



HELSINGBORG

Förvaltningsövergripande verksamhetsplan 2017-2019

Socialnämnden 2016-09-30

Innehållsförteckning

Om verksamhetsplanen	3
Förord	3
Helsingborg 2035	4
Nämndens verksamhetsidé	4
Nämndstyrkort 2017	4
Mål och strategier	4
Mål och måttetal (3 år)	5
Nämndens tjänstegarantier 2017.....	6
Nämndens uppdrag.....	7
Organisation	7
Trender och omvärld.....	7
Attraktiv arbetsgivare.....	8
Kompetens	8
Medarbetarskap och ledarskap	9
Lönebildning	9
Ekonomi	10
Ekonomi 2017.....	10
Ekonomiska utmaningar 2017-2019.....	10
Investeringar 2017-2019	10
Större satsningar	11
Prioriterade förbättringsområden 2017-2019.....	12

Bilagor

Bilaga 1: Förvaltningsövergripande nulägesanalys 2017 Slutversion 2016.05.31

Om verksamhetsplanen

Den förvaltningsövergripande verksamhetsplanen är ett styrverktyg för förvaltningsledningen med syfte att utveckla och förbättra verksamheten. Verksamhetsplanen kopplar ihop den kortsiktiga verksamhetsstyrningen med nämndens långsiktiga mål och strategier i riktning mot Helsingborg 2035. Förvaltningens övergripande verksamhetsplan ligger till grund för verksamheternas planering (planering på verksamhets-, avdelnings- eller enhetsnivå) och kopplar ihop styrkortsarbete, budgetarbete, verksamhetsuppföljning och ekonomisk uppföljning.

Denna verksamhetsplan sträcker sig över tre år och är framtagen utifrån den förvaltningsövergripande nulägesanalysen.

Förord

Socialförvaltningens främsta uppgift är att barn och ungdomar växer upp under goda livsvillkor och kan ta en aktiv del i samhället utan hindrande sociala svårigheter. Därför är det viktigt för oss att bibehålla och utveckla tidigt och tillgängligt stöd till barn, unga och deras föräldrar i nära samarbete med andra.

Vi erbjuder tillsammans med andra aktörer såväl stöd och råd som service till Helsingborgsfamiljer i form av familjecentraler för barn 0-6 år på sex olika områden i staden, familjebehandling genom Dynamis, barngruppsverksamhet, föräldrautbildningar på Familjehuset, träningsboende för barnfamiljer på Boskolan, ett beroendecentrum Maria NV, för unga människor upp till 25 år och deras anhöriga, en alkohol- och drog rådgivning och ett mobilt team som arbetar särskilt för att identifiera och fånga upp ungdomar på glid.

Vi vill vara tillgängliga och ge ett professionellt stöd i svåra överväganden. Både enskilda eller samarbetspartners som behöver få råd i en social fråga kan vända sig till vår mottagning. Mottagningen tar också emot alla anmälningar och ansökningar från enskilda, anhöriga, polis, skola med flera och gör en förhandsbedömning inom 14 dagar. När beslut har fattats att öppna en utredning ska en första kontakt med utredande socialsekreterare ske inom 7 arbetsdagar.

När människor blir utsatta för våld i nära relationer krävs särskild stöd och hjälp till kvinnor, män och barn. Familjevårdsenheten ger det stöd som behövs i nära samarbete med kvinnojourer och behovet ökar. Ett särskilt Barnahus finns för barn och ungdomar som misstänks vara utsatta för övergrepp. Arbetet här sker i samverkan med polis, åklagare, barnpsykiatri och sjukvård. På kvällar, nätter och helger finns en social jour i beredskap som kan ta sig an akuta barn- och ungdoms ärenden i samverkan med polis och sjukvård. Dessa tre verksamheter behöver ökad bemanning för att möta ökade behov.

I situationer där familjer behöver stöd i vårdnads-, boende- och umgängeskonflikter finns familjerätten som möter många föräldrar i samarbetsamtal. De avger yttranden och utredningar till tingsrätten där förslag på hur barns behov bäst tillgodoses om inte föräldrarna kan enas och arbetar med en spännande ny metod i samarbete med tingsrätten, kallad konflikt och försoning, för att motverka långdragna konflikter med domstolsförfarande. Familjerätten ansvarar för adoptionsutredningar och fastställer faderskap genom utredning då alla barn har rätt att så långt det är möjligt få veta vem deras pappa är.

Socialförvaltningen har ett särskilt ansvar för barn och ungdomar mellan 0 och 20 år som lever i utsatta situationer beroende på en bristande hem- eller närmiljö eller på grund av eget destruktivt beteende. Orosanmälningar har ökat. Det kan gälla omsorgssvikt, barn som bevittnar våld i nära relationer eller själva blir utsatta för fysiska och psykiska övergrepp, missbrukande, psykiskt funktionsnedsatta eller lågbegåvade föräldrar, frånvarande föräldrar, samt eget missbruk eller kriminalitet hos barnen och ungdomar själva. I första hand gäller det att skydda barn och ungdomar från att fara illa.

Stöd, vård och behandling i olika former ges till barn och ungdomar, deras föräldrar samt andra viktiga vuxna, på kort och lång sikt. Stödet anpassas till den enskildes och/eller familjens särskilda behov samt planeras i stor delaktighet med den/de det gäller. Vård, stöd och behandling ges framförallt genom öppenvård, nu även på obekvämt arbetstid, men ibland krävs även HVB placering eller familjehemsplacering för att tillgodose behoven hos barnet, den unge eller föräldrarna. För att särskilt tillgodose alla de familjehemsplacerade barnens behov, de biologiska föräldrarnas behov och familjehemmets behov finns en särskild enhet med specialinriktade medarbetare som arbetar med tät uppföljning och stöd till alla in-

blandade parter.

Socialförvaltningen arbetar också med vuxna från 20 år som lever i utsatta situationer. Detta kan gälla personer med missbruk och beroende och/eller psykiska funktionsnedsättningar. Stöd och råd när det gäller missbruk kan ges som service och ske lättillgängligt genom alkohol- och drogrådgivning i individuella samtal eller i grupp. Är problemen svårare eller mer komplexa görs utredning och individuella handlingsplaner efter den unika människans behov och i hög delaktighet med den det gäller. Stöd, vård och behandling ges både i öppenvård, på HVB-hem och i familjehem.

En särskilt utsatt grupp är psykiskt funktionsnedsatta som har långvariga och svåra problem med att klara sin vardag. Här finns särskilda rehabteam som arbetar med psykosocial rehabilitering i människors egna hem för att så långt det är möjligt minimera hinder och underlätta vardagen. Särskilda boenden finns för att möta behov som kräver dygnet runt stöd både enligt SoL och LSS. Utökad bemanning krävs då mycket ensamarbete förekommer inom dessa boenden som har alltmer vårdkrävande boende.

De allra flesta människor kan och vill bo i egen lägenhet vilket kräver tillgängligt boendestöd. En särskild enhet finns för att möta människors behov i samband med långvarig bostadslöshet och samtida missbruksproblematik och psykisk ohälsa. Olika former av stödboende finns både i lägenhetsform och kollektiva boenden. Tillgången till lägenheter och boendestöd är otillräcklig även om vi ökat upp lägenhetsbeståndet det senaste året.

Inom tillståndsenheten arbetar vi med att ge krögare god service i samband med serveringstillstånd. Där finns också ett tillsynsansvar gällande alkohollagen, lagen om automatspel, tobakslagen samt lagen om detaljhandel med receptfria läkemedel.

Helsingborg 2035

År 2035 ska Helsingborg vara den skapande, pulserande, globala, gemensamma och balanserade staden för människor och företag.

Nämndens verksamhetsidé

Med individen och familjen för en framtid av egen kraft.

Nämndstyrkort 2017

Mål och strategier

Perspektiv	Nämndens mål	Strategi
Invånare	Socialnämnden ska öka den enskildes möjlighet till sysselsättning, bostad och utbildning	Socialnämnden strategi är att arbeta både strukturellt och individuellt, för att skapa bästa möjliga förutsättningar för att invånare i social utsatthet, ska ta aktiv del av samhället.
	Socialnämnden ska förbättra levnadsvillkoren för utsatta barn och unga	Socialnämndens strategi är att arbeta proaktivt, både strukturellt och individuellt, i gränsöverskridande samarbete för att skapa bästa möjliga förutsättningar för barn och unga att lyckas.
	Utfästelsen kring nämndens tjänstegaranter ska hållas	Socialnämnden ska arbeta utifrån definierade och tydliga tjänsteprocesser.

Perspektiv	Nämndens mål	Strategi
Omvärld	Socialnämnden ska öka invånarnas delaktighet och medskapande	Socialnämndens strategi är att inspirera och stimulera till entreprenörskap och samarbete samt öppna vägar för invånarnas deltagande och medskapande i förvaltningens verksamhetsutveckling.
	Socialnämnden ska minska sin miljöpåverkan	Socialnämndens strategi är att genom sitt miljö- och energiledningssystem bedriva ett effektivt och strukturerat miljöarbete med syftet att minska miljöpåverkan.
Organisation	Socialnämnden ska vara en attraktiv arbetsgivare	Socialnämndens strategi är att skapa förutsättningar för att kunna arbeta med kontinuerlig och högfrekvent klientkontakt.
	Socialnämnden ska öka den enskildes möjlighet till personlig och elektronisk kontakt	Socialnämndens strategi är att genom strategisk kommunikation uppmuntra och förenkla för invånarnas att komma i kontakt med socialförvaltningen på frivillig basis i form av ej biståndsbedömda serviceinsatser.
Ekonomi	Socialnämnden ska ha kostnadseffektiva lösningar	Socialnämndens strategi är att erbjuda klienter rätt insats i rätt tid under rätt tidsperiod.

Mål och mätetal (3 år)

Perspektiv	Nämndens mål	Mätetal	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Invånare	Socialnämnden ska öka den enskildes möjlighet till sysselsättning, bostad och utbildning	Andel klienter som bor sex månader eller kortare vid förvaltningens egna akutboende (Fenix)	Minst 60 %	Minst 61 %	Minst 62 %
		Andel barn och unga i identifierade riskzoner med förbättrade skolresultat	100 %	100 %	100 %
		Andel klienter inom Vuxen som fullföljer sin insats	Minst 57 %	Minst 58 %	Minst 59 %
		Klienternas helhetsintryck av förvaltningens arbete (Nöjd Kund Index; NKI)	Minst NKI 75	Minst NKI 75	Minst NKI 75
	Socialnämnden ska förbättra levnadsvillkoren för utsatta barn och unga	Andel klienter inom Barn, unga och familj som fullföljer sin insats	Minst 68 %	Minst 69 %	Minst 70 %
Utfästelsen kring nämndens tjänstegarantier ska hållas	Andel berörda kontaktade inom 7 arbetsdagar efter att de meddelats att beslut om	100 %	100 %	100 %	

Perspektiv	Nämndens mål	Mätetal	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
		att inleda utredning är fattat (tjänstegaranti)			
		Andel ärenden om stadigvarande serveringstillstånd med högst två månaders handläggningstid (tjänstegaranti)	100 %	100 %	100 %
Omvärld	Socialnämnden ska öka invånarnas delaktighet och medskapande	Andel invånare i innovationsgrupper/utvecklingsprojekt	50 %	50 %	50 %
	Socialnämnden ska minska sin miljöpåverkan	Andelen inköpta ekologiska och/eller närodlade livsmedel ska öka	Minst 41 %	Minst 42 %	Minst 43 %
Organisation	Socialnämnden ska vara en attraktiv arbetsgivare	Hållbart medarbetar-engagemang (HME)	Minst HME 74	Minst HME 75	Minst HME 76
		Andel enheter med ett HME (Hållbart medarbetarengagemang) lika med eller högre än stadens utfall	Minst 75 %	Minst 77 %	Minst 80 %
		Andel enheter med sjukfrånvaro lägre än fem procent	Minst 75 %	Minst 77 %	Minst 80 %
	Socialnämnden ska öka den enskildes möjlighet till personlig och elektronisk kontakt	Antal uppdrag inom våra serviceverksamheter	Minst 2 400	Minst 2 500	Minst 2 600
Ekonomi	Socialnämnden ska ha kostnadseffektiva lösningar	Andel öppenvård av den totala vårdvolymen (biståndsbedömd vård)	Minst 50 %	Minst 52 %	Minst 54 %
		Genomsnittlig insattid inom extern helddygnsvård (institutionsplaceringar)	Högst 160 vårddygn	Högst 155 vårddygn	Högst 150 vårddygn

Nämndens tjänstegarantier 2017

Tjänstegarantier	Målvärde
Socialnämnden garanterar att berörda ska kontaktas inom 7 arbetsdagar sedan beslut om att inleda utredning är fattat.	100 %
Socialnämnden garanterar att handläggningstiden från det att ett ärende är komplett vid stadigvarande serveringstillstånd är högst två månader.	100 %

Nämndens uppdrag

Kommunfullmäktiges beslut juni 2016, mål och ekonomi 2017

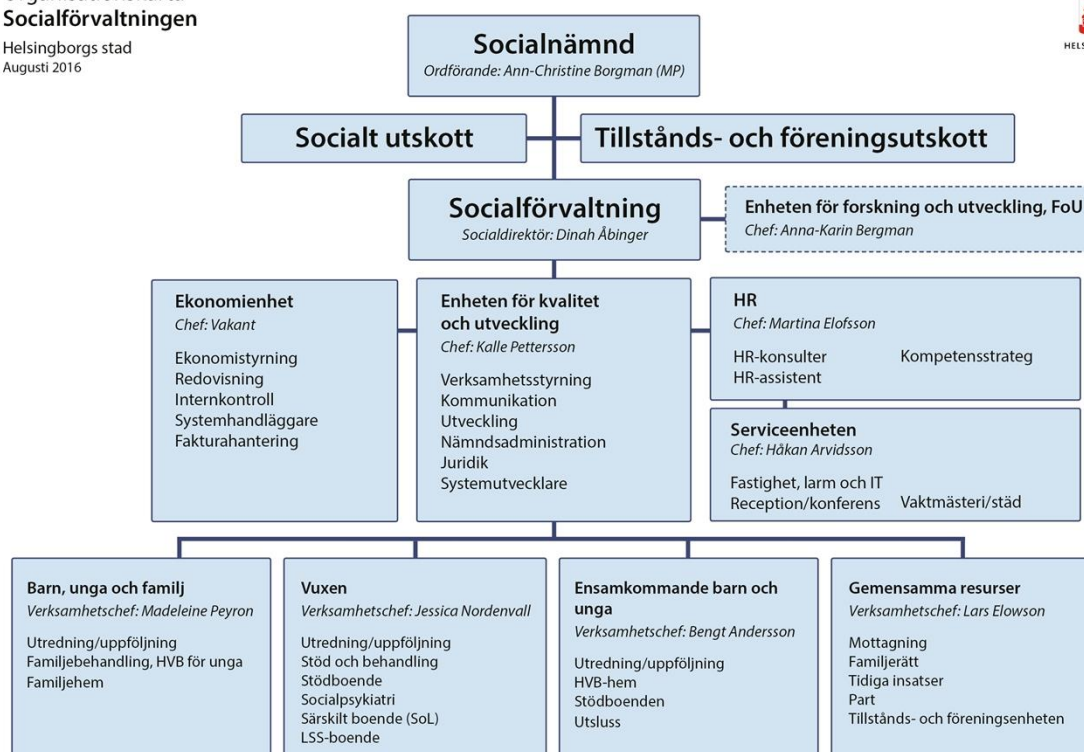
att ge socialnämnden följande uppdrag:

- Undersöka möjligheten att införa ett snabbspår avseende utredningen av familjehem i syfte att kunna erbjuda äldre ungdomar en inneboendeliknande boendeform i familj

Organisation

Organisations- och ledningsstruktur

Organisationskarta
Socialförvaltningen
Helsingborgs stad
Augusti 2016



Trender och omvärld

Framtidens socialtjänst måste anpassa sig till ett samhälle där invånarna kommer att förvänta sig ökad tillgänglighet, öppenhet och innovation. Det kräver transparens, nya kommunikationsvägar för att erbjuda stöd, delaktighet och ökad tillgänglighet. Först och främst i demokratiskt syfte, men även då vi vill skapa ett innovativt klimat för att nå stadens vision 2035 genom framåtanda, kreativitet/flexibilitet och ökad delaktighet.

En öppen, transparent och tillgänglig socialtjänst kräver en hel del av oss. Det kräver att vi måste tänka om och tänka nytt och hela tiden utmana oss själva. Det kräver att vi vågar ifrågasätta mänskliga beteenden hos såväl oss själva som hos våra klienter och samverkanspartners. Det kräver att vi reflekterar över och försöker spränga såväl rumsliga som tidsmässiga begränsningar. Socialtjänstens arbete ska kunna utföras när som helst, var som helst. För att vara en öppen, tillgänglig och transparent socialtjänst krävs att vi går i takt med tiden vad det gäller den digitala utvecklingen. Det långsiktiga målet är att Helsingborgs socialtjänst ska positionera sig som Sveriges öppnaste socialtjänst.

Hälsa, tolerans och trygghet är viktiga framgångsfaktorer för en gemensam stad. Här har socialtjänsten viktig kunskap att bidra med för att tidiga insatser ska kunna ske gällande barn och unga i riskzon. Stora utmaningar med segregation och polarisering kommer att kräva att socialtjänsten mer aktivt deltar i samhällsutveckling, bostadsplanering och uppsökande arbete i tät samverkan med övriga inom staden samt region Skåne. Kreativa och flexibla arbetsformer krävs för att undanröja strukturella och individuella hinder till att människor ska kunna påverka sina liv.

Demografien förändras och våra invånare kommer från olika kulturer som har annan bakgrund och andra värderingar. Idag finns många nyanlända familjer i Sverige och i Helsingborg och fler förväntas komma. Vi behöver arbeta och tänka annorlunda för att möta familjernas behov. Vi behöver mer kunskap och fortbildning för att lära mer om olika kulturer för att förstå och därmed kunna ge rätt stöd. Vi behöver utveckla samverkansformer för att kunna samverka med fler, och kanske andra, aktörer än tidigare och på så sätt se till hela människan.

Ny kunskap krävs för att kunna möta framtidens utmaningar. Samarbete med universitet och högskolor kan bidra till detta genom verksamhetsnära forskning. Socialtjänstens insatser och deras signifikanta effekt eller den skillnad de gör för brukarna/klienterna är fortfarande ett förhållandevis outforskat område. Det gäller därför att vi tar tillvara den kunskapsbas som finns men även aktivt medverkar till att denna ökar i omfattning. Här är arbetet inom FoU Helsingborg - för social hållbarhet, en viktig framgångsfaktor liksom arbetet inom Part och socialförvaltningens utvecklingsgrupp.

Attraktiv arbetsgivare

Helsingborgs stad ska vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare. Organisationen ska kännetecknas av öppenhet, mångfald, engagemang och framtidsorientering. Arbetsgivaren ska ge medarbetare i Helsingborgs stad förutsättningar att göra skillnad och erbjuda service och tjänster av hög kvalitet

Kompetens

Helsingborgs stad ska vara en attraktiv och hållbar arbetsgivare. Organisationen ska kännetecknas av öppenhet, mångfald, engagemang och framtidsorientering. Arbetsgivaren ska ge medarbetare i Helsingborgs stad förutsättningar att göra skillnad och erbjuda service och tjänster av hög kvalitet

Socialförvaltningen har i september 2016 540 tillsvidare-/provanställda medarbetare* vilkas sammanlagda sysselsättningsgrad motsvarar 523 årsarbetare. Socialförvaltningen är indelad i ledning och administration, Gemensamma resurser, Vuxen, Barn, unga och Familj samt Ensamkommande. Den största verksamheten är Vuxen med 175 medarbetare följt av Barn, unga och familj med 142 medarbetare. Ensamkommande har 100 medarbetare. Den största yrkeskategorin i förvaltningen är socialsekreterare; 225 medarbetare. Övervägande delen av medarbetarna inom socialförvaltningen är kvinnor. Medellönen för kvinnor är 30 956 kronor och för män 30 478 kronor.

Medelåldern inom socialförvaltningen är 45 år. Majoriteten av socialsekreterarna finns i ålderskategorin 30-49 år. Under 2016 har personalomsättningen varit fortsatt hög, och det har varit svårt att rekrytera erfarna socialsekreterare till myndighetsutövning.

Den totala sjukfrånvaron på socialförvaltningen är i augusti 2016 5,3 procent. Trenden under året är att sjukfrånvaron är på väg nedåt. Den generella trenden i Sverige är att sjukskrivningarna återigen ökar och medelvärdet för sjukskrivningar i Sveriges kommuner 2014 var 6,3 procent. Socialförvaltningen behöver fortsätta att arbeta systematiskt med sjukfrånvaro och förebyggande arbete för att frånvaron ska minska ytterligare. Under 2017 kommer förebyggande- och rehabiliteringsarbetet därför fortsatt att vara ett fokusområde.

Socialförvaltningen står fortsatt inför stora utmaningar när det gäller att attrahera och behålla erfarna medarbetare. För att kunna leverera tjänster av god kvalitet måste arbetsgivaren ta ett omfattande ansvar för personalens yrkesutveckling för att fylla gapet mellan den kunskap en nyexaminerad socionom har och den kompetens som krävs för att fullt ut utföra yrket.

En del i arbetet med att säkra kunskapsöverföring är införandet av sakkunnigtjänster och en kompetens-

strateg. Fyra sakkunniga rekryterades och påbörjade sitt arbete under hösten 2015. En kompetensstrateg har tillträtt under 2016. Huvudfokus för de sakkunniga är att fokusera på introduktion av nya handläggare och stöttning av erfarna handläggare i komplexa ärenden. Tillsammans med kompetensstrategen ska de ta fram ett introduktionsprogram för de som är nyutbildade, samt utveckla samarbetet med socialhögskolan, vilket påbörjades under sommaren 2015. Syftet med samarbetet är att säkra strukturerad kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

Socialförvaltningen behöver arbeta med att marknadsföra vilka vi är och vad vi står för, både internt och externt. Internt behöver förvaltningen arbeta med organisationskulturen och lyfta våra goda exempel. Extern behöver vi kommunicera de möjligheter som finns kopplade till att arbeta inom socialförvaltningen i Helsingborg.

Socialförvaltningen kommer även att förbättra rekryteringsprocessen och införa mer systematiska arbetssätt för att tillgodose förvaltningens rekryteringsbehov.

** övriga anställningsformer (vikarier och timanställda) ingår ej i redovisningen*

Medarbetarskap och ledarskap

Samspelet mellan medarbetare och medarbetare - ledare är ett utvecklingsområde. Förvaltningen arbetar enligt samverkansavtalets intentioner, men det finns förbättringsområden, till exempel struktur på arbetsplatsträffar. Det finns en risk att den höga arbetsbelastningen och kärnverksamheten tar allt fokus från medarbetarskapet och vår interna arbetsmiljö. Betydelsen av dessa frågor får inte underskattas och måste ha en tydlig och given plats på agendan. En dålig intern arbetsmiljö återspeglas ofta i det utåtriktade arbetet. Det finns en god intention till samverkan från både medarbetare och ledare, men formerna för detta behöver fortsätta att utvecklas.

Under 2017 kommer förvaltningen att implementera den "Servicepolicy" som beslutats om i kommunfullmäktige. Service och bemötande är en viktig fråga förvaltningen och vi kommer att titta på och utveckla hur vi bemöter och ger service både till våra brukare/klienter och internt till varandra.

Den nya chefororganisationen som trädde ikraft vid årsskiftet 2015/2016 förväntas framöver ytterligare underlätta samspel och kommunikation, både vertikalt och horisontellt. Teamutvecklande insatser har gjorts, och kommer ytterligare att göras för att skapa förutsättningar att utveckla "effektiva team". Under 2017 kommer vi att fortsatt följa den nya chefororganisationen "hela chefer", och utifrån resultatet av den enkät som genomförs hösten 2016 arbeta vidare med att skapa goda förutsättningar för våra chefer att vara chefer och ledare i organisationen. Resultatet av medarbetarundersökningen 2016 kommer också att noga analyseras ur medarbetar- och ledarperspektiv, och en handlingsplan med aktiviteter att genomföra under 2017 kommer att tas fram.

Arbetsmiljöverket har under första halvåret 2016 granskat arbetsmiljön för socialsekreterare och i ett särskilt inspektionsmeddelande pekat på förbättringsområden. Ett särskilt utvecklingsarbete genomfördes under hösten för att förbättra och utveckla arbetsmiljön enligt arbetsmiljöverkets påpekanden. Arbetet med åtgärder för de identifierade förbättringsområdena kommer att fortsätta under 2017.

Lönebildning

Arbetet med lönebildning måste fortsätta. Vi ska ha marknadsmässiga löner och en relevant lönestruktur. Under 2017 kommer vi att fortsätta arbetet med att göra bedömningsgrunder begripliga för alla medarbetare. Detta arbete kommer att utvärderas och eventuellt vidareutvecklas.

Särskilda lönesatningar, med anledning av marknadssituationen, har vidtagits under andra halvåret 2016 för att underlätta rekrytering av socialsekreterare. Fortsatt fokus på relevanta lönekriterier och uppsikt över marknadseffekter är viktigt för att trygga kompetensförsörjningen till verksamheterna.

Ekonomi

Ekonomi 2017

tkr	Bokslut 2015	Prognos 2016	KFs nämndbudget 2017
Kommunbidrag	427 863	470 078	512 745
Disposition av ackumulerat resultat	21 543	0	0
Intäkter	110 811	196 015	172 322
Summa intäkter	560 217	666 093	685 067
Utdelningskrav	0	0	0
Kostnader	-560 009	-666 093	-685 067
Summa kostnader	-560 009	-666 093	-685 067
Resultat	208	0	0
Akkumulerat resultat (inklusive årets resultat)	208	208	208

Ekonomiska utmaningar 2017-2019

- Systemet för kommunernas ersättning för mottagande av ensamkommande barn och unga ändras den 1 juli 2017. De nya reglerna baseras på schabloner och innebär att nuvarande nivåer för dygnersättning samt övriga mottagningskostnader sänks. Schablonersättningen kommer att vara 1 350 kronor/dygn för ensamkommande barn under 18 år som är asylsökande eller har uppehållstillstånd. Schablonersättningen för ensamkommande unga 18-20 år med uppehållstillstånd kommer att vara 750 kronor/dygn. Ersättningen för övriga mottagningskostnader begränsas till 52 000 kronor.
- Förslagna författningsändringarna i socialtjänstlagen kommer om de införs innebära ett utökat åtagande för kommunerna och därmed merkostnader när det gäller behandling av spelmissbruk.
- Allt fler nyanlända familjer i staden kommer att innebära ökade behov av socialförvaltningens insatser för barn och ungdomar vilket fortsatt behöver övervägas vid demografisk tilldelning
- Ny hälso- och sjukvårdslag kommer att innebära att fler personer med stora funktionsnedsättningar ska vårdas i hemmet. För de invånare som inte har någon egen bostad har staden ett ansvar att ge stöd till en bostad initialt och/eller långsiktigt utifrån behov. Detta kan innebära att staden får en merkostnad i form av sviktplatser och ökade bostadssociala insatser.
- Förändringar i betalningsansvarslagen förväntas komma, under perioden, även för psykiska funktionsnedsättningar. Detta innebär att staden inom 3 dagar (idag 30 dagar) måste ta emot denna målgrupp vid utskrivningar från slutenvården på kort varsel. Merkostnad för korttidsplatser och ett snabbt mottagande kommer att uppstå.
- Den efterfrågan vi idag ser på utredande socialsekreterare och andra specialtjänster kommer även framåt att ge ökade kostnader i form av löneökningar och andra förmåner. Allt för att kunna rekrytera och behålla kompetens.

Investeringar 2017-2019

Investeringsobjekt	Beskrivning	Tidpunkt för färdigställande (mån/år)
SoL-boende 1	24 platser, ersätter Kronan	Januari 2018
LSS-boende 1	12 platser, ersätter Karlsgatan	Januari 2018

Investeringsobjekt	Beskrivning	Tidpunkt för färdigställande (mån/år)
LSS-boende 2	12 platser, ersätter Hebsackersgatan	Januari 2018

Större satsningar

Kompetensstrateg

Kompetensförsörjning på kort och lång sikt är en av socialförvaltningens största utmaningar. För att kunna arbeta strategisk med kompetensförsörjning och kompetensutveckling behöver vi fortsätta satsningen på den kompetensstrateg som tillsatts under 2016. En av kompetensstrategens huvuduppgifter är att utveckla samarbetet med socialhögskolan och tillsammans med socialförvaltningens sakkunniga utveckla kompetenstrappor för olika yrkeskategorier. Under 2016 genomförs en kompetenskartläggning i förvaltningen, och under 2017 behöver vi fortsätta utvecklingen och framtagandet av kompetenstrappor för olika yrkeskategorier, för att sedan också kunna konkretisera en plan för hur arbetet implementeras i organisationen.

Placeringsamordnare

Under 2016 har en placeringsamordnare anställts vars främsta uppgift blir att minska förvaltningens kostnader för externa placeringar, ett koncept som använts med framgång i flertalet kommuner runt om i landet.

Det primära uppdraget blir att vara en hjälp för handläggare att undvika placeringar i möjligaste mån genom att hitta mer kostnadseffektiva lösningar i öppenvårdsform.

I de fall där placering är oundvikliga handlar det om att hitta så kostnadseffektiva lösningar som möjligt där såväl interna som externa placeringsalternativ ska ställas mot varandra för att hitta det mest kostnadseffektiva alternativet.

Det handlar också om att hjälpa medarbetare att kontinuerligt överväga möjligheten att i ett så tidigt skede som möjligt avbryta placeringar för att fortsätta eventuell vård och behandling i öppenvårdsform eventuellt kombinerat med någon form av boendelösning.

Kompetenshöjande insatser kring ledar- och medarbetarskap

Under 2017 kommer teamutvecklande insatser i organisationen att fortsätta. Arbetet inleddes under 2016. Alla ledningsgrupper kommer att ges utbildning och verktyg kring att utveckla "effektiva team". Effektiva team är gynnsamt för en god arbetsmiljö och en effektiv verksamhet. Medarbetarskapet och ledarskapet är viktiga parametrar att tydliggöra, utveckla och föra dialog kring. Alla chefer ansvarar för att ta arbetet vidare till sina egna grupper och kontinuerligt arbeta med gruppernas utveckling.

Administrativt stöd i kärnverksamheten

Förvaltningen upplever problem att rekrytera kompetent personal till vakanta handläggartjänster, huvudsakligen inom myndighetsutövningen. Under de senaste åren har även administrationen inom myndighetsutövningen påtagligt ökat. För att möta bristen på utbildade socionomer och den ökade administrationen har förvaltningen tillsatt tjänster för administrativt stöd till handläggare. Detta möjliggör för handläggaren att prioritera det sociala arbetet och mötet med klienten.

Lokal- och bostadsförsörjning

Socialförvaltningen står inför utmaningen motverka långvarig bostadslöshet hos våra klienter samt möta

ökat behov av särskilda boenden.

Bristen på mindre billigare lägenheter i staden påverkar våra målgrupper och vi ser ett ökat behov inom det bostadssociala programmet. Fortfarande är tilldelning av bostadssociala lägenheter från privata fastighetsägare alltför låg. Vi arbetar med en långsiktig boendeplanering men det tar tid att projektera och bygga. Det medför att vårdkedjan av bostadssociala insatser hejdas och leder till att enskilda försämras i sina sociala problem samt ökade kostnader i form av externa institutionsplaceringar. Vi ska arbeta flexibelt med hög uppfinningsrikedom för att möta behovet tillsammans med övriga i staden. Ett arbete har satts igång för att få till ett fruktbart samarbete i boende frågor tillsammans med stadens övriga berörda förvaltningar.

Som alla vet är de delar av socialförvaltningen som finns på Bredgatan trångboddade. Förvaltningsledningen har diskuterat detta under en längre tid och försökt att hitta nya lokaler eller andra lösningar. När det blev klart att stadsarkivet skulle flytta från sina lokaler på Bredgatan såg vi en möjlighet att lösa trångboddheten genom att hyra deras nuvarande lokaler. När stadsarkivet flyttar ut vid årsskiftet övertar socialförvaltningen deras 2100 kvadratmeter på Bredgatan. Lokalerna måste byggas om för att ge fler kontorsrum och grovt uppskattat kan det bli 80 nya arbetsplatser.

Utbildning samordnare

Utbildningen *Leda utan att vara chef* riktar sig till de samordnare som finns inom socialförvaltningen. Yrkesgruppen finns inom vuxen och inom ensamkommande flyktingbarn. Att leda utan att ha formell makt är en speciell position i en organisation. Syftet är att stärka och medvetandegöra samordnarna om sitt ledarskap. De olika temana utgår från att leda sig själv, att leda en person och att leda en grupp. Exempel på teman är ledarskap, kommunikation och gruppteorier och grupprocesser. Utbildningen pågår och avslutas under 2017.

Prioriterade förbättringsområden 2017-2019

Socialnämnden ska öka den enskildes möjlighet till sysselsättning, bostad och utbildning

All forskning visar på att det mest framgångsrika sättet att förbättra den fysiska och psykiska hälsan och minska missbruk och socialt utanförskap är att fokusera på de tre områdena arbete, bostad och utbildning. Socialnämndens del i denna, för staden, viktiga utmaning är att genom möjliggöra för våra klienter att ta sig ett steg närmare en egen bostad, ett steg närmare en egen försörjning och/eller ett steg närmare att lyckas med sina studier.

En god utveckling är viktiga beståndsdelar för ett liv av egen kraft. För att lyckas krävs såväl en bra verksamhet internt men även ett gott samarbete och en god samverkan med vårdgrannar och andra samverkanspartners. Detta gör vi bäst genom konkret och utvecklat samarbete med förskola, skola, region och andra aktörer. Här ger arbetet med SIP- samordnad individuell handlingsplan och metodutveckling inom Part, Bostad först samt utvecklingsarbete med CM, case manager, en beforskad metod för att samordna det stöd som den enskilde vill ha och behöver. Utmaningen ligger i att skapa en helhetslösning tillsammans med den enskilda klienten där samhällets val av organisering inte ska påverka den enskilde.

Socialnämnden ska förbättra levnadsvillkoren för utsatta barn och unga

På samma sätt som socialförvaltningen måste arbeta med barn och ungas behov av skydd, stöd och hälsofrämjande livssituation måste förvaltningen jobba med familjer, familjesituationer och tillsammans med skolan med skolsituationen. Tidigare samarbetsformer med skolan har utökats till en bredare målgrupp av barn och unga med behov av stöd från både skola och socialförvaltningen. Även samarbetet med polisen utökas kring barn och unga som begår brott.

Socialnämnden ska öka invånarnas delaktighet och medskapande

Det pågår ett omfattande utvecklingsarbete med tjänstelogik som teoretisk bas. Det framstår alltmer tydligt att för att kunna förbättra våra tjänster och därmed skapa mer nytta för de som använder våra tjänster måste vi ha ett annat angreppssätt än tidigare. Förbättringsarbetet i förvaltningen sker alltmer genom att

samskapa med klienter och medarbetare för att utveckla verksamheten. Arbete pågår med att utveckla former för samskapande och flera arbetsgrupper är i full gång. Som exempel kan nämnas Bättre hälsa för unga romer, Ökad klienttid och Digitalt utanförskap.

Socialnämnden ska vara en attraktiv arbetsgivare

För att konkurrera om kompetens behöver socialförvaltningen vara en attraktiv arbetsgivare. En god arbetsmiljö är en central faktor för att betraktas som en attraktiv arbetsgivare. Socialförvaltningen behöver arbeta med att förbättra arbetsmiljön och öka handlingsfriheten. Ett arbete har gjorts för att tydliggöra organisationen och dess ledningsstrukturer. Arbetet måste fortsätta med att utveckla ledarskap och medarbetarskap.

Socialförvaltningen har en stor utmaning i att rekrytera och behålla socialsekreterare med erfarenhet. Majoriteten av nyanställningarna utgörs av nyutexaminerade, i regel unga, medarbetare utan någon längre arbetslivserfarenhet. För att behålla och attrahera medarbetare så måste både förutsättningarna för nya medarbetare förbättras, samt att möjligheterna till yrkesutveckling för erfarna medarbetare utvecklas. Att inrätta sakkunniga socialsekreterare kan ses som ett led i att skapa karriärvägar för socialsekreterare som inte vill bli chefer, men som söker nya utmaningar. De erfarna medarbetarna ska vara med i arbetet att ta fram en kompetenstrappa, vilken inkluderar ett introduktionsprogram för oerfarna medarbetare. I denna process har ett samarbete med socialhögskolan att initieras.

Socialnämnden ska ha kostnadseffektiva lösningar

En utmaning som gäller hela förvaltningen är att få till en fungerande ekonomistyrning med bättre budgetdisciplin. Då många av kostnader för förvaltningen är mer eller mindre fasta (personal, lokaler etcetera) är det kostnaderna gällande externa placeringar som blir avgörande för huruvida förvaltningen håller sig inom de budgeterade ramarna eller inte.

Under 2014 och 2015 har just kostnaderna för de externa placeringarna ökat påtagligt. Ett arbete sker inom vuxenverksamheten för att ta ett strukturerat helhetsgrepp kring placeringskostnaderna, initialt för att försöka bromsa utvecklingen men på lite längre sikt för att identifiera vilka behov som eventuellt saknas på hemmaplan för att kunna hitta boendelösningar på hemmaplan.

Vidare är förhoppningen att arbetet med det digitaliserade kvalitetsledningssystemet kommer leda till mer standardiserade processer vilket kommer leda till en tydligare handläggning vilket i sin tur möjliggör för eventuella förändringar i utrednings- och insatsprocesserna för att skapa bättre flöden dels internt mellan enheter men även gentemot externa aktörer.

HR-avdelningen undersöker nu möjligheterna för att digitalisera personalakterna under 2017. Att ha digitala akter spar såväl på miljön som på tiden det tar att hantera en akt. HR kommer också att investera i ett schemalägningsverktyg. Idag sker all schemaläggning manuellt, vilket tar mycket resurser i anspråk. Med ett digitalt system effektiviserar vi processen och underlättar för våra chefer.

Digitaliseringen möjliggör också en ökad tillgänglighet för våra brukare/klienter samt förenklade sätt att utföra sociala tjänster genom ny teknik. Vi ska få våra tillgångar att växa genom att tänka smart och långsiktigt när vi fattar beslut om socialförvaltningens framtida utveckling. Framtidens socialtjänst måste anpassa sig till ett samhälle där invånarna kommer att förvänta sig ökad tillgänglighet, öppenhet och innovation. Det kräver transparens, nya kommunikationsvägar för att erbjuda stöd, delaktighet och ökad tillgänglighet.