



# **Verksamhetens plan 2018**

---

## **Social verksamhet**

## Innehållsförteckning

<b>1 Vision 2020 .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Nuläge och framtid.....</b>	<b>3</b>
<b>3 Prioriterade mål.....</b>	<b>5</b>
3.1 Kund och medborgare.....	5
3.1.1 <i>Invånare och kunder ska vara nöjda.....</i>	<i>5</i>
3.2 Verksamhet.....	6
3.2.1 <i>Det förebyggande hälsoarbetet prioriteras och genomsyrar all verksamhet .....</i>	<i>6</i>
3.2.2 <i>Förbättra barns och ungas uppväxtvillkor i kommunen .....</i>	<i>6</i>
3.2.3 <i>En attraktiv kommun och ökat bostadsbyggande.....</i>	<i>7</i>
3.3 Personal.....	7
3.3.1 <i>Grästorps kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare .....</i>	<i>7</i>
3.4 Ekonomi.....	7
3.4.1 <i>Alla verksamheter ska öka sin effektivitet och skapa högsta möjliga kvalitet med insatta resurser.....</i>	<i>7</i>
3.4.2 <i>Hålla budget.....</i>	<i>8</i>
<b>4 Kvalitetsgarantier .....</b>	<b>8</b>
<b>5 Ekonomi och resurser .....</b>	<b>8</b>

## 1 Vision 2020

*Grästorps har Västra Götalands bästa boendemiljö. Invånarna är nöjda med service och fritidsutbud och det är nära till mycket - allt från jobbutbudet i regionen till golfbanan i centrum. Förskolan och skolan ligger i topp i nationella undersökningar. Näringslivet sjuder av entreprenörsanda och de gröna näringarna blomstrar.*

## 2 Nuläge och framtid

**Styrkor** – Social verksamhet präglas av ordning och reda, har kontroll på gällande lagkrav, dokumentation och struktur i arbetet. Verksamheten ligger i framkant vad gäller kunskap och ansvarstagande. En styrka i Social verksamhet är de korta kommunikations- och beslutsvägarna. Det finns hög kompetens i de olika grupperna och olika kompetenser har sina respektive ansvarsområden. Det finns möjlighet till kompetensutveckling utifrån en vilja och avsatta medel i budget. Det är ett öppet och positivt arbetsklimat i alla led och personalen är mer delaktiga och involverade än tidigare. Personalstaben är stabil, många har arbetat länge i social verksamhet, är engagerade och ser möjligheter. Utökning av resursteamet har inneburit att verksamheter som varit i behov av många timvikarier nu fått mer permanenta vikarier som känner verksamheten väl. Personal har förmåga att prioritera i vardagen och det finns en kostnadsmedvetenhet. Lojalitet, ansvar och värdskap är synligt i verksamheten och man berömmar varandra. Det är många som bidrar till trivseln och det finns en nyfikenhet och flexibilitet. En mer personcentrerad vård- och omsorg bedrivs idag. Brukaren är i fokus. Anhöriga involveras och efterfrågas mer i vardagsarbetet. Politiker och tjänstemän samverkar bra. Lokalerna är ändamålsenliga.

**Svagheter** – Personal på flera enheter har ett tight schema som bara räcker till att utföra själva insatsen, det saknas tid för exempelvis reflektion och dokumentation. Det är stor fixering kring tid och det skapar tidspress. Dagligen görs muntliga rapporter som leder till brister i informationen till hela gruppen. Mobila lösningar som underlättar dokumentation saknas. Informationsöverföringen är ostrukturerad och viktig information kommuniceras ibland enbart muntligt. Verksamheten har dåligt stöd från tekniken, datorer/uppkopplingar är långsamma och det är mycket strul med inloggningar.

Politiken upplever att möten med tjänstemän och utförare har förändrats på ett negativt sätt då det nu är kortare mötestider och fler beslut ska tas på mindre tid vilket kan medföra stress. Uppföljningen till politiken kring hur verksamhetens förbättringsarbete och utvecklingsfrågor bedrivs sker i för liten utsträckning. Verksamheten är dålig på att se och följa upp nyttoeffekter vid förändringar av organisation eller införande av ny teknik etc. Goda exempel sprids inte. Omvärldsbevakningen är låg vilket kan bero på att det inte prioriteras eller är tydligt vilka som har ansvar för att göra den.

Timvikarier har få möjligheter till delaktighet, informationsutbyte och kompetensutveckling. Det finns fortfarande en stor grupp som inte upplever att man har önskad sysselsättningsgrad. Det pågår en "lönerekryteringskarusell" i samhället i stort inom bristyrken. Social verksamhet är påverkad av den.

Grästorps har flera olika parter i regionen att samverka med på grund av det geografiska läget vilket skapar otydlighet.

Verksamheten har få resurser och till viss del otydliga strategier för att hantera att det framöver blir fler äldre samt fler yngre med beroendeproblematik.

**Möjligheter** – En viktig väg i utvecklingsarbetet är att fånga hela personalens engagemang i en gemensam riktning. Digitalisering gör det möjligt för brukare med funktionsnedsättning att vara mer självständiga. Det kan även bidra till att effektivisera verksamheter. Användarvänlig teknik och alternativa kommunikationsvägar behöver utökas. Det finns många möjligheter genom samverkan internt samt med andra verksamheter i kommunen,

externa aktörer och V6-kommunerna. Gemensamma upphandlingar effektiviserar och kvalitetssäkrar. Samverkan med anhöriga inklusive involvering och lyssnande ökar delaktighet och trygghet.

Praktikanter och studenter bidrar till mångfald. Det är viktigt att fånga upp nyutbildade och ta vara på den erfarenhet som finns i verksamheten idag. Timvikarier behöver tas tillvara bättre och få ta del av kompetensutveckling. Nya utbildningar bedrivs i närområdet till exempel specialistutbildad undersköterska i välfärdsteknologi och fler möjligheter har öppnats för att öka spetskompetensen i verksamheten. Omvärldsbevakning och studiebesök måste nyttjas för innovation och lärande i verksamheten. Andra kommuner kan bjudas in för erfarenhetsutbyte. Relevanta kvalitetsmått behöver regelbundet följas upp och användas i verksamhetsutvecklingen.

Arbete med se över tjänstgöringsgrader/arbetstider och höja frisktalerna kan bidra till att fler upplever att man har en bra arbetsmiljö. Frivilligresurser behöver fortsatt tas tillvara och möjlighet till nyskapande jobb ses över.

**Hot eller hinder** – Den demografiska utvecklingen som medför att antalet äldre ökar och färre förvärvsarbetar är en stor utmaning för framtiden. Nya lagar, bland annat snabbare utskrivningsprocess från sjukhus ställer krav på en flexibel organisation för hemtagning och stödresurser på hemmaplan\*. Statliga stimulansmedel förändras och gör det svårare att planera verksamheten. En kostnadsövertäckning från stat till kommun inom personlig assistans\* kan påverka den kommunala budgeten. Det kommer fortsatt vara stora svårigheter att kunna rekrytera personal som har rätt kompetens och ha tillräckligt med timvikarier. När utvecklingen går fortare blir det svårare att hinna med kompetensutveckling vilket minskar kunskapsnivån i verksamheten.

Det är brist på bostäder och lämpliga lokaler för att starta boende för brukare med beroende och/eller psykiatriska svårigheter. Utanförskap och klyftor i samhället ökar och toleransen för olikheter minskar i omvärlden.

## Förbättringsområden

Verksamheten behöver fånga nya idéer och nyttja ny teknik (digitalisering) som främjar utvecklingen och kundernas behov. Detta ligger i linje med kommunens värdegrund om värdskap. Arbetsmetoder som Individens behov i centrum (IBIC) ger stöd för att sätta fokus på brukarens behov. Personcentrerad vård har i studier visat sig ha stor påverkan även på arbetsmiljö och trivsel.

Den lilla kommunen har svårt att konkurrera med pengar utan måste hitta nya sätt genom till exempel god arbetsmiljö, kompetensutveckling och möjlighet att bidra till verksamhetens utveckling. Det är viktigt att alla medarbetare blir lyssnade på när idéer lyfts fram för att utveckla verksamheten och att alla känner delaktighet. Social verksamhet behöver fortsätta involvera medarbetare och öka delaktigheten. Det kräver också tydlighet kring att som medarbetare är man med och tar ansvar och arbetar tillsammans för att utveckla och effektivisera verksamheten. Att våga ta höjd och prioritera en utveckling av ledarskapet ytterligare är en viktig möjliggörare.

Det förebyggande arbetet med fokus på hälsa inom alla områden behöver ökas för att klara den demografiska utvecklingen och effektivisera verksamheten. Det är även viktigt att ha fokus på personalens arbetsmiljö utifrån ett hälsoperspektiv. Vårdskapsarbete med ett salutogent förhållningssätt i social verksamhet måste fortsätta och vidareutvecklas. Den systemiska uppföljningen av beslutade insatser behöver förbättras och ligga till grund för verksamhetsutvecklingen. Strategier för framtidens utmaningar, bland annat den demografiska utvecklingen, behöver tydliggöras, följas upp och vidareutvecklas.

Möjligheter att bedriva verksamheten på alternativa sätt med bibehållande av kvalitet, patient- och rättssäkerhet behöver ses över utifrån Grästorps 5.0. Vidare behöver det förebyg-

gande arbetet utökas liksom möjligheter att nyttja alternativa sysselsättningsåtgärder genom en närmare samverkan med arbetsmarknadsenheten.

### 3 Prioriterade mål

#### 3.1 Kund och medborgare

##### 3.1.1 Invånare och kunder ska vara nöjda

Mått	Utfall 2017	Målvärde 2017	Målvärde 2018
Andel som sammantaget är mycket eller ganska nöjda med sitt särskilda boende, bland de 25 procent bästa i Sverige (Kolada)	97%	90%	90%
Andel som sammantaget är mycket eller ganska nöjda med hemtjänsten, bland de 25 procent bästa i Sverige (Kolada)	92%	90%	90%
Andelen nöjda brukare inom bostad med särskild service LSS (egen mätning picto stat)	71,43	80%	-
Andelen nöjda brukare inom daglig verksamhet LSS (egen mätning picto stat)	-	-	80%
Andelen nöjda brukare med personlig assistans LSS (egen mätning)	-	-	90%
Andelen nöjda kunder (IFO) - ekonomiskt bistånd (egen mätning)		80%	80%
Andelen äldre som upplever att det är lätt att träffa en sjuksköterska vid behov på särskilt boende (HSL-mått)	96%	90%	90%

*Det sker ingen mätning inom bostad med särskild service LSS 2018*

##### 3.1.1.1 Kvalitetssäkring utifrån insats och patientsäkerhet

#### Beskrivning

Social verksamhet ska ha särskilt fokus på uppföljning av insatser och konsekvenser för att veta att man är på rätt väg och säkerställa en trygg styrning.

Social verksamhet ska arbeta med bästa tillgängliga kunskap, ta del av forskning och ta vara på brukarnas medverkan och inflytande (evidensbaserad praktik). Detta är ett led i att kvalitetssäkra beviljade insatser.

Social verksamhet ska öka kvaliteten på genomförandeplanerna då kvantiteten ligger på en bra nivå.

Mått	Utfall 2017	Målvärde 2017	Målvärde 2018
Andel utredningar i äldreomsorgen som genomförts med stöd av IBIC	60%	60%	100%
Andel brukare som har en aktuell genomförandeplan (intern mätning enhetsvis)			100%
Antal utförda valideringar av smärtskattning i Svenska Palliativregistret		70	70

## 3.2 Verksamhet

### 3.2.1 Det förebyggande hälsoarbetet prioriteras och genomsyrar all verksamhet

#### 3.2.1.1 Utveckla hälsoperspektivet för äldre

##### Beskrivning

En viktig hälsoaspekt är att behålla sin självständighet och integritet så långt som möjligt. Kvarboendepincipen är ett sätt att få den stöd och den hjälp man behöver i det egna hemmet. Då det inte längre är möjligt att bo kvar i det egna hemmet är fortsatt utveckling för självständighet och integritet en viktig faktor inom särskilt boende. Inom begreppet e-hälsa finns digitala tjänster som ska underlätta möjligheten för äldre att bo kvar i sin hemmiljö, få stöd till egenvård och bättre hälsa samt ges stöd till fortsatt aktivt och socialt liv. Det kan bli en utmaning att bibehålla och/eller öka upplevelsen av äldres trygghet och välmående i samband med välfärdsteknologin.

Social verksamhet har under flera år haft som mål att utveckla hälsoperspektivet för äldre genom att erbjuda möjlighet till attraktiva boenden som erbjuder närhet, trygghet och möjlighet att känna sig hemma var man än bor. Möjligheter till fler trygghetsboenden och andra boendeformer i Grästorps kommun utreds tillsammans med Trygga hem i Grästorps kommun. Planering pågår kring att skapa en central plats för möte, social samvaro och aktiviteter för äldre via ett seniorcentrum i nära anslutning till vård- och omsorgsboenden i Grästorps kommun.

Det är viktigt att också utveckla den mentala hälsan så att människor upplever sin tillvaro som meningsfull, att de kan använda sina resurser väl, att de kan vara delaktiga i samhället och att de har förmåga att hantera livets vanliga motgångar.

Mått	Utfall 2017	Målvärde 2017	Målvärde 2018
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - gott hälsotillstånd, andel (%)	26%	30%	30%
Invånare 16-84 år med bra självskattat hälsotillstånd kommun, andel %		70%	70%
Antal nya och implementerade digitala lösningar under året som främjar äldres hälsa	2	2	2

#### 3.2.2 Förbättra barns och ungas uppväxtvillkor i kommunen

Mått	Utfall 2017	Målvärde 2017	Målvärde 2018
Invånare 0-20 år som var föremål för individuellt biståndsbedömda öppna insatser		1,5 %	1,5 %
Antal besökare i snitt per månad på öppna förskolan (Familjehuset Agera)	-	-	15
Andel 4 åringar som uppfyller nivån vid fyraårskontrollen på BHV			60%

### 3.2.3 En attraktiv kommun och ökat bostadsbyggande

## 3.3 Personal

### 3.3.1 Grästorps kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare

Mått	Utfall 2017	Målvärde 2017	Målvärde 2018
Nöjd medarbetarindex (NMI)		75	75
Andel personal som har önskad sysselsättningsgrad NMI	65,8%	90%	90%
Antal personer som fått praktik i social verksamhet som en arbetsmarknadsåtgärd under året	3	6	6
Andel nöjda praktikanter/studenter under året	100%	95%	100%
"Frisknärvaron" i social verksamhet		93%	93%

#### 3.3.1.1 Alla medarbetare ska vara involverade i sin egen och verksamhetens utveckling

#### Beskrivning

Det är viktigt att lyssna på medarbetarna när mål sätts för medarbetarnas och verksamhetens utveckling. Medarbetare ska ges möjlighet till att vara delaktiga på riktigt. Verksamheten måste lita på att medarbetare kan och vill vara involverade och ta ansvar. När medarbetare är behövda och uppskattade förmedlar de en positiv känsla även till kunder och medborgare. Det är i samverkan mellan politiker och medarbetare som förutsättningarna för involvering och utveckling skapas.

Mått	Utfall 2017	Målvärde 2017	Målvärde 2018
Andel personal som upplever att deras arbetsplats prövar nya idéer och lösningar	71,3%	75%	75%
Andel personal som anser att det på arbetsplatsen görs omvärldsbevakning (Internt och externt) för att själva kunna utvecklas på bästa sätt	52,9%	50%	60%

## 3.4 Ekonomi

### 3.4.1 Alla verksamheter ska öka sin effektivitet och skapa högsta möjliga kvalitet med insatta resurser

Mått	Utfall 2017	Målvärde 2017	Målvärde 2018
Kostnad särskilt boende äldreomsorg, kr/brukare (VKV) relativt rikssnittet			
Kostnad hemtjänsten äldreomsorg kr/ brukare relativt rikssnittet (VKV)			
Kostnad individ- och familjeomsorg relativt rikssnittet, kr/inv (VKV)			
Kostnad äldreomsorg relativt rikssnittet, kr/inv 65+ år (VKV)			
Kostnad insatser för personer med funktionsnedsättning totalt (SOL LSS SFB HSL) minus ers från f-kassan enl. SFB, kr/inv (N25006) kontra rikssnittet			

### 3.4.2 Hålla budget

Mått	Utfall 2017	Målvärde 2017	Målvärde 2018
Budgetavvikelse	Nej		

## 4 Kvalitetsgarantier

Kvalitetsgarantier
Vi garanterar att när du tackat ja till erbjudande om genomförandeplan görs denna tillsammans med dig inom 30 dagar. Planen följs upp minst var sjätte månad
Vi garanterar att du vid kontakt med socialsekreterare erbjuds en besökstid inom tio arbetsdagar
Vi garanterar att du får god vård och omsorg utformad i nära dialog med dig och dina närstående i syfte att ge dig bästa möjliga kvalitet vid livets slut.

## 5 Ekonomi och resurser

	BUDGET 2018	BUDGET 2017	BOKSLUT 2016
INTÄKTER:	59 331	71 620	89 278
KOSTNADER:	179 108	186 560	197 080
NETTO:	119 777	114 940	107 802