



Kallelse till socialnämnden

Nämnd	Socialnämnden
Tid	Onsdagen den 25 januari 2023 klockan 17.00
Plats	Höger kammarsal, kommunhuset
Justerare	Nicklas Gustavsson

Föredragningslista

Nr Ärende

1. Val av justerare och tid för justering
Tid för justering: fredag den 27 januari kl. 8.00
2. Godkännande av dagordning
3. Individärende
Föredragande: Marie Grander
4. Information från personalenheten
Föredragande: Helena Johnsson
5. Bokslut 2022
Föredragande: Anna-Carin Alzén
6. Förordnande och delegering till ledamöter i socialnämnden
Föredragande: Sara Svenningsson
7. Delegation att köpa insatsen boendestöd
Föredragande: Pernilla Ekstrand
8. Socialnämndens reglemente
Föredragande: Sara Svenningsson
9. Information om rapportering av ej verkställda beslut - kvartal 4 2022
Föredragande: Pernilla Ekstrand
10. Val av ersättare till socialnämndens arbetsutskott
11. Val av ersättare till socialnämndens presidium
12. Val av ordförande och ersättare till kommunala rådet för pensionärer och personer med funktionsvariation
13. Val av ersättare till folkhälsorådet



Nr Ärende

14. Delegationsärenden

15. Informationsärenden

Hans Jarstig
Ordförande

Sara Svenningsson
Sekreterare



Årsbokslut 2022

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslår kommunfullmäktige besluta att ombudgetera följande investeringsprojekt till 2023.

51038 Möbler inventarier hela förvaltningen	390 tkr
51045 Sängar särskilt boende	158 tkr
51046 Inventarier rehab ssk	52 tkr
51049 Demensboende utemiljö	76 tkr
51051 Kärrsgården	874 tkr
51054 Inventarier gruppbostad Ringvägen	204 tkr
51055 Hypergene uppföljning SOC	275 tkr
51056 Hypergene ledningssystem	150 tkr
Totalt	2 180 tkr

Bokslutsrapporten för 2022 fastställs och överlämnas till kommunfullmäktige.

Beskrivning av ärendet

Bokslutsrapporten omfattar uppföljning av ekonomi, kvalitet och verksamhetsutvecklingsmål. Den innehåller också en beskrivning av årets verksamhet och framtiden.

2 280 tkr finns kvar av 2022- års investeringsbudget. Av detta föreslås att 2 180 tkr ombudgeteras till 2023.

Dokumenttyp
Tjänsteskrivelse

Datum
2023-01-13

Diarienummer
SN23/3

Sida
2

Anna-Carin Alzén
Biträdande ekonomichef

Bifogade handlingar

Bilaga 1 Bokslutsrapport 2022 Socialförvaltningen

Bilaga 2 Verksamhetsberättelse Biståndsenheten 2022

Bilaga 3 Verksamhetsberättelse Individ- o familjeomsorgen 2022

Bilaga 4 Verksamhetsberättelse Vård och omsorg 2022

Beslutet skickas till
Ekonomichefen

Bokslutsrapport 2022

Socialförvaltningen



HABO KOMMUN

Bokslutsrapport 2022

Status: Påbörjad *Rapportperiod: 2022-12-31* *Organisation: Socialförvaltningen*

Innehåll

1	Nämndens verksamhetsberättelse.....	3
1.1	Årets ekonomiska resultat.....	3
1.2	Årets verksamhet.....	4
1.3	Nyckeltal.....	5
1.4	Framtiden.....	6
1.5	Investeringar.....	7
2	Uppföljning av personalnyckeltal.....	8
2.1	Sjukfrånvaro.....	8
2.2	Personalomsättning.....	8
2.3	Personalsammansättning.....	8
2.4	Tidsanvändning.....	9
3	Verksamhetsutvecklingsmål och kvalitetsuppföljning.....	10
3.1	Uppföljning av verksamhetsutvecklingsmål.....	10
3.2	Kvalitetsuppföljning.....	12

1 Nämndens verksamhetsberättelse

1.1 Årets ekonomiska resultat

	Budget 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Återstår helår 2022	Utfall fg. år Jan - Dec 2021
Flykting och integration	36	-3	40	80
Funktionshinderomsorg	46 674	46 988	-313	47 577
Individ- o familjeomsorg	31 415	24 887	6 528	26 250
Politisk verksamhet	582	475	107	405
Socialförvaltningen gemensamt	8 812	7 996	816	8 342
Äldreomsorg o hälso- o sjukvård	119 607	121 240	-1 633	112 058
Summa Verksamhetsstruktur	207 127	201 582	5 545	194 712

Socialnämnden uppvisar för 2022 en avvikelse mot budget på totalt + 5 545 tkr. Den totala nettokostnaden är ca 6,8 mnkr högre 2022 än 2021.

Verksamheten flykting och integration finansieras helt av bidrag från staten

Funktionshinderomsorgens nettokostnader är ca 0,6 mnkr lägre 2022 än 2021. Kostnaderna är bl.a. lägre för personlig assistans p.g.a. färre brukare. Utfallet 2022 avviker med – 313 tkr jämfört med budget 2022. Avvikelsen beror bl.a. på högre kostnader för externa placeringar -800 tkr, högre kostnader bemanning boendestöd -200 tkr, lägre personalkostnader Kråkan + 400 tkr, överskott gruppboende + 500 tkr och underskott barnboende -300 tkr.

Nettokostnaderna för individ- och familjeomsorgen har minskat med ca 1,4 mnkr 2022 jämfört med 2021. Den största minskningen har skett vad gäller kostnaderna för placeringar barn- och unga. Individ- och familjeomsorgens utfall 2022 hamnar på ett överskott på 6 528 tkr jämfört med budget 2022. Detta beror bl.a. på lägre personalkostnader och att nytillkomna tjänster inte varit tillsatta hela året + 1 500 tkr, lägre kostnader för försörjningsstöd + 900 tkr, överskott externa placeringar + 2 700 tkr och att arbetet med samordning av arbetsmarknadsåtgärderna först kommit igång i slutet av året + 1 300 tkr.

Kostnaderna för politisk verksamhet har ökat något jämfört med 2021. Detta beror på att det under 2021 var färre sammanträden och få deltagare till följd av pandemin. Jämfört med budget 2022 hamnade utfallet på + 107 tkr.

Kostnaderna för förvaltningsövergripande poster har minskat med ca 0,3 mnkr jämfört med 2021. Detta kan främst förklaras av vakanta tjänster under 2022. Överskottet jämfört med budget 2022 på 800 tkr på socialförvaltningen gemensamt beror på vakanser +500 tkr, hyra för gemensamma utrymmen på Liljekonvaljen + 200 tkr och övrigt +100 tkr.

Äldreomsorgen och hälso- och sjukvårdsenhetens nettokostnader har ökat med ca 9,1 mnkr mellan 2021 och 2022. Redan tidigt på året märktes en ökning av behoven av särskilt boende och korttidsplatser. Cirka 6,2 mnkr av kostnadsökningen avser särskilt boende och korttidsplatser. Resten av kostnadsökningen fördelar sig på hemtjänsten och övrig verksamhet inom äldreomsorg och hälso- och sjukvård.

Äldreomsorgens och hälso- och sjukvårdens samlade budgetavvikelse 2022 hamnade på – 1 633 tkr. Förklaringen till detta är följande: Öppnandet av demensavdelningen Gläntan senare än budgeterat men överbeläggning på övriga enheter + 2 400 tkr, hög sjukfrånvaro och övertid på Särskilt boende – 1 400 tkr, hög sjukfrånvaro och övertid hemtjänsten – 1 200 tkr, lägre volym och lägre LOV-ersättning inom den egna hemtjänsten – 1 500 tkr, bättre brukartid hemtjänsten + 600 tkr, extra kostnader införandet Combine Plan – 400 tkr, överskott på timmar i LOV-potten + 300 tkr, övrigt hemtjänst + 800 tkr, hemteam -600 tkr, ändrad

längd arbetspassen natt – 300 tkr, Hälso- o sjukvårdsenheten avseende bemanning och medicin tekniska hjälpmedel -800 tkr, trygghetslarm/digitala lås – 200 tkr, dagverksamhet + 200 tkr och övrigt +500tkr.

1.2 Årets verksamhet

I socialförvaltningens arbetar 298 medarbetare. Nettoutfallet är på cirka 201 mnkr. Förvaltningens arbete utgår från socialnämndens grunduppdrag som bland annat handlar om att för invånarna i Habo främja:

- en god hälsa och en vård på lika villkor
- ekonomisk och social trygghet
- jämlikhet i levnadsvillkor och
- aktivt deltagande i samhällslivet

Detta för att invånarna i Habo ska kunna leva ett så självständigt liv som möjligt och uppleva hälsa.

2022 har många av samtalen och diskussionerna inom förvaltningen kretsat kring processer och rutiner, smittspridning, bemanning/rekrytering, volymökningar och kommande års ekonomi. Samtliga områden innebär stora utmaningar som ställer krav på att hela tiden arbeta framåt med ett öppet sinne för nya lösningar.

Under hela året har ett framgångsrikt arbete genomförts i det partsgemensamma arbetet med heltidsresan. Under 2022 har referensgruppens områden och frågeställningar blivit omfattande. Det handlar inte längre bara om heltidsresan. För att ta hand om synpunkter och förslag väljer arbetsgivaren tillsammans med fackförbundet Kommunal och övriga berörda fackliga organisationerna att till årsskiftet 2022/2023 dela upp referensgruppen i en styrgrupp och flera arbetsgrupper med det övergripande namnet "Hållbar bemanning". I arbetet kommer två arbetsgrupper starta; Attraktiv arbetsgivare och Hälsofrämjande arbete. Under december 2022 hölls en förvaltningsövergripande arbetsdag kopplat till Attraktiv arbetsgivare, där representanter från samtliga verksamheter deltog. I resultatet från dagen finns många bra tankar och idéer att arbeta vidare med både inom socialförvaltningen men även kommunövergripande.

Under hösten har en översyn av hemtjänsten inletts med syfte att skapa en stabil hemtjänstverksamhet som levererar hög kvalitet i vård och omsorg till brukare samtidigt som vi är attraktiva som arbetsgivare. Översynen innefattar genomlysning gällande bemanning, organisatoriska strukturer, roller och arbetssätt.

En arbetsmarknadssamordnare har anställts i kommunen. Tjänsten är organiserad inom Individ- och familjeomsorgen men uppdraget är kommunövergripande. Arbetsmarknadssamordnaren är en viktig resurs för kommunen eftersom samverkan mellan kommunens förvaltningar nu kan ske bredare och tydligare. Eftersom en allt större del av Arbetsförmedlingens uppdrag förflyttas till kommunerna är funktionen särskilt viktig och kommer ha en stor betydelse i kommunens fortsatta utveckling inom arbetsmarknad och sysselsättning.

Arbetet med att färdigställa den nya gruppboenden på Ringvägen har pågått under året. Under våren fick arbetet tillfälligt pausas då en planering för att nyttja Ringvägen för verksamhet kopplat till flyktingsituationen kring Ukraina tillkom. Beslutet upphävdes sedan och planering för Ringvägens gruppboende fortsatte. Planen är att verksamheten ska vara igång i april 2023.

Kriget i Ukraina har påverkat förvaltningens arbete under året. Individ- och familjeomsorgen fick ett nytt uppdrag, vilket innebar att ta emot personer från Ukraina som kom till Sverige genom massflyktsdirektivet. Kommunens uppgift har varit att ta fram bostäder. Arbetet har präglats av stor ovisshet då siffror ändrats under tiden och det har varit svårt att veta hur många bostäder som behövs.

Coronapandemin har påverkat socialförvaltningens verksamheter även under 2022. Pandemin har inneburit en ökad belastning vid samtliga verksamheter då vård och omsorg är ett område där särskilda rutiner kvarstår genom till exempel smittspårning och att ett visst antal dagar måste gå innan vårdpersonal kan återgå i arbete efter sjukdom. Pandemin innebär också ett särskilt förhållningssätt i arbetet med brukare där i stort sett samtliga tillhör en riskgrupp och därför är särskilt utsatta. Förvaltningen har av den anledningen ställts inför en rad utmaningar vad gäller organisation och bemanning. Bemanningen har gått bra tack vare ett stort engagemang från förvaltningens medarbetare. Samtliga enheter i förvaltningen har berörts av situationen och inom vissa enheter har läget varit särskilt ansträngt.

På grund av stor inflyttning och att andelen äldre ökar i kommunen har socialförvaltningen märkt av en tydlig ökning av personer i Habo kommun som är i behov av stöd från någon av våra verksamheter. Speciellt tydligt har det varit inom äldreomsorgen och då i form av särskilt boende och korttidsvistelse. Det har varit särskilt svårt att verkställa beslut om särskilt boende och till viss del korttidsboende då platsbristen har varit påtaglig under 2022. Vid biståndsenheten har antalet ansökningar om bistånd ökat såväl inom äldreomsorgen som inom funktionshinderomsorgen.

Ökningen är också tydlig inom Individ- och familjeomsorgen där antalet ärenden ökar inom alla verksamheter förutom försörjningsstöd som minskar. Särskilt tydlig ökning återfinns i anmälningar kring barn som far illa, en ökning med cirka 10 procent samt ärenden inom missbruk.

1.3 Nyckeltal

Egna nyckeltal	2022	2021	2020	2019	2018
Nettokostnad/inv (kr)	15 349	15 224	15 605	14 868	14 131
Antal årsarbetare (TV)	274	250	251	245	245
Sjukfrånvaro (%) Korttidssjukfrånvaro	4,6	4,3	5,0	3,3	3,3
Sjukfrånvaro (%) Långtidssjukfrånvaro	6,5	7,1	6,2	6,1	5,6
Sjukfrånvaro (%) Totalt	11,1	11,4	11,2	9,4	8,9
Äldreomsorg					
Andel tid hos brukare av arbetad tid inom hemtjänsten (%)	57	51	48	49	55
Kostnad per utförd timme hemtjänst egen regi (kr)	697	704	651	644	572
Kostnad per belagd plats äldreboende inkl korttid o växelvård, exkl natt (kr)	622 791	671 328	651 358	635 492	587 545
Kostnad per belagd plats demensboende inkl korttid o växelvård, exkl natt (kr)	684 197	717 346	722 791	762 481	651 914
Funktionshinderomsorg					
Kostnad per tim personlig assistans egen regi (kr)	417	449	386	460	N/A
Individ- o familjeomsorg					
Nettokostnad försörjningsstöd per hushåll (tkr)	34	43	48	36	30
Flyktning och integration					
Nettokostnad försörjningsstöd per hushåll (tkr)	24	32	18	31	30

Nyckeltalen är preliminära för 2022 fram tills lönerna är körda för januari 2023.

Nettokostnaden per invånare för förvaltningen är ca 1 % högre 2022 än 2021, vilket är lägre än årets löneökningar.

Antalet tillsvidareanställda årsarbetare har ökat med ca 24 st. Ökningen har skett främst inom särskilt boende men antalet har också ökat t.ex. inom hälso- och sjukvårdsenheten och individ- och familjeomsorgen. Ökningarna beror på ökade behov inom verksamheterna.

Den totala sjukfrånvaron ligger på ungefär samma nivå 2022 som 2021. Korttidsfrånvaron har varit väldigt hög vissa månader men hamnar ändå i nivå med utfallet 2021 på helår. Långtidssjukfrånvaron har minskat.

Brukartiden inom hemtjänsten uppgick i snitt till 57 % under 2022. Målet för 2022 var satt till 55 %. Verksamheten uppnådde målet alla månader utom under sommaren. Som högst var utfallet 61 % i september.

I kostnaden för hemtjänsten, äldreboende och demensboende ingår ökade kostnader till följd av Covid-19 inom respektive verksamhet. Detta gör att det är svårt att jämföra utfallet 2022 med åren 2021 och 2020, vilket var dom åren som verksamheten främst hade extra kostnader till följd av pandemin. En annan förklaring till lägre kostnader för belagda platser är att beläggningen har varit högre 2022 än tidigare år.

Kostnaden per timme inom personlig assistans har minskat jämfört med 2021. Även antalet brukare som utför personlig assistans åt har minskat.

Kostnaden för försörjningsstöd per hushåll inom individ- o familjeomsorgen har sjunkit mellan 2021 och 2022. Detta syns också på det totala utfallet av kostnaderna för försörjningsstöd. När det gäller kostnaden per hushåll inom flykting o integration har även den minskat.

1.4 Framtiden

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är en stor utmaning. Alla prognoser pekar mot att färre medarbetare ska ge stöd åt allt fler brukare, vilket kommer att kräva särskilda insatser. Kommunen måste arbeta för att bli mer attraktiv som arbetsgivare. Tydliga karriärvägar behöver skapas, utbildning/vidareutbildning inom ramen för arbetstiden behöver erbjudas. Medarbetare måste erbjudas en god arbetsmiljö och en hög grad av delaktighet och tillit. Ett arbete med detta pågår i förvaltningen men också övergripande i kommunen.

Biståndsenheten

För att öka brukares självbestämmande och delaktighet kring utförande av hemtjänst behöver förvaltningen införa ett arbetssätt som minskar alltför detaljerade hemtjänstbeslut från biståndsenheten. En utredning gällande rambeslut inom hemtjänsten är påbörjad och arbetet kommer att fortsätta under 2023. Rambeslut innebär att ökad delaktighet uppstår för brukaren i utförandet av hemtjänst. Det är utförarens kompetens och inställning som blir avgörande för kvaliteten vilket innebär att det kommer att ställas högre krav på personalen inom hemtjänsten. Det är troligt att ett mer automatiserat beslutsfattande kommer införas, vilket sannolikt kommer att möjliggöra ett ökat arbete med uppföljning och kvalitetssäkring. Flera insatser kommer att kunna ges utan föregående behovsprövning. Utifrån befolkningsprognosen kommer antalet personer över 85 år att öka markant de kommande åren och därmed mängden ärenden inom biståndsenheten. Under året har arbetsbelastningen ökat inom funktionshinderomsorgen. Hur behovet kommer se ut framåt är svårt att bedöma, men med en ökad inflyttning kommer ärendemängden troligtvis fortsätta öka inom funktionshinderomsorgen. Den 1 januari 2023 infördes lagändringar kring personlig assistans, vilket också kan medföra en ökad arbetsbelastning och ärendemängd inom funktionshinderomsorgen.

Individ- och familjeomsorg

Även inom individ- och familjeomsorgen ökar behoven av insatser. Kommande förändringar i lagstiftningen kommer att innebära en omorganisation med en första och en andra linjens socialtjänst. Första linjens socialtjänst innebär mer öppna insatser dvs stöd utan bistånd. Andra linjens socialtjänst kommer innebära att ta emot och utreda anmälningar samt arbete enligt lag med särskilda bestämmelser om vård av unga. Vidare har förskjutningen av Arbetsförmedlingens uppdrag inneburit att kommunen fått delvis nya uppdrag. Förändringar kommer troligtvis att fortsätta, vilket kommer att ställa högre krav på kommuner att erbjuda sysselsättning. Kommunen kommer således behöva skapa en verksamhet som dessa personer kan komma till

och vara i. Detta är också nödvändigt i det fortsatta arbetet med att minska andelen personer i Habo kommun som uppbär försörjningsstöd. I dagsläget är det inte möjligt att villkora försörjningsstödet mot att klienten deltar i verksamhet då det inte finns någon verksamhet att delta i.

Äldre- och funktionshinderomsorg samt hälso- och sjukvård

Den ökande andelen äldre ställer höga krav på anpassade bostäder och lokaler för att bedriva verksamhet. Även fortsatt är en välfungerande kommunövergripande samverkan kring lokaler viktig för att kunna bedriva god vård och omsorg. Behoven inom verksamheterna växer och det är avgörande att på ett bra sätt kunna verkställa besluten i ändamålsenliga lokaler. Kopplat till ökade behov krävs också fler medarbetare, vilket i sin tur ställer krav på kontorslokaler och en god planering kring detta.

Ökade behov av specifika insatser utgör fortsättningsvis en hög risk då de ibland är svåra att tillgodose inom befintlig verksamhet. Exempel på detta är behov av bostad med särskild service i form av servicebostad, ökande behov inom daglig verksamhet och korttidsplatser inom funktionshinderomsorgen.

Den högsta prioriteringen i dagsläget är att öppna upp hela avdelningen Gläntan för särskilt boende för äldre. Det finns dock en risk att detta fördröjs på grund av att daglig verksamhet enligt LSS, Mittpunkten, först behöver nya ändamålsenliga lokaler.

Omställningen till Nära vård innebär att mer avancerad sjukvård kommer bedrivas inom kommunens primärvård och i relation till utmaning med kompetensförsörjning ställer detta krav på att ställa om både i arbetsätt, organisering och digitalisering. I länet finns detta som ett prioriterat område att samverka kring genom Kommunal utveckling, vilket ger styrka i förändringen.

1.5 Investeringar

Investeringsbudget 2022	Bokslut 2022	Avvikelse
3 273	993	+2 280

Överskottet på 2 280 tkr beror bl.a. på följande:

Inventariebudgeten för utbyggnad Kråkan har inte nyttjats alls och budgeten för gruppboenden Ringvägen har till viss del använts 2022 men kommer att göras åt i början av 2023. Ett annat projekt som endast påbörjats är uppfräschningen av allmänna utrymmen på Kärrsgården. Här återstår 874 tkr till 2022.

Det är också överskott på projekten som rör nya moduler i beslutsstödsystemet Hypergene. Dessa projekt genomförs 2023.

2 Uppföljning av personalnyckeltal

Habo kommun har tagit fram ett antal nyckeltal inom området personal som bedöms viktiga att följa upp regelbundet. Dessa nyckeltal analyseras i fyra områden; sjukfrånvaro, personalomsättning, personalsammansättning och tidsanvändning. Samtliga nyckeltal redovisas ackumulerade från årets början till och med månaden före rapporteringsmånaden pga eftersläpning i löneuppgifter. (Exempelvis för tertial 1 redovisas nyckeltal för perioden jan-mars).

2.1 Sjukfrånvaro

	Sjukfrv 1-14 % ack Jan - Dec 2022	Sjukfrv 15+ % ack Jan - Dec 2022
Alla åldrar	4.29%	6.31%

Uppgifterna är preliminära och kommer att uppdateras efter lönekörningen i januari.

Korttidssjukfrånvaron är 0,4%-enheter högre 2022 jämfört med 2021. Anledningen till detta är det stora antalet som var sjuka i Covid i början av 2022. Långtidssjukfrånvaron är 0,5%-enheter lägre än motsvarande period föregående år.

2.2 Personalomsättning

	2021	2022
Externa avgångar	-55	-35
Omsättning externt (%)	22.18%	13.14%

Uppgifterna är preliminära och kommer att uppdateras efter lönekörningen i januari.

Personalomsättningen för tillsvidareanställda är lägre 2022 jämfört med 2021. Under 2021 minskade bl.a. verksamheten inom flykting och integration.

Av dom 35 st som slutat under 2022 gick 8 st i pension. Motsvarande siffra för 2021 var 4 st.

2.3 Personalsammansättning

	2021	2022
Antal tillsvidareanställda månadsavlönade	268	290
Antal visstidsanställda månadsavlönade	39	23

Uppgifterna är preliminära och kommer att uppdateras efter lönekörningen i januari.

Antalet tillsvidare anställda har ökat och samtidigt har antalet med tidsbegränsad anställning minskat. Antalet tillsvidareanställda har främst ökat på äldreboendet, inom hälso- o sjukvården och individ- och familjeomsorgen.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad för tillsvidareanställda har fortsatt att öka och är nu uppe i 94,4%. Ökningen är ett led i arbetet med heltidsresan.

2.4 Tidsanvändning

	Timmar Jan - Dec 2022	Timmar Jan - Dec 2021
A ARBETAD TID	431 143.74	463 373.59
4 FYLLNADSTID	2 536.83	2 844.98
5 ÖVERTID	6 551.35	3 260.62
B FRÅNVARO	153 347.50	151 988.95

Uppgifterna är preliminära och kommer att uppdateras efter lönekörningen i januari.

Den arbetade tiden är ca 6 200 timmar högre 2022 jämfört med 2021. De verksamheter som har ökat mest är äldreboendet och demensboendet. Beläggningen har varit högre jämfört med föregående år.

Övertidstimmarerna ligger på en rekordhög nivå 2022. Detta är orsakat av hög korttidsfrånvaro och svårigheter att hitta bemanning inom flera verksamheter. Övertiden har ökat mest inom hemtjänsten.

Frånvarotimmarna har ökat med ca 5 500 timmar. Alla frånvaroslag har ökat utom VAB.

3 Verksamhetsutvecklingsmål och kvalitetsuppföljning

3.1 Uppföljning av verksamhetsutvecklingsmål

Kommunfullmäktige beslutar för varje mandatperiod om fokusområden för verksamhetsutveckling. För innevarande mandatperiod är dessa fokusområden; Enkel och tillgänglig service, Mod och innovation för effektiv resurshantering samt Attraktiv arbetsgivare.

Utifrån fokusområdena för verksamhetsutveckling tar respektive nämnd fram verksamhetsutvecklingsmål kopplade till grunduppgifterna för verksamheterna. Varje nämnd ska arbeta fram 4-6 verksamhetsutvecklingsmål där de önskar göra en markant förflyttning. Målen beslutas årligen av nämnden och vid behov kan mål alltså läggas till eller plockas bort under en pågående mandatperiod. Utöver de mål som är kopplade till fokusområdena kan nämnden besluta om ytterligare så kallade "egna verksamhetsutvecklingsmål".


3.1.1 Enkel och tillgänglig service

Fokusområde Enkel och tillgänglig service syftar till att Habo kommun ska vara en attraktiv kommun men nöjda invånare och till att stärka kommunens varumärke och förtroende. Kommunens invånare ska tillhandahållas en hög servicenivå, ett gott bemötande och snabba handläggningstider.

VUM Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
Digitalisering och välfärdsteknik är ett av socialnämndens verksamhetsutvecklingsmål. Målet har en koppling till de två fokusområdena Enkel och tillgänglig service samt Mod och innovation för effektiv resurshantering. Verksamhetsutvecklingsmålet redovisas endast under fokusområdet Enkel och tillgänglig service nedan.	

3.1.2 Mod och innovation

Fokusområde Mod och innovation för effektiv resurshantering syftar till att Habo kommun ska ha en kostnadseffektiv verksamhet för att säkerställa största möjliga nytta för pengarna och att använda resurser på bästa sätt i relation till våra invånare. Organisationen ska t ex våga använda ny teknik för att skapa en bättre verksamhet med samma eller mindre resursåtgång.

VUM Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
Digitalisering och välfärdsteknik	

Förvaltningen arbetar ständigt med att hitta digitala lösningar i syfte att frigöra tid för medarbetare att ge brukare det stöd de har behov av för att bli så självständiga som möjligt. Under året har processen gällande rapportering av utförd tid inom personlig assistans och därefter rapportering till Försäkringskassan implementerats. Hanteringen har frigjort tid för förvaltningens administratörer och för personliga assistenter då den manuella hanteringen har minskats i stor utsträckning. Rapporteringen sker nu istället i en app i telefonen och signeras digitalt.

Under året har arbete inom digitalisering pågått inom följande områden:

* Färdigställa Combine Plan som är ett nytt planeringssystem som togs i bruk i december 2021

* Inköp och implementering av digitala läkemedelsskåp för särskilt boende i syfte att öka säkerheten kring läkemedelshanteringen.

* Utveckling av funktionen digital signering av läkemedel pågår i syfte att öka säkerheten kring läkemedelshanteringen.


* E-tjänster inom ekonomiskt bistånd har förberetts

* Insatsregistrering i Combine app (telefon) genomförs inom hemtjänsten. Nästa steg är ett införande inom särskilt boende.

För att lyckas med att nå målet digitalisering och välfärdsteknik behöver såväl medarbetare som brukare se vinster i användandet av ny teknik och förändrade arbetssätt. Det är också viktigt att förstå att även detta arbetet initialt kräver resurser i form av våra medarbetares tid innan en ny funktion löper på i vardagen.

3.1.3 Attraktiv arbetsgivare

Fokusområde Attraktiv arbetsgivare syftar till att Habo kommun ska ha medarbetare med hög kompetens för att kunna erbjuda kommunens invånare den bästa servicen. För att säkerställa detta krävs bland annat engagerade och nöjda medarbetare, en låg personalomsättning och låga sjuktal. Det ska ses som attraktivt att arbeta inom Habo kommun.

VUM Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
Personalförsörjning	

Personalförsörjning är socialnämndens verksamhetsutvecklingsmål kopplat till fokusområdet Attraktiv arbetsgivare. Personalförsörjning är en av förvaltningens största utmaningarna. Under 2022 har förvaltningen arbetat med flera åtgärder för att nå målet. Det har varit svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens till de tjänster som behöver tillsättas. Personalomsättningen har minskat tydligt under året. Pension är en av orsakerna till att medarbetare slutat.

Heltidsresan är ett pågående arbete för att säkra personalförsörjning. Ett fortsatt gemensamt arbete tillsammans med fackförbundet Kommunal är nödvändigt för att kunna rekrytera fler medarbetare till våra verksamheter.

Äldreomsorgslyftet innebär en möjlighet för vårdbiträden att studera till undersköterska på halvfart och arbeta halvtid på sin arbetsplats inom ramen för sin arbetstid. För närvarande är 13 medarbetare inskrivna i äldreomsorgslyftet. Studenter vid vård- och omsorgsprogrammet som bor i Habo erbjuds fast anställning efter avslutade studier med godkända resultat.

Vidare erbjuds specialistutbildningar inom ramen för arbetstiden till såväl undersköterskor som sjuksköterskor.

Socialnämnden har beslutat att modellen fri tid i hemtjänsten ska ingå i pågående utredning om möjligheten att tillämpa rambeslut i hemtjänsten. Syftet med fri tid i hemtjänsten är att minska administrationen, både för biståndshandläggare och utförare av hemtjänst, minskad detaljstyrning och ökad möjlighet för utförare och brukare att påverka planering och utförande, vilket bedöms kunna leda till ett ökat engagemang bland medarbetare och ökad delaktighet för brukare.

System för bonusutbetalning finns för semestervikarier inom vård och omsorg samt system för höjda ersättningar för ordinarie personal som täcker vakanser under sommaren.


I maj månad togs beslut om att genomföra en översyn av hemtjänsten med syfte att skapa en stabil hemtjänstverksamhet som levererar hög kvalitet i vård och omsorg till dess brukare samtidigt som vi är

attraktiva som arbetsgivare. Översynen innefattar genomlysning gällande bemanning, organisatoriska strukturer, roller och arbetssätt. Översynen kommer att pågå i sex månader och startade i september 2022. Översynen sker tillsammans med hemtjänstens medarbetare inom alla nivåer. Utgångspunkten i översynen är grunduppdraget inom hemtjänsten. Översynen ska ske i andan av kommunens värdegrund med ledorden engagemang, närhet och ansvar. Verksamheten ska uppfylla hög kvalitet gällande värden utifrån ett brukarperspektiv där kontinuiteten är ett centralt fokusområde. Syftet med översynen är att skapa en stabil hemtjänstverksamhet som levererar hög kvalitet i vård och omsorg och samtidigt vara attraktiv som arbetsgivare.

Det krävs fortsatta insatser för att vara attraktiv som arbetsgivare. Stora utmaningar finns gällande rekrytering till socialtjänstens samtliga verksamhetsområden. Tillsammans på övergripande nivå i kommunen behöver vi vårda och stärka varumärket "Habo kommun". Stora utmaningar finns gällande rekrytering till specifika delar av vård och omsorg. Utmaningen vi har är att "bli den bästa arbetsgivaren" ett samlat grepp måste tas och arbete behöver ske med en röd tråd i hela kommunen.

3.1.4 Verksamhetens egna verksamhetsutvecklingsmål

Utöver de verksamhetsutvecklingsmål som kopplats till fokusområden kan förvaltningarna välja att arbeta fram andra verksamhetsutvecklingsmål. Dessa rapporteras i detta stycke.

VUM Verksamhetsutvecklingsmål	Bedömning
Integration	

Integration är nämndens egna verksamhetsutvecklingsmål. Målet bedöms i hög grad vara uppfyllt då samtliga åtgärder förvaltningen gjort inom området har visat sig vara framgångsrika. Dock innebär förskjutningen av Arbetsförmedlingens uppdrag en ökad belastning för kommunerna. Detta innebär att vi under året som har gått sett en ökad arbetsbelastning inom socialtjänstens område. Enligt beslut som troligtvis kommer att fattas av regeringen kommer vi inom kommunen behöva bygga upp vår egen arbetsmarknadsverksamhet. Vi behöver skapa en plats för de personer som skrivits ut från Arbetsförmedlingen, där vi kan ge det stöd som behövs för att åter komma i arbete alternativt studier.

Projektet ARCH är ett projekt som inneburit att vi haft en arbetsmarknads- och rehabcoach som finansierats genom medel från Samordningsförbundet. Det har varit en mycket framgångsrik satsning då flera långtidsarbetslösa har kommit ut i sysselsättning och handläggarna som arbetar med försörjningsstöd har haft insatser för personer som de annars inte haft utrymme i sina tjänster att arbeta med. Projektet avslutades dock vid årsskiftet med resultat att flera deltagare som fått ta del av coachens insats blivit självförsörjande genom arbete på den reguljära arbetsmarknaden eller på annat sätt kommit i sysselsättning som innebär att personen ej längre uppstår försörjningsstöd. Detta innebär minskade kostnader för Habo kommun gällande försörjningsstöd.

Ett annat projekt som pågått och avslutats sista augusti 2022 är Funktionssvenska. Syftet har varit att bidra med språkstöd för nyanlända för att snabbare kunna ta del av ordinarie arbetsmarknad. Projektet har finansierats med §37-medel via Länsstyrelsen. Med samma medel men efter ny ansökan har ett nytt projekt startats, "Flyktinghandledare". Målet med projektet är att genom individanpassade insatser få stöttning, bli rustad och förberedd som nyanländ för att lägga grunden till en enklare och snabbare integration i samhället.



3.2 Kvalitetsuppföljning

För att säkerställa en god kvalitet i verksamheten ska respektive nämnd identifiera kritiska kvalitetsfaktorer för sina verksamheter. Kvalitetsfaktorerna bevakas och följs upp med hjälp av kvalitetsindikatorer och respektive förvaltningschef ansvarar för att rapportera avvikelser i de kritiska kvalitetsfaktorerna till nämnden.

Kritiska kvalitetsfaktorer identifieras inom de fyra olika perspektiven; Målgruppsperspektivet, Verksamhetsperspektivet, Medarbetarperspektivet och Ekonomiperspektivet. Analyser och slutsatser gällande avvikande kvalitet ska följas av åtgärder som behöver vidtas för att tillse att kvaliteten uppnås.

3.2.1 Ekonomiperspektivet

Inom ekonomiperspektivet ska kvalitet och effektivitet utifrån god ekonomisk hushållning säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
Effektiv resursanvändning	
Friska medarbetare	

Kommentar:

Uppgifterna avser kostnader tom november 2022 då decembers siffror ej är klara. Kostnaden har hittills uppgått till ca 3,4 mkr vilket är i nivå med 2021. Sjukfrånvaron är lägre i år och kostnaden kan förklaras med den årliga uppräknings på lön.


Korttidssjukfrånvaron är 0,4%-enheter högre 2022 jämfört med 2021. Anledningen till detta är det stora antalet som var sjuka i Covid i början av 2022. Långtidssjukfrånvaron är 0,5%-enheter lägre än motsvarande period föregående år.

Antalet övertidstimmar har under året legat på en oacceptabelt hög nivå. Det höga antalet övertidstimmar beror på hög korttidsfrånvaro i början av året och svårigheter att rekrytera medarbetare. Inom området krävs fortsatt arbete med det verksamhetsutvecklingsmål som beskriver arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare. Habo kommun har likt andra kommuner i länet och landet samma svårigheter att rekrytera medarbetare med rätt kompetens inom vård och omsorg.

Verksamheterna påverkas i hög grad av korttidssjukfrånvaro. Vård av barn är också en orsak till korttidsfrånvaro. Även om vi ser att korttidssjukfrånvaron under året har minskat behöver vi fortsätta arbeta för att medarbetare ska trivas och känna meningsfullhet i sitt arbete så att kvaliteten i våra verksamheter fortsatt håller en hög nivå. Även i ekonomiperspektivet går att göra en stark koppling till fokusområdet Attraktiv arbetsgivare. Att ha medarbetare som trivs, känner delaktighet och meningsfullhet bidrar till friska medarbetare och ett hållbart arbetsliv.

3.2.2 Medarbetarperspektivet


Inom medarbetarperspektivet ska kvalitet och effektivitet utifrån kompetens, medarbetarskap, ledarskap och arbetsmiljö säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
God arbetsmiljö	

Inom detta område har nämnden valt att mäta arbetsmiljön med hjälp av HME index. Denna undersökningen är inte genomförd inom kommunen under år 2022 varför inget resultat kan redovisas.

3.2.3 Verksamhetsperspektivet

Inom verksamhetsperspektivet ska kvalitet och effektivitet i verksamheten och processerna säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
Rekrytering av medarbetare med rätt kompetens	



Kommentar:

Vi märker tydligt att rekrytering är svårt inom samtliga förvaltningens arbetsområden. Svårast att rekrytera är undersköterskor till hemtjänsten. Inom hemtjänsten pågår en översyn som på sikt kommer innebära att det blir mer attraktivt att arbeta inom hemtjänsten. Inom övriga delar av förvaltningen pågår ett förvaltningsövergripande arbete som syftar till att vi skall bli mer attraktiva som arbetsgivare vilket bör generera fler sökanden till utannonserade tjänster. Hittills har vi under året annonserat 41 tjänster i olika befattningar, 11 av dessa är avbrutna. Av de 33 som kvarstår har vi lyckats tillsätta ca 80% av dessa med rätt kompetens.

För att möjliggöra rekrytering av medarbetare med rätt kompetens behöver socialförvaltningen i Habo kommun utmärka sig på ett sådant sätt att sökande anser att det är mer attraktivt att arbeta i Habo kommun. För att göra en förflyttning inom området pågår idag flera olika aktiviteter i vår organisation. Avgörande för att vara en attraktiv arbetsgivare är att arbetet tydligt kan kopplas mot delaktighet, tillit, sammanhang, lön och förmåner. Flera av dessa åtgärder är kostsamma och detta måste ställas emot möjligheten att rekrytera, här finns ett pågående arbete inom kommunen såväl kommunövergripande som på förvaltningsnivå.

3.2.4 Målgruppsperspektivet

Inom målgruppsperspektivet ska kvalitet och effektivitet utifrån medborgarnas perspektiv säkerställas.

KKF Kritisk kvalitetsfaktor	Bedömning
Rättssäkerhet	
<p>Kommentar: Riktmärket bör vara noll ej verkställda beslut, detta är dock inte möjligt då våra brukare ibland själva väljer att avvakta verkställighet. Tex en väntan på att Ringvägens gruppbostad skall öppna. Under året är två beslut om gruppbostad enligt LSS ej verkställda. Åtgärd är öppnande av ny gruppbostad och bedömningen är att behovet tillgodoses därigenom. Förutom de två besluten som nämns ovan finns vid årets utgång ytterligare 5 ej verkställda beslut, 3 av dessa avser kontaktperson och den huvudsakliga anledningen är att kommunen har svårt att rekrytera uppdragstagare. 1 avser familjebehandling, detta är en avvikelse då det hanterats på felaktigt sätt mellan beslutsfattare och utförare. Det sista rör kontaktfamilj, orsaken är att kommunen inte har lyckats rekrytera uppdragstagare.</p>	
Självförsörjning	
<p>Kommentar: Målet får anses vara i hög grad uppfyllt då förändringen i årstakten för försörjningsstöd minskat medelvis uppfyllt då året startar på lägre nivå än 2021 slutade. Det är sedan tidigare en låg andel personer som uppbär ekonomiskt bistånd i Habo kommun jämfört med riket.</p>	

Inom området självförsörjning görs insatser för att människor ska ha rätt försörjning och inte vara beroende av försörjningsstöd. Trots att försörjningsstödet minskat finns en oro. Om det blir svårare ekonomiska tider så kommer det att påverka socialtjänsten och främst för de som redan är resurssvaga. I dagsläget är det många människor som har försörjningsstöd som inte är inskrivna på Arbetsförmedlingen (Af) på grund av att de är sjukskrivna eller blivit utskrivna från Arbetsförmedlingen. Enligt Arbetsförmedlingen behöver socialtjänsten arbeta med dessa människor innan de kan bli inskrivna vid Arbetsförmedlingen. Dessa människor tillhör en stor grupp som inte syns i statistiken över arbetslösa. Det är ett ansvar som lagts över på kommunen men som vi i dagsläget saknar resurser för att kunna hjälpa. Nyanlända och personer med kort utbildning är överrepresenterade bland långtidsarbetslösa. Förvaltningen behöver arbeta förebyggande för att förhindra att människor hamnar i arbetslöshet men också arbeta med dem som finns i gruppen långtidsarbetslösa. En arbetsmarknads- och rehabcoach har under några år arbetat med att hjälpa denna grupp inom ramen för ARCH-projektet. Projektet är nu avslutad och förvaltningen arbetar med att finna nya arbetssätt för att täcka dessa personers behov av stöd för att komma i sysselsättning.

Verksamhetsberättelse

Biståndsenheten

2022



HABO KOMMUN

Verksamhetsberättelse 2022

Verksamhetens omfattning

Biståndsenheten utreder och fattar beslut om bistånd enligt socialtjänstlagen (SoL) och insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Besluten avser äldre personer, personer med funktionsnedsättning i alla åldrar samt anhöriga som stödjer en närstående äldre eller person med funktionsnedsättning. Biståndsenheten består av sex biståndshandläggare (6,0 åa) och en enhetschef. Två handläggare ansvarar för ärenden som avser personer med funktionsnedsättning och tre personer jobbar med ärenden som avser äldre personer. En person jobbar med ärenden som avser personer med funktionsnedsättning samt äldre.

Biståndsenheten fattar ca 1000 beslut/år. Under 2021 fattade enheten 939 beslut om insatser för 362 personer (Äldreomsorg; 736 beslut för 254 personer och Funktionshinderomsorg; 203 beslut för 113 personer). Utöver det fattade socialnämndens arbetsutskott några beslut i enlighet med handläggarnas förslag till beslut. Under 2021 gjordes 21 förhandsbedömningar efter inkomna anmälningar. Sammantaget hade 537 personer minst ett pågående ärende hos Biståndsenheten under 2021. En aktuell mätning visar att 554 personer har haft/har pågående ärende/n mellan 1 december 2021 till 15 december 2022. Antalet personer som utreds på Biståndsenheten har således ökat.

Årets verksamhet

Nedan återges händelser och förändringar som påverkat årets arbete.

Nya medarbetare och förändrad arbetstid Under första delen av 2022 har arbetsbelastningen delvis varit ansträngd då på grund av låg bemanning. Under juni 2022 tillträdde två nya medarbetare på biståndsenheten. En av tjänsterna avsåg en utökning om 1,0 årsarbetare som beslutades om november 2021. Biståndshandläggarna har sedan december 2021 letts av socialchefen som täck upp tills ny enhetschef tillsattes för biståndsenheten i maj 2022.

I april år 2022 har biståndshandläggare gått från att ha arbetat 7 timmars arbetsdag till att arbeta 8 timmars arbetsdag.

Återkallelseförbehåll För att ändra ett gynnade beslut utöver det som anges i Förvaltningslagen krävs det att ett beslut innehåller ett återsekallelseförbehåll. I återkallelseförbehållet ska det framgå under vilka omständigheter ett beslut kan återkallas. Under föregående år tog man fram flera återkallelseförbehåll inom äldreomsorgen där det ansågs befogat. Efter utvärdering av användandet av återkallelseförbehåll samt efter samråd med jurist ser man behov av ytterligare återkallelseförbehåll som planeras införas vid årsskiftet 2022/2023.

Combine Biståndsenheten har sedan 1 oktober 2019 använt sig av verksamhetssystemet Combine. Vid ärendehantering har systemet krävt större tidsåtgång i jämförelse med tidigare verksamhetssystem. Biståndshandläggarna arbetar fortsatt i "gamla" och "nya" Combine då nya Combine ännu inte har alla funktioner som gamla Combine har. Datum för att endast arbeta i nya Combine har flyttats fram. När en sammanslagning av gamla och nya Combine görs kommer biståndshandläggarnas arbetsbelastning sannolikt minska. Under det gångna året har man sett över arbetssätt för att underlätta användarvänligheten och beslutsprocessen vilket man kommer arbeta vidare med under nästkommande år.

IBIC och klarspråk På biståndsenheten har man påbörjat ett aktivt arbete kring att arbeta utifrån IBIC (Individens behov i centrum). IBIC är ett arbetssätt som omfattar alla

personer oavsett ålder och funktionsnedsättning som behöver stöd i det dagliga livet utifrån socialtjänstlagen, SoL eller Lagen om stöd och service för vissa funktionshindrade, LSS, oavsett insats. IBIC används för att beskriva behov i det dagliga livet samt ger stöd för samtal med anhöriga för att kartlägga deras situation och behov av stöd. Arbetssättet är systematiskt och ger en gemensam struktur hur information ska dokumenteras och följas upp. Användningen av arbetssättet gör att information lättare kan återanvändas, att man undviker dubbeldokumentation. Ett annat syfte är att det ska öka rättssäkerheten. Under hösten har alla handläggare gått en utbildning kring ”Klarspråk” som innebär att använda ett vårdat, enkelt och begripligt språk anpassat efter mottagarens behov i möten och vid dokumentation. Arbetet med IBIC och användandet av Klarspråk kommer fortgå under nästkommande år.

Framtiden

Det finns det ett fortsatt behov av att minska detaljstyrningen av hemtjänstbesluten för att öka brukarens självbestämmande och delaktighet kring utförandet och kvalitét av stödet som brukaren får. I början på nästkommande år kommer man kartlägga om och hur rambeslut inom äldreomsorgen kan tillämpas i Habo kommun. Troligtvis kommer biståndshandläggare lägga mer fokus på uppföljning samt kvalitén på det stödet som brukaren får samt ägna mer tid åt kvalificerade utredningar. Mindre fokus kommer läggas på att bedöma behov. Möjligheten finns att man får större utbyte mellan biståndshandläggare inom äldreomsorg och funktionshinderomsorg kopplat till uppföljningar och IBIC när det gäller beslut enligt Socialtjänstlagen.

Hur ofta olika typer av beslut behöver följas upp kommer behöva tydliggöras i början på nästa år för att säkerställa en hög rättssäkerhet och en god kvalitét för brukaren.

I framtiden är det också sannolikt att flera beslut kan komma att automatiseras vilket möjliggör mer utrymme för arbete med uppföljning och kvalitét. Troligtvis kommer flera behov som brukaren har idag kunna tillgodoses på annat sätt som inte kräver ett beslut om stöd.

Utifrån befolkningsprognosen kommer antalet personer över 85 år öka markant de kommande åren och ärendemängden kommer troligen öka. Under årets gång har arbetsbelastningen ökat inom funktionshinderomsorgen. Hur behovet kommer se ut framåt är svårt att bedöma, men med en ökad inflytt till Habo kommun kommer ärendemängden troligtvis öka inom funktionshinderomsorgen. 1 januari 2023 införs lagändringar kring personlig assistans, vilket också kan medföra en ökad arbetsbelastning och ärendemängd inom funktionshinderomsorgen.

Under början av 2023 kommer 3 biståndshandläggare inom äldreomsorgen att sluta sin tjänstgöring. Ytterligare en biståndshandläggare inom funktionshinderomsorgen kommer påbörja en annan tjänst internt i Habo kommun. Rekrytering är påbörjad, men det finns en osäkerhet kring rekrytering av nya biståndshandläggare. Beroende på hur rekryteringen fortlöper kan det innebära en ökad arbetsbelastning för biståndshandläggarna under första kvartalet 2023.

Verksamhetsberättelse

Individ- och familjeomsorg

2022



HABO KOMMUN

Verksamhetsberättelse 2022

Verksamhetens omfattning

Individ- och familjeomsorgen består av en vuxengrupp, en barn- och familjegrupp samt en öppenvårdsgrupp

I vuxengruppen arbetar 2,0 socialsekreterare med försörjningsstöd samt övriga ärenden som rör vuxna exempelvis ansökan om kontaktperson och sociala bostadskontrakt. 1,0 socialsekreterare arbetar med mottagning och försörjningsstöd riktat mot nyanlända. 1,0 tjänst finns som Integrationscoach. 1,0 socialsekreterare myndighet missbruk och beroende. Till gruppens uppgifter hör också våld i nära relation och ingår i tjänsterna. 0,4 handläggare arbetar med budget- och skuldrådgivning. 0,6 + 0,5 tjänster arbetar med administration (reception, ekonomihantering, arkiv, faderskapsutredningar, dödsboanmälningar och bostadsfrågor med mera). I tjänsten som administratör på 50% är 20% mottagning av nyanlända. 1,0 tjänst finns för arbetsmarknad- och rehabcoach (ARCH) som finansieras med medel från Samordningsförbundet. Fram till augusti 2022 har 0,5 tjänst arbetat med projekt funktionssvenska som har finansieras med medel från Länsstyrelsen. Vi har sökt nya medel från Länsstyrelsen och har beviljats medel till 0,5 tjänst som arbetar som Integrationshandledare, medlen är beviljade för ett år fram till och med augusti 2023. Vuxengruppens arbete leds av 1,0 tjänst 1:e socialsekreterare som också är ansvarig för vårt verksamhetssystem Combine.

Under året har vi även anställt en samordnare för arbetsmarknadsfrågor. Samordnaren ska arbeta kommunövergripande men tillhör organisatoriskt IFO.

Barn- och familjegruppen består av en myndighetsgrupp bestående av 7,0 socialsekreterare, en utökning 2023 till 8,0. Man arbetar med mottagning, utredning, uppföljning av beslutade insatser, familjerätt samt familjehem. Gruppen leds av 1,0 tjänst 1:e socialsekreterare.

Öppenvårdsgruppen består av 3,5 tjänster som familjebehandlare, 0,5 tjänst som kurator på Familjecentralen, 2,0 tjänster arbetar som fältsekreterare. Sedan 2022 har vi 1,0 tjänst som arbetar med öppenvård vuxna främst med missbruk/beroende men även med våld i nära relation. Gruppen har en samordnare på 0,3 tjänst

1,0 tjänst arbetar som chef för individ- och familjeomsorgen.

Årets verksamhet

Verksamheten har under året inte påverkats i lika hög grad av Covid. Det vi tagit med oss efter pandemin är att kunna ha möten digitalt. Vidare kan personal arbeta hemma när det är lämpligt.

Sju-timmars arbetsdag togs bort för handläggarna under våren. Många har upplevt att detta försämrat arbetsmiljön. Det är mycket svårt att rekrytera socialsekreterare idag. Om det har med arbetstid eller annat att göra är svårt att bedöma. Särskilt svårt är det att få socialsekreterare till myndighet barn och unga.

Det har varit ett flertal nyrekryteringar under året med anledning av nya tjänster, personal som slutat och föräldralediga. En del har även bytt tjänst inom IFO.

Vi har under året haft en arbetsmarknad- och rehabcoach genom medel från Samordningsförbundet. Det har varit en mycket framgångsrik satsning, flera långtidsarbetslösa har kommit ut i sysselsättning och handläggarna som arbetar med försörjningsstöd har haft insatser för de som de annars inte haft utrymme i sina tjänster att arbeta med.

Försörjningsstödet fortsätter att sjunka. Utfallet är hittills något lägre än det var samma tid 2021.

Vi har under året tagit emot nyanlända, kommuntalet för 2022 var 18 personer, vi kommer att ta emot de vi ska före året slut. Vi har även tagit emot 2 ensamkommande barn.

Kriget i Ukraina har påverkat vårt arbete. Vi har tagit emot personer som fått uppehållsstånd genom massflyktsdirektivet. Kommunens uppgift har varit att ta fram bostäder. Arbetet har präglats av stor osäkerhet då siffror ändrats under tiden och det har varit svårt att veta hur mycket bostäder vi behövt. Vi har dock klarat detta arbete bra hittills. Vi har möblerat upp lägenheter och även fått köpa in livsmedel och dylikt då det inte fungerat från Migrationsverkets sida med dagersättningen initialt.

Missbruksärenden ligger fortsatt högt. 46 anmälningar har inkommit samt 43 ansökningar. 36 utredningar varav 5 har avsett LVM har genomförts. Över 20 personer har haft insats i öppenvård under året. Fem personer har fått insats på HVB.

De sociala bostadskontrakten fortsätter att öka, vi har för närvarande 13 sociala kontrakt.

Anmälningar rörande oro för barn och unga fortsätter att öka, vi ser idag en ökning på drygt 9 %.

8 barn har under året varit placerade i familjehem, ytterligare 2 kommer med all sannolikhet att placeras före året slut.

2 har varit placerade vid HVB.

En stor fråga för hela IFO har varit lokalbehov. Vår öppenvård har under mer än ett år varit i stort behov av kontor och samtalsrum. Det har varit ett arbetsmiljöproblem. Nu finns en tillfällig lösning med tilläggslokaler. Planeringen är att de under våren ska få permanenta lokaler på Hovslagargatan. För övrigt på kontoret är det idag flera som delar kontor, det är inte optimalt men det fungerar. Vi har brist på samtalsrum och saknar fungerande lokal för APT. IFO har vuxit i antal personal och vi är trångbudda. Kök och personalrum är slitet och trångt.

Framtiden

Trots en nedgång i försörjningsstödet finns en oro. Om det blir svårare ekonomiska tider så kommer det att påverka socialtjänsten och främst för de som redan är resurssvaga. Vi har idag många som har försörjningsstöd som inte är inskrivna på Arbetsförmedlingen (Af) på grund av att de är sjukskrivna eller utskrivna från Af. Af

säger att socialtjänsten måste arbeta med dessa innan de kan bli inskrivna. Detta är en stor grupp och de syns inte i statistiken över arbetslösa. Det är ett ansvar som lagts över på kommunen men som vi saknar resurser för. Nyanlända och personer med kort utbildning är överrepresenterade bland långtidsarbetslösa. Vi behöver arbeta förebyggande för att förhindra att människor kommer i arbetslöshet men också arbeta med dem som finns i gruppen långtidsarbetslösa. Vi har under några år haft en arbetsmarknads- och rehabcoach på IFO, denna tjänst försvinner vid årsskiftet vilket kommer att innebära att flera individer inte får det stöd de behöver för att komma ut i sysselsättning.

Under 2023 kommer vi ha ett lägre mottagande av nyanlända vilket ger oss bättre förutsättningar att arbeta och stödja dem.

Nya lagar och bestämmelser påverkar vårt arbete. Under 2023 kommer ny lag om placering av barn i skyddade boenden. Lagen är utformad på samma sätt som Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU). Detta kommer att kräva mer arbete av socialtjänsten och vi behöver även få till att vi får upphandlade boenden. Socialnämnden får även en tvingande skyldighet att arbeta med våldsutövare vilket kräver både kunskap och resurser.

Under 2023 går vi in i Yrkesresan, först ut är nya socialsekreterare för barn och unga.

Vi fick under 2021 en utökning på IFO med 30% administratör (20% är avsatt för integration). Det innebär att hela IFO har 90% administrativt stöd. Kontoret har växt och så även arbetsuppgifter. Vi ser ett behov att för 2024 utöka det administrativa stödet.

Vi har svårigheter att rekrytera socialsekreterare till IFO, framför allt till myndighet barn och unga. De vi rekryterar har ofta ingen eller mycket liten erfarenhet vilket kräver mycket av arbetsledare men även av kollegor som får handlägga många och tunga ärenden.

Verksamhetsberättelse

Vård och omsorg

2022



**Äldreomsorg, Funktionshinderomsorg,
Hälsa- och sjukvård**



HABO KOMMUN

Verksamhetsberättelse 2022

Verksamhetens omfattning

Verksamhetens grunduppdrag är att arbeta tillsammans för att verkställa beslut och utföra insatser enligt gällande lagstiftning. Aktuell lagstiftning omfattar Socialtjänstlagen, Hälso- och sjukvårdslagen och Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. Genomförandet ska präglas av ett främjande av den enskildes delaktighet och inflytande över insatsernas utformning. Verksamheten ska erbjuda stöd till anhöriga.

Äldreomsorg

Inom äldreomsorgen finns det 73 särskilda boendeplatser, av dessa är 34 inom demensomsorg, 29 ordinarie särskilt boende. Det finns 7 korttidsplatser och 3 lägenheter för växelvård.

Bristen på platser till särskilt boende har även gjort att behovet av korttidsplatser fortsatt öka under 2022. Det är vanligt förekommande att korttidsplatser beläggs av brukare med beslut om korttids i avvaktan på att beslut om särskilt boende kan verkställas.

Under året har två ytterligare rum på avdelningen Linden gjorts om till korttidsrum och ett rum till växelvård.

På Gnistan verkställs ca 30 beslut om dagverksamhet.

Hemtjänstens verksamhet utför hjälp i hemmet till cirka 200 brukare i en omfattning av cirka 3800 timmar per månad. Utöver detta hanterar verksamheten också larm för totalt 225 brukare.

Habo kommuns hemteamet har under året verkställt hemteamsperiod för mellan 8-16 brukare/månad.

Funktionshinderomsorg

Inom funktionshinderomsorgen verkställs bostad med särskild service för 6 brukare på Solhöjdens gruppboestad och 10 brukares beslut på Bränninge serviceboestad. Externt verkställs ett beslut om gruppboestad enligt LSS och tre beslut om särskilt boende enligt Socialtjänstlagen. Det finns två beslut om gruppboestad enligt LSS som inte verkställs, varav ett beslut verkställs externt i form av korttidsplats i avvaktan på att beslut kan verkställas. Habo kommun har 3 ärenden om personlig assistans enligt LSS eller SFB som utförs av kommunen.

Habo boendestöd utför boendestöd till cirka 45 brukare. Inom daglig verksamhet och daglig sysselsättning verkställs ca 35 beslut både inom vår kommunala verksamhet samt externa arbetsgivare. Kråkans korttidsboende verkställer beslut om korttidsplats enligt LSS samt beslut om fritidstillsyn enligt LSS för ca 15 barn och ungdomar.

På Malmgatans barnboende verkställs ett beslut om bostad med särskild service för barn och ungdomar.

Inom funktionshinderomsorgens verksamheter verkställs även beslut om ledsagning, kontaktperson, avlösarservice i hemmet samt stödfamilj enligt LSS.

Hälso- och sjukvård

Habo kommuns hälso- och sjukvård har cirka 240 vårdtagare inskrivna i hemsjukvården och utför insatser enligt HSL både i ordinärt och särskilt boende.

Anställda medarbetare

Vård och omsorg har ca 265 medarbetare anställda (både tillsvidare och visstidsanställda), 5 tjänster inom administration och bemanning och 10 enhetschefer. Under året har avtalssamverkan gällande tjänsten som anhörigsamordnare som delats med Mullsjö kommun sagts upp av Mullsjö. Rekrytering av ny tjänst är genomförd. Under året har också en projektanställning av projektledare inom vård och omsorg anställts. Verksamheten leds av vård- och omsorgschef.

Årets verksamhet

Äldreomsorg

Särskilt boende

Inför 2022 kom beslut från socialnämnden att öppna upp ytterligare en avdelning för särskilt boende. På grund av brist på tillgång till lokaler för Mittpunktens dagliga verksamhet har inte hela avdelningen kunnat öppnas under året. Det har inneburit att det under hela 2022 varit små marginaler i verksamheten kopplat till att verkställa beslut om särskilt boende. Under de första månaderna på 2022 nyttjades tillfälliga korttidsplatser i anslutning till avdelningar. Till sommaren kunde 5 särskilt boende platser öppnas som en utökning av avdelningen Ängen. Fortsatt kvarstår behovet att öppna de kvarvarande 5 platser, vilket planeringen är att kunna göra under första kvartalet 2023.

Bristen på platser till särskilt boende har även gjort att behovet av korttidsplatser fortsatt öka under 2022. Det är vanligt förekommande att korttidsplatser beläggs av brukare med beslut om korttids i avvaktan på att beslut om särskilt boende kan verkställas. Under året har två ytterligare rum på avdelningen Linden gjorts om till korttidsrum och ett rum till växelvård.

Behovet av att öppna ytterligare platser har påverkat verksamheten i hög utsträckning. En utmaning under året har varit kopplat till att övervägande del av brukare med beslut om särskilt boende har behov av att få detta verkställt inom avdelningar med inriktning mot demensomsorg. Under året har externa köp av korttidsplatser inom äldreomsorg köpts av annan kommun. Det har även förekommit dubbelbeläggning av korttidsplatser.

Hemtjänst

Då det nya planeringssystemet Combine Plan togs i bruk från december 2021 har resterande del av året i hög grad präglats av att hantera det nya planeringssystemet. Det har inneburit en stor ansträngning för verksamheten och innebär fortfarande merarbete att planera i det nya systemet. Detta härleds till att Combine Plan har grundläggande problem med stabiliteten i plattformen. En konsekvens har varit att verksamheten fått bemanna upp i högre utsträckning för att kunna planera på ett säkert sätt. Manuella rutiner för att dubbelkolla systemet tillämpas. En manuell hantering av schemaöverläsning sker också, då integration mellan Time Care och Combine plan fortfarande inte kommit på plats. Förvaltningen utreder via kommunjurist i Jönköping vilka krav som är möjliga att ställa både gällande merarbete som verksamheten drabbats av, men också hur den fortsatta hanteringen ska se ut.

Nyckelfri hemtjänst tillämpas nu i Habo kommun. Sedan projektinförandet blivit färdigt har det inneburit att tidsregistreringen har ökat och den rapporterade

brukartiden har höjts. Målet för 2022 är 55%. Vilket verksamheten uppnått under samtliga månader med undantag för juli då brukartiden var 54%. I september månad var den rapporterade brukartiden 61% vilket är den högsta siffran på många år. Snittet för året är till november månad en brukartid på 57%.

Inför sommaren togs ett beslut att tillfälligt köpa samtliga städinsatser som utförs av den externa hemtjänstutföraren K2c. Bakgrund till beslutet var att det gjordes som en åtgärd i förhållande till en sårbar bemanningssituation inför sommaren. Beslutet gällde under sommarmånaderna juni, juli och augusti. Då det genomfördes med kort varsel så innebar även hanteringen en ökad administration för verksamheten. I efterhand var resultatet att brukartiden gick ner under aktuella månader. Samtidigt gick även hemtjänstens övertidstimmar ner under sommaren.

I maj månad togs även beslut om att genomföra en översyn av hemtjänsten med syfte att skapa en stabil hemtjänstverksamhet som levererar hög kvalitet i vård och omsorg till dess brukare samtidigt som vi är attraktiva som arbetsgivare. Översynen innefattar genomlysning gällande bemanning, organisatoriska strukturer, roller och arbetssätt.

Områden som översynen inbegriper:

Planering, digitala lös, larmorganisation

Se över områdena, ansvarsfördelning/roller samt tillskapande av en struktur kring arbetssätten som är hållbar utifrån arbetsmiljö för berörda medarbetare samt fyller en organisatorisk funktion för hela hemtjänsten och dess medarbetare.

Hela översynen ska ske i *tillsammans med hemtjänstens medarbetare* inom alla nivåer. Utgångspunkten i översynen är grunduppdraget inom hemtjänsten. Översynen ska ske i andan av kommunens värdegrund med ledorden engagemang, närhet och ansvar.

Verksamheten ska uppfylla hög kvalitet gällande värden utifrån ett brukarperspektiv där kontinuiteten är ett centralt fokusområde.

Inom översynen ingår att *involvera brukare* för att ges möjlighet till inflytande över insatsernas genom att se över alternativ för uppföljning på verksamhetsnivå utifrån ett brukarperspektiv. Möjliggör ett underlag till systematiskt förbättringsarbete inom hemtjänsten.

Funktionshinderomsorg

Under året har ett ökat behov bland barn och ungdomar av korttidsvistelse enligt LSS gjort att Kråkan verkställer fler beslut vilket ställer andra krav på verksamheten i form av planering och bemanning. En sedan tidigare planerad utbyggnad av Kråkan beslutades att inte genomföras. Planeringen är istället att bygga ytterligare ett korttidsboende för barn och unga under 2025/2026. Till dess kommer Kråkan fortsatt hyra en separat lägenhet i Habo och verkställer där korttidstillsyn och korttidsvistelse till brukare med särskilt behov av avskildhet.

Under året har en ny verkställighetsform inom kommunen upprättats i form av bostad med särskild service för barn eller ungdom enligt LSS.

Antal beslut om bostad med särskild service i form av servicebostad har ökat under året och nu verkställs totalt 10 beslut på Bränninge servicebostad. Vilket är en ökning med 4 nya beslut jämfört med 2021.

Fortsatt arbete med projektet för planering och genomförande av den nya gruppboenden enligt LSS på Ringvägen har skett under året där enhetschef från funktionshinderomsorg, medarbetare och representant från Tekniska förvaltningen arbetat tillsammans. Under våren fick arbetet tillfälligt pausas då en planering för att nyttja Ringvägen för verksamhet kopplat till flyktingsituationen kring Ukraina tillkom. Beslutet upphävdes sedan och planering för Ringvägens gruppboende fortsatte. Tidsplan för uppstart av verksamhet fick därav flyttas fram och planen är nu att verksamheten startar från april 2023.

Under året har antal beslut om personlig assistans som verkställs i kommunal regi minskat och i december verkställs två beslut.

Inom daglig verksamhet har besluten som verkställs i egen regi ökat. Det har ställt högre krav på att anpassa innehållet i verksamheten utifrån individens specifika behov.

Hälso- och sjukvård

Under 2022 har bemanningsläget inom hälso- och sjukvården varit fortsatt stabilt. Både avseende sjuksköterske- och rehabenheten. Under början av året gjordes anställningar genom längre vikariat vilket minskade behovet av tillfällig personal över sommarmånaderna. Bemanningföretag för sjuksköterskebemanning anlätades i mindre utsträckning under sommaren. Under året har även en roll som samordnande sjuksköterska mot ordinärt boende införts. Inom rehab har en undersköterska med inriktning mot rehabilitering anställts. Överanställningar har gjorts genom statliga medel kopplat till Nära vård.

Att driva omställning till Nära vård är ett pågående arbete på olika nivåer, nationellt, länsgemensamt och lokalt i Habo kommun. I mars antogs det länsgemensamma strategidokumentet "Tillsammans möter vi framtidens vård" av länets 13 kommuner. Lokalt har arbetet fortsatt med att bryta ner de olika strategierna satt i relation till de pågående aktiviteterna som sker i verksamheten.

Under året har arbete bland annat pågått kring översyn av inskrivningsprocessen gällande hemsjukvård och samverkan i arbete med hemteamsperiod. Vidare sker ett pågående arbete med att säkerställa gemensamma processer och rutiner i ledningssystemet. Vilket bidrar till en kvalitetssäkring av arbetssätt.

Kvalitetsprojekt inom vård och omsorg – senior alert

I en prioritering av statliga medel riktade mot äldreomsorg har beslut om att genomföra ett års projekt gällande förebyggande vårdarbete – senior alert. Projektet innebär att arbeta förebyggande med riskbedömning, utredningar, analys och uppföljning i Senior Alert vilket kommer att leda till ökad kvalitet för brukaren. Bakgrund till projektet är att området med kvalitetsregister är identifierat som kritiskt. Det är en del i förflyttningen mot Nära vård. Det finns ett behov av utökat samarbete mellan professioner och team inom vård och omsorg. Syftet med projektet är att hitta hållbara arbetssätt för att tillsammans i teamet kunna arbeta förebyggande med hjälp av kvalitetsregister för brukarens bästa. Arbetet leds av en projektledare och en prioritering är gjord som innebär att arbetet inledningsvis genomförs inom särskilt boende.

Personalförsörjning

Ett av de mest centrala områdena för att fortsatt kunna bedriva verksamhet med god kvalitet är att säkra upp personalförsörjning. Att vara en attraktiv arbetsgivare som både kan behålla kompetenta medarbetare men också rekrytera nya.

Inom Kommunals avtalsområde inom Socialförvaltningen pågår sedan 2018/2019 det partsgemensamma utvecklingsarbetet heltidsresan. Det övergripande målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter. Som en del i det lokala arbetet har en referensgrupp verkat, bestående av medarbetare, chefer och representant från Kommunal. Referensgruppen har berett frågeställningar inom olika områden som berörts av Heltid som norm.

Under 2022 har referensgruppens områden och frågeställningar blivit väl omfattande. Det handlar inte längre bara om heltidsresan. För att ta omhand synpunkter och förslag väljer arbetsgivaren tillsammans med kommunal och övriga berörda fackliga organisationerna att till årsskiftet 2022/2023 dela upp referensgruppen i en styrgrupp och flera arbetsgrupper, med det övergripande namnet Hållbar bemanning. I arbetet kommer två arbetsgrupper startat; Attraktiv arbetsgivare och Hälsöfrämjande arbete. Under december 2022 hölls en förvaltningsövergripande arbetsdag kopplat till Attraktiv arbetsgivare, där representanter från samtliga verksamheter deltog. Intresseanmälan att ingå i det fortsatta arbetet med arbetsgrupperna inom Hållbar bemanning.

Inom ramen för heltidsresan finns en förhandlad bemanningshandbok, vilken reviderades i juni 2022. Ett förtydligande gjordes genom att utgå från 9 partsgemensamma riktlinjer för hållbar arbetstidsförläggning. Förändring av schemaperiodernas längd genomfördes och beslut om att återgå till lokal schemaplanering (istället för central schemaläggning). I januari 2022 sammanställdes rapport för utvärdering av förkortning av nattpassens längd, vilket ledde till att nattpassens förlängdes till 10 timmar inklusive en halvtimmes rast. I förhandlingen av detta var Kommunal oense med arbetsgivaren och yrkade på 10,5 timmar inklusive rast alternativt 10 timmars pass utan rast.

Under 2022 har den statliga satsningen kring äldreomsorgslyftet har fortsatt och till höstterminen antogs ytterligare. Till höstterminen antogs ytterligare 5 medarbetare till satsningen och totalt har 14 medarbetare omfattats. Det statliga bidraget har täckt personalkostnader och utöver det har en prioritering gjorts inom kommunen kopplat till TLO-omställningsfonden genom att nyttja medel för att bekosta utbildningsplatser på vuxenutbildningen. Under hösten har en medarbetare blivit färdig undersköterska och till årsskiftet kommer ytterligare 3 medarbetare att vara klara. Äldreomsorgslyftet innebär att medarbetare inom äldreomsorgen studerar till undersköterska på 50% och fortsatt arbetar i verksamheten 50% med bibehållen lön.

Semesterrekryteringen 2022 var en utmaning för verksamheten trots ett för året uppdaterat årshjul med planering och aktiviteter för att bättre möta behoven. Förutom bonusutbetalning till semestervikarier togs även underlag för extra ersättningar till ordinarie medarbetare fram. Detta både avseende möjlighet att ta extra arbetspass men också ersättning för att flytta eller ta bort planerad och beviljad semester. Utvärdering till verksamhetens semestervikarier visar att man över lag varit nöjd med sitt sommararbete i Habo kommun inom samtliga områden. Dock var upplevelsen från verksamheten att den erbjudna introduktionen och planeringen kring detta inte var optimal, vilket i sin tur försvårade möjligheten att komma in i arbetet på ett bra sätt. Inför 2023 har därav en arbetsgrupp tillsatts som tillsammans ska ta fram ett koncept till kommande års semesterrekrytering.

Ledningsstruktur ÄO/FO/HS

Under året har en omorganisering gällande fördelning av verksamhet inom enhetschefernas tjänster gjorts. En av chefstjänsterna har under hösten organiserats med hemteam, korttids/växelvård och dagverksamhet. I samband med detta rekryterades ny chef till hemtjänsten. Utöver detta har en av enhetscheferna tjänstledighet för studier där rekrytering av ytterligare ny chef till hemtjänsten är klar. En utökning av chefstjänst har också beslutats mot bakgrund av att enhetscheferna inte ska ha fler än 30 medarbetare/tjänst. Denna rekrytering är pågående och tillsättning väntas under januari 2023.

Under året har enhetschefer inom ÄO/FO/HS genomgått en tvådagars utbildning i projektledning.

Vård- och omsorgs college (VO-college)

Samverkan mellan arbetsgivare, utbildare och fackliga representanter har fortsatt under 2022. Bland annat har fokus varit att utbilda handledare i verksamheten för att höja kvalitet kring mottagande av studenter som genomför APL (arbetsplatsförlagd lärande) i verksamheten. Arbetet sker i nära samverkan med utbildarna. En revidering av APL-avtalet mellan utbildare och arbetsgivare är under arbete. Under 2023 initieras även en dialog från lokal styrgrupp (Jönköping, Habo och Mullsjö) med utbildare med barn- och fritidsprogrammet kopplat till intresse och möjlighet att certifieras inom VO-college.

Social dokumentation- metoden IBIC (Individens behov i centrum)- verksamhetssystemet Combine

En anvisning för ansvarsfördelning gällande Socialförvaltningens verksamhetssystem beslutades om i januari 2022.

Under året har 3 processledare inom IBIC utbildats. Ett arbete med IBIC inom hela äldre- och funktionshinderomsorgen pågår och leds av biståndsenhetens enhetschef. En enhetschef på utförarsidan är processledare inom IBIC och har utbildat ledningsgruppens enhetschefer i metoden.

Verksamheten behöver fortsätta säkerställa den övergripande strukturen och rutiner för arbetet med social dokumentation, kunskapen kring metoden IBIC samt den praktiska kunskapen kring systemet Combine. En viktig del i detta arbete är att ge baspersonal förutsättningar i form av utbildning, kompetensutveckling och stöd i form av anvisningar kopplat till verksamhetssystemet. Träffar för utsedda superanvändare har planerats och genomförts till viss del, men inte i den utsträckning som varit tänkt. Detta arbete måste fortgå under 2023. En översyn av behörigheter inom verksamheten behöver också göras, för att underlätta utförandet av insatser där det finns insatser enligt både SoL/LSS och HSL.

Styrmodell

Under 2022 har verksamheten fortsatt arbetet med styrmodellen och uppföljningen utifrån kvalitetsfaktorer kopplat till respektive grunduppdrag. I februari hölls en arbetsdag gällande verksamhetsmål. Av olika skäl har inte samtliga enheter tagit fram egna verksamhetsutvecklingsmål under året. Arbetet har följts upp per tertial genom en uppföljningsrapport och vid helårsuppföljning hölls dialogmöte med överordnad chef. Där lyfts analys och slutsatser av kvalitén i respektive chefs verksamhetsområde. Fokus ska även vara på avvikelser inom kvalitetsfaktorerna samt graden av måluppfyllelse. Arbetet fortsätter under 2023 då samtliga enheter även ska ta fram verksamhetsutvecklingsmål.

Beslutsstöd - Hypergene

Nytt för 2022 var att förutom uppföljning av nyckeltal kopplat till ekonomi och personal så har även Socialförvaltningen övergått till att följa upp styrmodellarbetet i Hypergene. Det är ett framsteg att ha helheten kring verksamhetsuppföljning i samma system. Nästa steg är att även följa det systematiska kvalitetsarbetet kopplat till SOSFSen 2011:19 gällande ledningssystem i Hypergene.

Coronapandemi

Även under 2022 har verksamheten påverkats av coronapandemin. Främst under årets första månad då det pågick utbrott i verksamheten vilket innebar merarbete och merkostnader inom samtliga verksamheter. Under året har även andra tillfälliga öknings av smittspridning gjort att verksamheter i olika hög utsträckning drabbats

av förhöjd sjukfrånvaro, vilket i sin tur leder till bemanningssvårigheter och förhöjd andel övertidsersättning till ordinarie personal.

Framtiden

Även fortsatt är en välfungerande förvaltningsövergripande samverkan kring lokaler kritiskt för att kunna bedriva en god vård och omsorg. Behoven inom verksamheterna växer och det är avgörande att på ett bra sätt kunna verkställa besluten i ändamålsenliga lokaler. Kopplat till ökade behov krävs också fler medarbetare, vilket i sin tur ställer krav på kontorslokaler och en god planering kring detta.

En fortsatt risk är också att ökade behov inom våra olika verksamheter där det finns specifika behov att tillgodose som kan vara svårt inom våra befintliga verksamheter. I budgetarbete är uppskattade framtida behov beskrivna men det finns en risk att behov avviker. Exempelvis om det tillkommer brukare med behov av bostad med särskild service i form av servicebostad, utökade behov inom daglig verksamhet, korttidsplatser inom funktionshinderomsorgen.

Det mest prioriterade behovet är att öppna hela avdelningen Gläntan, men det finns en risk till fördröjning kopplat till nya lokaler för Mittpunkten. Detta får negativa följd effekter inom hela särskilt boende.

Under 2023 planeras stambyte på delar av särskilt boende. Beroende på omfattningen av arbetet kan det bli aktuellt att behöva evakuera boende från avdelningar. Det kan innebära en risk för ökade kostnader kopplat till ökat behov av personal under arbetet.

Risker och möjligheter finns kopplat till ökade behov både inom hela vård- och omsorg. Detta kopplat till demografisk utveckling i kommunen i relation till utmaning med kompetensförsörjning. Verksamheten behöver både fortsätta arbetet med att optimera nyttjandet av den kompetens som, ex i arbetet med fast omsorgskontakt i hemtjänsten. Samt se över möjligheter att differentiera arbetsuppgifter. På sikt är det troligt att vi behöver hitta andra roller för att i högre utsträckning kunna använda utbildade undersköterskor till de arbetsuppgifter som de har en ökad kompetens för. Se över möjlighet att organisera oss annorlunda gällande serviceinsatser som utförs.

Utmaningen med kompetensförsörjning är en risk – särskilt inom vissa verksamhetsområden, exempelvis hemtjänst och barnboendeverksamhet. Specifikt under sommarens semesterperioder är verksamheten särskilt skör och det är en stor utmaning då verksamheten har färre ordinarie medarbetare i tjänst. Det sker ett pågående arbete med att planera grundverksamheten, att ha tillräckligt många ordinarie medarbetare i tjänst under hela sommaren. Likväl att redan nu ha påbörjat semesterrekrytering samt planering för en god introduktion. Trots detta finns risk för

att perioden innebär extra belastning för ordinarie medarbetare. Risk för ökade övertidsersättningar då verksamheten även till kommande sommar har behov av att erbjuda extra ersättningar till ordinarie medarbetare som tar extra pass.

En möjlighet för verksamheten är att hitta olika sätt att ta vara på medarbetares befintliga kompetens men också att erbjuda vägar för kompetensutveckling. Under 2023 kommer två medarbetare att påbörja specialistundersköterskeutbildning inom palliativ vård. Att ta fram en struktur för hur rollen specialistundersköterska kan se ut som en del av olika enheters kompetensbehov är ett arbete för 2023.

Inom funktionshinderomsorgen finns ett länsgemensamt titeldokument. Där finns rollen stödpedagog beskriven och att arbeta fram en struktur för arbetet med stödpedagoger inom funktionshinderomsorgen är prioriterat. Likaså att se över möjligheter att i någon form erbjuda metodstöd inom vård och omsorg.

Omställningen till Nära vård innebär att mer avancerad sjukvård kommer bedrivas inom kommunens primärvård och i relation till utmaning med kompetensförsörjning ställer detta krav på oss att ställa om både i arbetssätt, organisering och digitalisering. Möjligheten finns genom att vara aktiv i det lokala arbetet med hur det verksamhetsnära förändringsarbetet ska ske.

Ett område som kan innebära en risk är konsekvensen av förändringar i lagstiftning kopplat till personlig assistans. Inom daglig verksamhet och daglig sysselsättning är återinrättandet av arbetskonsulent en möjlighet kopplat till integration på arbetsmarknaden. Samverkan inom kommun men även gentemot andra aktuella aktörer är ett centralt arbete där det övergripande målet är att placeringar ska leda till arbete.

Beroende på hur den fortsatta utvecklingen av pandemin ser ut finns risk för fortsatt hög sjukfrånvaro och ökad arbetsbelastning för såväl verksamhetens medarbetare som chefer kopplat till arbetssätt och smittspårning i verksamheterna.

I Socialförvaltningen finns ett större antal bilar. Ett långsiktigt arbete behöver göras och det finns risker kopplat till kommande upphandlingar av bilar och nytt EU-direktiv som innebär att kommunen behöver utöka andelen rena bilar. Behoven kopplat till bilarnas kapacitet innebär att det är högre kostnader för rena elbilar. I sammanhanget involveras fler förvaltningar då även en planering för infrastruktur för laddstolpar är en förutsättning för att kunna utöka antal elbilar i verksamheten.

Verksamhetens kommande behov av upphandling gällande larm i olika former är ett område som kräver ett helhetsgrepp i förvaltningen. Arbetet behöver ledas av utsedda nyckelperson/er som driver arbetet i nära samverkan med upphandling, verksamheter och även har förmåga att bevaka området med välfärdsteknik och digitalisering.

Statliga satsningar som riktas till olika områden kan vara en möjlighet för att hitta sätt att kunna göra specifika satsningar som bidrar till en ökad kvalitet. Utifrån våra befintliga strukturer finns det också en risk att detta innebär ett merarbete för verksamheten där grundverksamheten måste prioriteras. Risken kan då vara att de tänkta satsningarna uteblir eller inte kan omsättas på ett önskvärt sätt. Förvaltningen behöver se över arbetssättet med våra statliga bidrag. Vilket inbegriper tydliga uppdrag och utökning av personella resurser.

Vård och omsorg är ett verksamhetsfält med många medarbetare. Att säkerställa gott administrativt stöd kopplat till hantering av olika uppgifter i verksamheten men också HR-stöd är ett angeläget område. Det förbyggande arbetet kring sjukfrånvaro i våra verksamheter är ett prioriterat område för framtiden. I arbetet med hållbar bemanning ingår hälsofrämjande arbete. Detta kan vara en möjlighet både kopplat till övergripande strukturer men också något som behöver hanteras i det nära arbetet på respektive arbetsplats med aktuella förutsättningar som råder.

Chefers organisatoriska arbetsmiljö är ett viktigt område att bevaka och fortsatt arbeta för att skapa goda förutsättningar kring. Det ger i sin tur möjlighet för chefer och medarbetare att tillsammans kunna bedriva en fortsatt god vård och omsorg i Habo kommun.

Sandra Viktorin
Vård- och omsorgschef



Dokumenttyp
Tjänsteskrivelse

Datum
2022-12-12

Diarienummer
SN17/91

Sida
1

Mottagare
Socialnämnden

Förordnande och delegering till ledamöter i socialnämnden

Förslag till beslut

Socialnämnden förordnar andre vice ordförande Fredrik Wärnbring rätt att fatta beslut enligt 6 § andra stycket LVU, 11 § tredje stycket LVU, 27 § andra stycket LVU och 43 § 2 punkten LVU samt 13 § andra stycket LVM om nämndens beslut inte kan avvaktas.

Socialnämnden förordnar beslutanderätten till socialnämndens andre vice ordförande Fredrik Wärnbring i ärenden om tillfälligt utreseförbud enligt 31 d § LVU och delegerar beslutanderätten om upphörande av tillfälligt utreseförbud enligt 31 g § LVU som är så brådskande att arbetsutskottets beslut inte kan avvaktas.

Beskrivning av ärendet

Det är skillnad mellan delegering av beslutanderätt enligt kommunallagen, det vill säga att besluta på nämndens vägnar och förordnande med stöd av bestämmelserna i LVU och LVM. Det framgår av lagtexten i vilka fall kompletterande beslutanderätt kan användas.

Socialnämndens ordförande har direkt i lagstiftningen givits en kompletterande beslutanderätt för att tillgodose behovet av att snabbt kunna fatta beslut inom socialtjänsten. Socialnämnden kan även ge andra ledamöter eller tjänstemän den rätten genom förordnande. Syftet med bestämmelserna om kompletterande beslutanderätt är att det alltid ska finnas någon som är behörig att fatta beslut i brådskande ärenden.

JO har i ett ärende (JO 2413-2008) anfört att med ordförande avses den person som är ordförande i den nämnd som ansvarar för socialtjänsten i kommunen och behöver inte ett separat kompletterande förordnande. Ordförandes rätt att fatta beslut gäller i samtliga uppräknade fall nedan

Dokumenttyp
Tjänsteskrivelse

Datum
2022-12-12

Diarienummer
SN17/91

Sida
2

förutom att begära biträde av Polismyndighet eller Kriminalvård för att genomföra beslut om vård eller omhändertagande 43 § 2 punkten LVU.

Nämnden måste namnge vem som ska ha kompletterande beslutanderätt genom förordnande. Det räcker således inte att endast ange en viss befattning för att vara behörig att fatta beslut.

Socialnämnden har tidigare fattat beslut om att förordna förste vice ordförande Nicklas Gustavsson rätt att fatta beslut enligt 6 § andra stycket LVU, 11 § tredje stycket LVU, 27 § andra stycket LVU och 43 § 2 punkten LVU samt 13 § andra stycket LVM om nämndens beslut inte kan avvaktas.

Socialnämnden har även tidigare fattat beslut om att förordna socialnämndens ordförande Hans Jarstig rätt att fatta beslut enligt 43 § andra punkten LVU om nämndens beslut inte kan avvaktas.

Förvaltningen föreslår att andre vice ordförande Fredrik Wörnbring förordnas med kompletterande beslutanderätt enligt beslutsförslaget ovan.

Den kompletterande beslutanderätten gäller följande ärenden:

- Beslut om omedelbart omhändertagande (LVU)
- Beslut om hur vården ska förordnas och var den unge ska vistas (LVU)
- Beslut om att den unge får vistas i sitt eget hem under vårdtiden (LVU)
- Beslut om tillfälligt flyttningsförbud (LVU)
- Beslut om begäran om biträde av Polismyndighet eller Kriminalvård för att genomföra beslut om vård eller omhändertagande (LVU)
- Beslut om omedelbart omhändertagande (LVM)

Socialnämnden

Sara Svenningsson
Utredare

Beslutet skickas till
Utredare



Dokumenttyp
Tjänsteskrivelse

Datum
2023-01-04

Diarienummer
SN17/91

Sida
1

Mottagare
Socialnämnden

Delegation att köpa insatsen boendestöd

Förslag till beslut

Socialnämnden ger delegation till vård- och omsorgschef att fatta beslut om att köpa insatsen boendestöd hos annan utförare i samband med utbildning vid gymnasieskola.

Beskrivning av ärendet

Då beslut om att köpa insatsen boendestöd hos annan utförare i samband med utbildning vid gymnasieskola inte är delegerat, föreslår förvaltningen att socialnämnden beslutar att ge delegation till vård- och omsorgschef.

Socialnämnden

Sara Svenningsson
Utredare

Beslutet skickas till
Utredare



Dokumenttyp
Tjänsteskrivelse

Datum
2023-01-04

Diarienummer
SN15/59

Sida
1

Mottagare
Socialnämnden

Reglemente för socialnämnden

Förslag till beslut

Förslag på ändringar i socialnämndens reglemente antas och överlämnas till kommunfullmäktige för fastställande.

Beskrivning av ärendet

Socialnämndens reglemente revideras enligt följande:

- Med anledning av kommunfullmäktiges beslut gällande insynsplatser i socialnämnden, läggs en paragraf till som reglerar vad som gäller för insynsplatser.
- Tillägg med anledning av ny lag om tobaksfria nikotinprodukter som började gälla 2022. Socialnämnden ansvarar för tillsyn av detaljhandel av tobaksfria nikotinprodukter.

Socialnämnden

Sara Svenningsson
Utredare

Beslutet skickas till
Kommunfullmäktige

REGLEMENTE

för Socialnämnden i Habo kommun

Beslutat av kommunfullmäktige den

Gäller från och med



HABO KOMMUN

Socialnämndens verksamhetsområde

Allmänt om socialnämndens uppgifter

1 §

Socialnämnden fullgör kommunens ansvar och uppgifter inom socialtjänst, funktionshinderomsorg och kommunal hälso- och sjukvård enligt vad som föreskrivs i social- tjänstlagen (SoL), lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), hälso- och sjukvårdslagen (HSL) och vad som i övrig lag sägs om socialnämnd.

Socialnämnden ska också ansvara för:

- kommunens flyktingmottagning
- yttrande angående värdeautomatspel
- beslut och tillsyn av serveringstillstånd
- beslut och tillsyn av detaljhandel med öl
- beslut och tillsyn av detaljhandel samt partihandel med tobak och liknande produkter
- tillsyn av tobaksfria nikotinprodukter
- tillsyn av detaljhandel med receptfria läkemedel
- budget- och skuldrådgivning
- dödsboanmälningar
- föreningsbidrag inom nämndens verksamhetsområde
- kommunala rådet för pensionärer och personer med funktionsvariation

Ekonomi och planering

2 §

Socialnämnden ansvarar för att verksamheterna enligt 1§ bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt, de föreskrifter som finns i lag eller förordning samt bestämmelserna i detta reglemente.

Nämnden ska årligen framlägga en plan för sin verksamhet samt utarbeta förslag till årsbudget enligt kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens direktiv.

Nämnden ska handha den ekonomiska förvaltningen inom sitt förvaltningsområde inom ramen för av kommunfullmäktige beviljade medel.

Nämnden är skyldig, att minst två gånger per år till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige avge delårsrapport om nämndens ekonomiska ställning och förväntade utveckling.

Nämnden ska också se till att verksamheten bedrivs på ett i övrigt effektivt, rättssäkert och tillfredsställande sätt i enlighet med kommunfullmäktiges beslut om övergripande intern kontroll.

Delegering från kommunfullmäktige

3 §

Socialnämnden ska besluta i följande typer av ärenden inom nämndens förvaltnings-

område:

- förändringar inom den egna förvaltningsorganisationen
- vid behov inrätta, indraga eller konvertera tjänster. Innan nämnden fattar beslut ska samråd ske med personalchef
- återbesättningsprövning för personal. Samråd ska ske med personalchefen inför tillsättande av administrativ personal och chefstjänster
- omfördela medel inom driftsbudgeten och inom investeringsbudgeten som anslagits till nämndens verksamhet
- får uppdra åt tjänsteman hos nämnden att på nämndens vägnar besvara samrådsremisser i detaljplaneärenden där enkelt planförfarande tillämpas.

Information och rapportering om den egna verksamheten

4 §

Socialnämnden ska kontinuerligt följa upp sin verksamhet och om fullmäktige så begär rapportera till fullmäktige om nämndens verksamhet.

Information och samråd

5 §

Nämnderna ska samråda när deras verksamhet och ärenden berör socialnämndens verksamhet. Samråd bör även ske med föreningar och organisationer när dessa är särskilt berörda. Nämnden beslutar om formerna för samrådet.

Processbehörighet

6 §

Socialnämnden får själv eller genom ombud föra kommunens talan i mål och ärenden inom sitt förvaltningsområde.

Vid behov konsulteras juridiskt rättssakkunnig.

Nämnden får också träffa bindande överenskommelser, högst 3 år, i den mån överenskommelsen inte innebär utvidgning eller avsevärd förändring av nämndens verksamhet i förhållande till fastställda mål och riktlinjer.

Personalpolitik

7 §

Socialnämnden fullgör kommunens arbetsgivaransvar inom sitt förvaltningsområde enligt gällande lagar, förordningar och avtal.

Nämnden är anställningsmyndighet för personal inom sitt förvaltningsområde, dock inte för förvaltningschefen.

Övrig förvaltning

8 §

Socialnämnden är personuppgiftsansvarig för de register och andra behandlingar av personuppgifter som sker i nämndens verksamhet.

Nämnden ansvarar för nämndens arkiv enligt vad som föreskrivs i arkivlagen och i Arkivreglemente för Habo kommun

Socialnämndens administrativa organisation

9 §

Socialnämnden ska se till att verksamheten har en tillfredsställande organisation.

Medborgarförslag

10 §

Medborgarförslag, där fullmäktige överlåtit till nämnden att fatta beslut, ska om möjligt beredas så att nämnden kan fatta beslut inom ett år från det att förslaget väcktes i fullmäktige.

Nämnden ska fortlöpande informera fullmäktige om de beslut som fattats med anledning av ett medborgarförslag.

Nämnden ska två gånger per år redovisa de medborgarförslag som inte avgjorts inom ett år från det att förslagen väcktes i fullmäktige. Fullmäktige ska informeras om anledningen till att ärendena inte har avgjorts och när beslut kan förväntas fattas. Redovisningen ska göras på fullmäktiges ordinarie sammanträden i april och oktober.

När ett medborgarförslag beretts färdigt och beslut ska fattas, bör förslagsställaren underrättas.

Nämnden får besluta att den eller de som väckt ett ärende genom medborgarförslag ska bjudas in i syfte att presentera sitt förslag.

Arbetsformer

Tidpunkt för sammanträden

11 §

Socialnämnden sammanträder på dag och tid som nämnden bestämmer.

Sammanträde ska hållas också om minst en tredjedel av nämndens ledamöter begär det eller om ordföranden anser att det behövs. En begäran om extra sammanträde ska göras skriftligen hos ordföranden och innehålla uppgift om det eller de ärenden som önskas bli behandlade på det extra sammanträdet.

Ordföranden ska, om möjligt, samråda med vice ordförandena om tiden för extra sammanträde.

Om det föreligger särskilda skäl får ordföranden ställa in ett sammanträde eller ändra dagen eller tiden för sammanträdet. Om möjligt ska samråd ske med vice ordförandena.

Om ordföranden beslutar att ett sammanträde ska ställas in eller att dagen eller tiden för ett sammanträde ska ändras, ska ordföranden se till att varje ledamot och ersättare snarast underrättas om beslutet.

Kallelse

12 §

Ordföranden ansvarar för att kallelse utfärdas till sammanträdena. När varken ordföranden eller en vice ordförande kan kalla till sammanträde ska den som varit ledamot i nämnden längst tid göra detta (ålderspresidenten). Om flera ledamöter har lika lång tjänstgöringstid ska den till åldern äldste ledamoten vara ålderspresident.

Kallelsen ska vara skriftlig och innehålla uppgift om tid och plats för sammanträdet. Kallelsen ska tillställas varje ledamot och ersättare samt annan förtroendevald som får närvara vid sammanträdet senast 4 dagar före sammanträdesdagen. Kallelse får ske elektroniskt om det inte är olämpligt. Ordföranden bestämmer formen för kallelse. I undantagsfall får kallelse ske på annat sätt.

Kallelsen bör åtföljas av föredragningslista. Ordföranden bestämmer i vilken utsträckning handlingar som tillhör ett ärende på föredragningslistan ska bifogas kallelsen.

Offentliga sammanträden

13 §

Socialnämndens sammanträden är ej offentliga. Nämnden får dock besluta att överläggningar i visst ärende ska vara offentligt.

Närvarorätt

14 §

Kommunalråd har rätt att närvara vid nämndens sammanträden och delta i överläggningarna. Nämnd får därutöver, om särskilda skäl föreligger för detta, medge ledamot av kommunstyrelsen denna rätt. Kommunalråden har rätt att få sin mening antecknad i protokollet. Härutöver får nämnden medge förtroendevald som inte är ledamot eller ersättare i nämnden att närvara vid sammanträde med nämnden för att lämna upplysningar. Även anställd i kommunen och särskilt sakkunnig kan medges denna rätt. Om nämnden beslutar det, får den som kallats delta i överläggningarna.

Nämnden får härutöver bestämma att annan ska ha rätt att närvara vid nämndens sammanträden.

Närvarorätten gäller dock inte ärenden som rör myndighetsutövning eller då i övrigt jäv föreligger.

Sammansättning

15 §

Socialnämnden består av det antal ledamöter och ersättare som fullmäktige beslutat.

Politiskt parti som är representerat i kommunfullmäktige men inte får plats i socialnämnden bereds en insynsplats och en ersättare per parti.

Insynsberättigad och dennes ersättare avser två under mandatperioden namngivna personer som fullmäktige utsett.

Insynsberättigad och dennes ersättare får inte närvara samtidigt.

Insynsberättigad får delta i överläggningen, men får ej lägga förslag eller delta i besluten.

Närvarorätten gäller dock inte ärenden som rör myndighetsutövning eller då i övrigt jäv föreligger.

Ordföranden

16 §

Det åligger ordföranden att

1. leda nämndens arbete och sammanträden,
2. kalla till sammanträde i enlighet med lag och reglemente,
3. inför sammanträdena se till att ärendena som ska behandlas i nämnden vid behov är beredda och
4. se till att färdigberedda ärenden snarast behandlas i nämnden.

Härutöver åligger det nämndens ordförande att under socialnämnden

1. med uppmärksamhet följa frågor av betydelse för nämndens förvaltningsområde,
2. främja samverkan mellan nämnden och kommunens övriga nämnder,
3. representera nämnden vid uppvaktningar hos myndigheter, konferenser och sammanträden.

Presidium

17 §

Socialnämndens presidium ska bestå av ordförande, förste vice ordförande och andre vice ordförande samt två ersättare, en från majoriteten och en från oppositionen.

Ersättare deltar endast vid frånvaro av ordinarie ledamot.

Vice ordförandena ska biträda ordföranden i uppgiften att planera och leda sammanträdet i den mån ordföranden anser att det behövs.

Ersättare för ordföranden och vice ordföranden

18 §

Om varken ordföranden eller annan i presidiet kan delta i ett helt sammanträde eller en del av ett sammanträde, får nämnden utse en annan ledamot som ersättare för dessa. Tills valet förrättats, fullgörs ordförandens uppgifter av den som varit ledamot i nämnden längst tid. Om flera ledamöter har lika lång tjänstgöringstid fullgörs ordförandens uppgifter av den äldste av dem.

Motsvarande gäller om ordföranden eller annan i presidiet inte kan fullgöra sitt uppdrag under en längre tid. Ersättaren ska fullgöra samtliga ordförandens/övriga presidiets uppgifter.

Förhinder

19 §

En ledamot som är förhindrad att delta i ett sammanträde kallar själv in ersättare.

Ersättares tjänstgöring

20 §

Om en ledamot är förhindrad att delta eller att vidare delta i ett sammanträde ska en ersättare tjänstgöra i ledamotens ställe.

En ledamot som inställer sig under ett pågående sammanträde har rätt att tjänstgöra även om en ersättare trätt i ledamotens ställe.

Om ersättare ej finns från det parti vars ledamot är frånvarande inträder ersättare i enlighet med särskilda regler för ersättares inkallande till tjänstgöring (Kommunfullmäktige § 146 2018). Om ersättare från det parti vars ordinarie ledamot är frånvarande inställer sig senare under sammanträdet har den senare ersättaren rätt att tjänstgöra.

Ersättare som inte tjänstgör har rätt att delta i överläggningarna, men får ej lägga förslag och delta i besluten.

Närvarorätt gäller dock inte ärenden som rör myndighetsutövning eller då jäv föreligger.

Jäv, avbruten tjänstgöring

21 §

En ledamot eller en ersättare som avbrutit sin tjänstgöring på grund av jäv i ett ärende får tjänstgöra igen sedan ärendet handlagts.

Reservation22 §

Om en ledamot har reserverat sig mot ett beslut och ledamoten vill motivera reservationen ska ledamoten göra det skriftligt. Motiveringen ska lämnas till sekreteraren före den tidpunkt som har fastställts för justeringen av protokollet. Motsvarande gäller vid omedelbar justering.

Justering av protokoll

23 §

Protokollet justeras av ordföranden och en ledamot.

Nämnden kan besluta att en paragraf i protokollet ska justeras omedelbart. Paragrafen ska redovisas skriftligt vid sammanträdet och justeras av ordföranden och en ledamot.

Delgivningsmottagare

24 §

Delgivning med nämnden sker med ordföranden, dennes ersättare, förvaltningschefen eller annan anställd eller förtroendevald som nämnden bestämmer.

Undertecknande av handlingar

25 §

Skrivelser, avtal och andra handlingar från socialnämnden ska på socialnämndens vägnar undertecknas av ordföranden och kontrasigneras av ansvarig tjänsteman. Vid förfall för ordföranden inträder vice ordföranden och vid förfall för denne den ledamot som styrelsen utser.

Socialnämnden får även uppdra åt förtroendevald eller tjänsteman att enligt av nämnden lämnade direktiv underteckna handlingar på nämndens vägnar.

Utskott

26 §

Inom nämnden ska finnas ett arbetsutskott. Arbetsutskottet ska bestå av 3 ledamöter och 3 ersättare.

Socialnämndens ordförande ska vara ordförande i arbetsutskottet.

Socialnämndens förste vice ordförande ska vara förste vice ordförande i arbetsutskottet. Socialnämndens andre vice ordförande ska vara andre vice ordförande i arbetsutskottet.

Om ordföranden i utskottet på grund av sjukdom eller av annat skäl är förhindrad att fullgöra sitt uppdrag för längre tid får nämnden utse en annan ledamot i utskottet att som ersättare för ordföranden fullgöra dennes uppgifter.

Ersättare ska närvara vid utskottets sammanträden endast om ledamot är förhindrad att tjänst-göra. Ersättare ska inkallas till tjänstgöring av den ledamot som är förhindrad

att delta.

Avgår en ledamot eller en ersättare i utskottet, ska fyllnadsväl snarast förrättas.

Utskottet sammanträder på dag och tid som utskottet bestämmer. Sammanträden ska också hållas när ordföranden anser att det behövs eller när minst 2 ledamöter begär det. Utskottet får handlägga ärenden bara när mer än hälften av ledamöterna är närvarande.

De ärenden som ska avgöras av nämnden i dess helhet bör beredas av utskottet om beredning behövs.

Ikraftträdande

Detta reglemente träder i kraft den

Till
Socialnämnden

Information om rapportering av ej verkställda beslut enligt SoL och LSS – fjärde kvartalet 2022

Socialnämnden har för fjärde kvartalet 2022 rapporterat till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) om fyra gynnande beslut enligt 4 kap 1 § SoL samt fyra beslut enligt 9 § LSS som ej verkställts inom tre månader från beslutsdatum (Tabell 1).

Kön	Tidigare rapporter	Beviljad insats	Dagar från beslut till rapporterings-tillfället	Notering
K	Kvartal 4 2020 Kvartal 1 2021 Kvartal 2 2021 Kvartal 3 2021 Kvartal 4 2021 Kvartal 1 2022 Kvartal 2 2022 Kvartal 3 2022	Bostad med särskild service (LSS)	527	Resursbrist Begäran gäller boende i Habo.
K	Kvartal 2 2022 Kvartal 3 2022	Bostad med särskild service (LSS)	310	Resursbrist Har placering på korttidsenhet under väntetiden.
M	Kvartal 3 2022	Kontaktperson (LSS)	200	Resursbrist Verkställt 2023-01-09
M	Kvartal 3 2022	Kontaktperson (SoL)	218	Resursbrist. Rekrytering av kontaktperson pågår. Verkställt 2023-01-04
M		Kontaktperson (SoL)	114	Resursbrist. Rekrytering av kontaktperson pågår.
K		Kontaktfamilj (SoL)	158	Resursbrist. Rekrytering av kontaktfamilj pågår.
M		Kontaktperson (LSS)	123	Resursbrist. Delvis verkställt. Sökande planerar att flytta, nöjd som det är nu.
K		Stödfamilj (SoL)	148	Resursbrist. Har avvaktat rekrytering då sökande även fått beslut om kontaktperson som är verkställt.

Tabell 1

Sammanställning av tidigare rapporterade ej verkställda beslut

Förvaltningen har sammanställt rapporterade ej verkställda/avslutade beslut i Bilaga 1.

Pernilla Ekstrand
Förvaltningschef

Birgitta Johansson
IT-samordnare

Expedieras till
Kommunfullmäktige
Kommunrevisionen

Sammanställning av rapporterade ej verkställda beslut/avbrott i verkställighet enligt SoL och LSS

Bilaga 1

Beviljad insats	Lagrum	kön		Beslutsdatum/ Avbrottsdatum	Dagar från beslutsdatum till rapporterings- tillfället	Rapporterings- tillfällen	Verkställt/ avslutat	Antal dagar från beslut till verkställt/avslutat	Notering
		k	m						
Följande beslut rapporterades 2021 kvartal 3									
Bostad med särskild service	LSS	x		2020-08-21	406	2020 kvartal 4 2021 kvartal 1 2021 kvartal 2			
Följande beslut rapporterades 2021 kvartal 4									
Bostad med särskild service	LSS	x		2021-07-23	162	2020 kvartal 4 2021 kvartal 1 2021 kvartal 2 2021 kvartal 3			
Kontaktfamilj	SoL		x	2021-09-01	123				
Kontaktfamilj	SoL		x	2021-09-01	123				
Följande beslut rapporterades 2022 kvartal 1									
Bostad med särskild service	LSS	x		2021-07-23	252	2020 kvartal 4 2021 kvartal 1 2021 kvartal 2 2021 kvartal 3 2021 kvartal 4			
Kontaktfamilj	SoL		x	2021-09-01	213	2021 kvartal 4			
Kontaktfamilj	SoL		x	2021-09-01	213	2021 kvartal 4			
Kontaktperson	SoL	x		2021-11-30	122				

Sammanställning av rapporterade ej verkställda beslut/avbrott i verkställighet enligt SoL och LSS

Bilaga 1

Beviljad insats	Lag- rum	kön		Beslutsdatum/ Avbrotts- datum	Dagar från beslutsdatum till rapporterings- tillfället	Rapporterings- tillfällen	Verkställt/ avslutat	Antal dagar från beslut till verkställt/avslutat	Notering
		k	m						
Följande beslut rapporterades 2022 kvartal 2									
Bostad med särskild service	LSS	x		2021-07-23	343	2020 kvartal 4 2021 kvartal 1 2021 kvartal 2 2021 kvartal 3 2021 kvartal 4 2022 kvartal 1			
Kontaktfamilj	SoL		x	2021-09-01	304	2021 kvartal 4 2022 kvartal 1			
Kontaktfamilj	SoL		x	2021-09-01	304	2021 kvartal 4 2022 kvartal 1			
Kontaktperson	SoL	x		2021-11-30	231	2022 kvartal 1			
Bostad med särskild service	LSS	x		2022-02-24	126				
Följande beslut rapporterades 2022 kvartal 3									
Bostad med särskild service	LSS	x		2021-07-23	435	2020 kvartal 4 2021 kvartal 1 2021 kvartal 2 2021 kvartal 3 2021 kvartal 4 2022 kvartal 1 2022 kvartal 2			
Kontaktfamilj	SoL		x	2021-09-01	396	2021 kvartal 4 2022 kvartal 1 2022 kvartal 2	2022-11-08		
Kontaktfamilj	SoL		x	2021-09-01	396	2021 kvartal 4 2022 kvartal 1 2022 kvartal 2	2022-11-08		
Kontaktperson	SoL	x		2021-11-30	323	2022 kvartal 1 2022 kvartal 2	2022-11-30		
Bostad med särskild service	LSS	x		2022-02-24	218	2022 kvartal 2			
Kontaktperson	LSS		x	2022-06-14	108		2023-01-09		
Kontaktperson	SoL		x	2022-06-03	119		2023-01-04		
Särskilt boende	SoL	x		2022-05-09	144		2022-11-08		

Sammanställning av rapporterade ej verkställda beslut/avbrott i verkställighet enligt SoL och LSS

Bilaga 1

Beviljad insats	Lagrum	kön		Beslutsdatum/ Avbrottsdatum	Dagar från beslutsdatum till rapporterings- tillfället	Rapporterings- tillfällen	Verkställt/ avslutat	Antal dagar från beslut till verkställt/avslutat	Notering
		k	m						
Följande beslut rapporterades 2022 kvartal 4									
						2020 kvartal 4 2021 kvartal 1 2021 kvartal 2 2021 kvartal 3 2021 kvartal 4 2022 kvartal 1 2022 kvartal 2 2022 kvartal 3			
Bostad med särskild service	LSS	x		2021-07-23	527				
Bostad med särskild service	LSS	x		2022-02-24	310	2022 kvartal 2 2022 kvartal 3			
Kontaktperson	LSS		x	2022-06-14	200	2022 kvartal 3	2023-01-09	218	
Kontaktperson	SoL		x	2022-06-03	211	2022 kvartal 3	2023-01-04	214	
Kontaktperson	SoL		x	2022-09-09	114				
Kontaktfamilj	SoL	x		2022-07-27	158				
Kontaktperson	LSS		x	2022-08-30	123				
Stödfamilj	SoL	x		2022-08-05	148				



Till Socialnämnden

Informationsärenden i samband med socialnämnden den 25 januari 2023

I samband med nämndutskick bifogas en innehållsförteckning på de handlingar som ligger i den röda informationsmappen som cirkulerar under nämndsammanträdena. Om det finns handlingar som ledamöterna vill titta närmare på finns, dessa tillgängliga hos förvaltningsadministratören före och efter sammanträdet.

Informationsmappen innehåller följande handlingar:

1. Kommunala rådet för pensionärer och personer med funktionsvariation
 - *Sammanträdesprotokoll daterat den 17 november 2022*
2. Kommunfullmäktige
 - *Val av ledamöter och ersättare i socialnämnden § 100*
3. Kommunfullmäktige
 - *Val av ordförande samt förste och andre vice ordförande i socialnämnden § 101*
4. Revisorerna i Habo kommun
 - *Granskning av ansvarsutövande socialnämnden 2022*
5. Facklig Samverkan
 - *Minnesanteckningar den 19 januari 2023*