar	221 052	235 215	250 592
- Varav utförda timmar/insatser av annan utförare	20 608	20 324	22 514
- Varav utförda timmar/larm	i.u	i.u	4 696
- Varav utförda timmar/natt	i.u	i.u	10 070
Personalkostnad per utförd timma, kr	715	750	761

Från och med februari 2023 utförs larm och natt av "ordinarie" hemtjänstgrupper. Fram tills februari 2023 utfördes detta av larm respektive nattenheten. Därav går det inte att ta fram nyckeltal för 2021-2022. Kostnaderna för larm respektive natt kommer att kunna följas separat från 2024.

Vård, Stöd och Utredning

<u>Kommunal primärvård</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal inskrivna i hemsjukvård (31/12)	1 055	1 078	1 121
Antal ärenden Samverkande sjukvård	101	58	78
Antal genomförda vaccinationer	4 300	3 000	3 000
Antal patientbesök Kommunrehab	8 896	10 503	11 755
<u>Korttidsvård och växelvård</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal inskrivna under året	503	650	712
Antal platser	24	26	26
Antal vård dagar	6 191	8 230	8 927
Beläggning i %	70	94	102
Personalkostnad per vård dag	2 363	1 916	1 845
Total nettokostnad per vård dag	2 480	2 025	1 964
<u>Utskrivningsklara</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal patienter (ej unika)	1 459	1 264	1 343
Antal betaldagar	31	196	473
Kostnad per vård dag, i kr	8 900	9 300	10 500
<u>Dagverksamhet - Biståndsbedömd</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal besök på dagverksamhet	6 537	7 025	7 042
Personalkostnad per besök, i kr	1 285	1 288	1 286
<u>Förebyggande verksamhet – Antal besök</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Torpa träffpunkt	1 007	1 386	1 645
Övriga träffpunkter	2 777	6 519	9 289
Anhörigstöd	397	571	816
Frivilligverksamhet	669	762	1 115
<u>Bemanningsenheten</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Sålda timmar totalt	156 642	151 185	150 530
- varav Äldreomsorg	119 748	110 382	111 785
- varav Personligt Stöd & Omsorg	36 894	40 803	38 745
<u>Biståndsenheten</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Totalt antal fattade beslut	3 106	3 360	3 265
- varav Bifall	3 032	3 315	3 200
- varav Avslag	74	45	65

Individ- och Familjeomsorg

<u>Barn & Unga</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal pågående utredningar under året	768	843	952
Antal ansökningar om vård enligt LVU	16	14	12
Antal beslut om vårdnadsöverflytt	3	10	5
<u>Barn & Unga – HVB/SIS (0–21 år)</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal placerade totalt under året	18	28	34
Antal vård dagar totalt under året	2 854	4 520	6 101
Genomsnittlig nettokostnad/dygn, i kr	5 843	5 668	4 788
<u>Barn & Unga – Familjehem (0–21 år)</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal placerade totalt under året	102	98	97
Antal vård dagar totalt under året	27 820	24 339	25 806
Genomsnittlig nettokostnad/dygn, i kr	1 167	1 145	1 133
<u>Barn & Unga – Öppenvårdsinsatser</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal öppenvårdsinsatser under året	243	252	278
Antal med stöd av kontaktperson	6	4	4
Antal med stöd av kontaktfamilj	22	16	21
<u>Familjerätt</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal utredningar (Vårdnad, boende, umgänge)	45	34	51
Antal samarbetsamtal	94	66	80
Antal informationssamtal	i.u.	44	55
<u>Familjerådgivning</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal besökande personer	227	243	174
Antal genomförda samtal	398	493	386
<u>Vuxenvård</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal utredningar under året - SoL	157	112	115
Antal utredningar under året - LVM	5	8	17
<u>Vuxenvård – Externt köpt vård - Missbruk</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal placeringar under året - SoL	2	0	2
Antal placeringar under året - LVM	3	3	3
Antal vård dygn under året - SoL	142	0	99
Antal vård dygn under året - LVM	240	293	414
Genomsnittlig nettokostnad/dygn	3 577	3 976	4 323
<u>Skyddat boende – Våld i nära relation & Avhoppare</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal köpta platser under året - ViN	4	2	2
Antal köpta platser under året - Avhoppare	1	1	0
Antal vård dygn under året - ViN	926	399	260
Antal vård dygn under året - Avhoppare	31	304	0
Genomsnittlig nettokostnad/dygn	1 967	2 547	2 673
Antal insatser i skyddat boende, THN enligt avtal	13	5	8

<u>Vuxenvård - akutlogi</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal belagda platser under året	1 788	1 354	465
<u>Vuxenvård – öppenvårdsinsatser</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal öppenvårdsinsatser under året	114	104	109
<u>Ekonomiskt bistånd</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal bidragshushåll totalt under året	855	735	660
Antal bidragsmånader/hushåll (Snitt)	7,3	7,2	7,3
Antal personer med förmedlade medel under året	40	35	32
Utbetalt ekonomiskt bistånd, i tkr	51 311	46 101	44 551

Personligt stöd och omsorg

<u>Personlig assistans LSS under 20 timmar/vecka</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal personer med verkställt beslut den 31/12	19	14	14
Antal personer med kommunen som utförare	10	6	8
Antal beslutade timmar/månad i egen regi per 31/12	1 162	1 162	941
Antal beslutade timmar/månad i privat regi per 31/12	1 726	1 759	1 869
Antal utförda timmar under året i egen regi	10 479	10 742	9 727
Antal utförda timmar under året i privat regi	19 828	18 256	16 547
Nettokostnad per utförd timma i egen regi, kr	293	303	311
Nettokostnad per utförd timma i privat regi, kr	283	290	296
<u>Personlig assistans SFB över 20 timmar/vecka</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal personer med verkställt beslut den 31/12	45	43	48
Antal personer med kommunen som utförare	10	8	8
Antal beslutade timmar/månad i egen regi per 31/12	4 664	3 897	3 905
Antal utförda timmar under året i egen regi	52 644	52 212	45 305
Nettokostnad per utförd timma i kommunal regi, kr	470	461	484
Ersättning från Försäkringskassan, kr/tim	315	320	324,5
<u>Ledsagarservice LSS</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal ärenden i verkställighet den 1/10	24	23	21
Antal beviljade timmar per månad den 1/10	476	452	409
<u>Avlösning LSS</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal ärenden i verkställighet den 1/10	23	24	28
Antal beviljade timmar per månad den 1/10	428	361	413
<u>Kontaktpersoner LSS, SoL</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal ärenden i verkställighet den 1/10, LSS	72	57	54
Antal ärenden i verkställighet den 1/10, SoL	47	54	59
<u>Korttidsvistelse LSS</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal personer med korttidsplats 1/10	44	45	48
Antal beviljade dygn per månad per den 1/10	240	230	228
Antal externa placeringar per 31/12	2	1	1
Nettokostnad för externa placeringar, kr	539 293	846 488	801 128

Statistikbilaga till Verksamhetsberättelse 2023 – Socialnämnden

	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
<u>Korttidstillsyn LSS</u>			
Antal verkställda beslut i egen regi	11	12	13
Köpta platser 31/12	8	4	1
Kostnad per köpt plats, kr/år	96 200	96 200	96 200
<u>Boendestöd - Stödteam</u>			
Antal personer med insatsen den 31/12	97	113	115
Antal beviljade timmar/mån per 31/12	528	578	556
Antal besök under året	24 683	29 648	29 670
<u>Aktivitetshus, Niklasbergsvägen 3 – Psykiatrin</u>			
Antal besök	3 120	3 486	3 750
Antal deltagare, snitt	32	32	33
Nettokostnad/besök, kr	387	357	368
<u>Bostad med särskild service LSS</u>			
Totalt antal brukare	139	137	136
Totalt antal lägenheter	147	147	140
<u>Varav servicebostäder</u>			
- Karlslundsgatan	9	9	9
- Bangatan	9	9	9
- Nordkroksvägen	7	7	7
- Enebacksgatan	10	10	10
- Idrottsgatan	19	19	19
<u>Varav gruppboendestäder</u>			
- Flottning-/Forbondegatan	12	12	6
- Tagelgatan	12	12	12
- Ankargatan	12	12	12
- Tegelbruksvägen	12	12	11
- Brinkebo	7	7	7
- Bladvägen	6	6	6
- Mörtvägen	4	4	4
- Snödroppsvägen	12	12	12
- Rapsvägen, Brålanda	6	6	6
- Edsgatan	6	6	6
- Niklasbergsvägen	4	4	4
Nettokostnad per brukare/dygn, kr (exkl. köp)	2 359	2 473	2 831
Köpt plats, vuxen, 31/12	2	5	4
Genomsnittlig dygnskostnad vid köp, kr	5 204	6 462	9 432
Köpt plats, barn & unga, 31/12	9	6	6
Genomsnittlig dygnskostnad vid köp, kr	2 782	2 919	2 207

<u>Boende för personer med psykiska funktionshinder</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Totalt antal brukare	45	44	44
Totalt antal lägenheter	49	49	49
Varav			
- Edsvägen	15	15	15
- Storegårdsvägen	9	9	9
- Kastanjevägen	10	10	10
- Regementsgatan	7	7	7
- Niklasbergsvägen	8	8	8
Nettokostnad per plats/dag (exkl. köpt plats), kr	1 657	1 710	1 755
Köpt plats den 31/12	5	4	6
genomsnittlig dygnskostnad köpt plats, kr	3 927	4 018	4 064

Arbete, Sysselsättning & Integration

Totalt antal anvisade personer under året (unika)	602	603	631
---	-----	-----	-----

<u>Beställare</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Försörjningsstöd	271	319	242
Arbetsförmedlingen	i.u	i.u	43

<u>Antal insatser - arbetsmarknadspolitiska åtgärder</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
OSA-platser	0	3	9
Trygghet- och utvecklingsanställningar	7	6	9
Lönebidrag	2	4	1
Nystartsjobb	44	64	71
Introjobb	i.u	i.u	21
Arbetsprövning	8	14	18
Spira	i.u	49	35
Kommunalt uppföljnings- och aktivitetsansvar	260	219	268
Integration/Samhällsinformation	8	6	8
Arbetsträning/Arbetspraktik	135	190	159

<u>Övriga ungdomsinsatser</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Feriearbetande ungdomar år 9	27	83	81
Feriearbetande ungdomar gymnasiet	131	90	80
Feriearbeten statsbidrag	48	0	24

<u>Aktivitetshus – Psykiatri</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal besök Fisketorget	2 529	2 849	3 200
Antal deltagare Fisketorget	27	26	60
Personalkostnad/besök	391	342	318

Statistikbilaga till Verksamhetsberättelse 2023 – Socialnämnden

Daglig verksamhet LSS	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Antal personer med verkställt beslut	190	191	197
Hagaparken	25	18	27
Torpen	10	10	3
Slåttergatan	26	28	30
Gyllenhemsgatan	19	16	23
Lyckan Secondhand	12	11	11
Fredrikslunds Landeri – Hunddagis	15	12	13
Klappteatern	12	11	11
Holmängen	17	15	8
Transporten	8	9	10
Gränden	-	10	13
Öppenheten – Vänerparken	15	13	12
Företags platser , heltid	13	10	8
Företags grupp	18	18	21
Mottagningen	-	9	7
Nettokostnad per brukare/dag, i kr	904	899	978
Flykting	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Kommunmottagna flyktingar under året	22	23	21
Varav ensamkommande barn	0	0	3
Skyddsbehövande från Ukraina	-	25	0
Varav ensamkommande barn	-	5	0