

# Verksamhets- berättelse 2023

Socialnämnden

2024-02-07  
Socialtjänsten  
Malin Normann  
Fastställt 2024-xx-xx  
Dnr: 2024:47



## Innehåll

1	Inledning.....	3
2	Förtroendemannaorganisation .....	4
3	Redovisning av socialnämndens styrkort .....	5
4	Arbetsmiljörapport och rapport om chef i beredskap .....	5
5	Socialtjänstens verksamhetsberättelse .....	5
5.1	Socialtjänstens organisation och uppdrag .....	5
5.2	Ekonomisk sammanställning .....	7
5.3	Ekonomiskt och verksamhetsmässigt resultat.....	10
5.3.1	Individ- och familjeomsorg .....	10
5.3.2	Insatser enligt LSS/SFB.....	14
5.3.3	Omsorg om äldre och funktionsnedsatta .....	17
5.3.4	Gemensam verksamhet .....	22
	Bilaga 1 – Uppföljning av kommunfullmäktiges och socialnämndens styrkort samt korta fakta.....	24
	Bilaga 2 – Arbetsmiljörapport .....	40
	Bilaga 3- Rapport om chef i Beredskap året 2023 .....	48

## 1 Inledning

Korttidsenheten har flyttat till nya lokaler på sjukhuset i syfte att frigöra lokaler till fler vård- och omsorgsplatser samt att förbättra flödet från sjukhus till hemmet. Översynen av arbetssätt och flödet mellan korttidsenheten, hemtjänsten och trygg hemgång har inneburit bättre nyttjande av resurserna. Genomlysningen av arbetssätt och biståndsbedömning inom missbruksvården och myndighetsutövning vuxen har lett till minskade kostnader samt att kön till vård- och omsorgsboende är i balans vid årets slut.

Den demografiska utmaningen tilltar för varje år som går. Den påverkar ekonomin då behoven ökar mer än skatteintäkterna, men utmaningen består också av att det kommer bli personalbrist och vi märker redan av detta inom flera verksamheter. Kompetensförsörjning, att rätt profession utför rätt arbetsuppgift samt fortsatt översyn av arbetssätt, så att rätt insats på rätt nivå ges till rätt person, kommer vara viktiga fokusområden framåt.

Inom flera verksamhetsområden är det svårrekryterat och personalomsättning pga. gynnsam arbetsmarknad, bl a gällande socialsekreterare inom barn och unga samt sjuksköterskor. Det påverkar kontinuitet och kvalitet, vilket i regel leder till dyrare insatser och bemanning har fått lösas till viss del med konsulter.

I motsats till demografin, där antalet barn och unga minskar, har antalet orosanmälningar och insatser till målgruppen ökat. Placeringskostnaderna har ökat drastiskt med stora underskott, både för externa placeringar och för familjehem. Det pågår ett stort arbete för att minska de externa placeringarna.

Socialnämnden har ett överskott i sitt resultat med 17,7 mkr och når därmed kommunens överskottsmål som var 1 procent av kommunbidraget. Flera engångsersättningar och bidrag under året påverkar resultatet. Verksamheterna har haft kostnadsökningar på grund av inflationen exempelvis för lokaler, färdtjänst, måltider, livsmedel, tekniska hjälpmedel och förbrukningsvaror.

Flera större verksamhetsförändringar har eller håller på att genomföras efter beslut i socialnämnden såsom avveckling av Lyktans servicebostäder, upphörande av LOV inom boendestödet, språktester, läkarstrateg samt upphandling av personlig assistans och tvätt inom hemtjänsten.

Starten av den dagliga verksamheten som en del av e-sport-hallen har blivit en succé!

För att hålla kostnaderna nere och ha en budget i balans kommer det under året krävas en gemensam insats inom socialnämnden, med fortsatt arbete kring hemmaplanslösningar, översyn av arbetssätt, digitalisering och återhållsamhet.

Vi vill rikta ett stort tack till alla medarbetare, förtroendevalda och samarbetspartners för det fantastiska arbete som gjorts under 2023.

Ann-Charlott Gustafsson  
Ordförande

Malin Normann  
T.f. socialchef

## 2 Förtroendemannaorganisation

Socialnämndens sammansättning under 2023 har varit:

### Ledamöter (13 st)

Ann-Charlott Gustafsson (UP), ordförande

Camilla Josefsson (M), 1:e vice ordförande

Stefan Skoglund (S), 2:e vice ordförande

David Bertilsson (M)

Zinab Parnian (C) t o m 2023-10-18

Camilla Johansson (C) fr o m 2023-10-18

Christina Nilsson (KD)

Margareta Wendel (S)

Tommy Strand (S)

Denisa Botonjic (S)

Mikael Svern (V) t o m 2023-10-18

David Höglund Velasquez (V) fr o m 2023-10-18

Leif Frisk (SD)

John Alexandersson (SD)

Merja Henning (UP)

### Ersättare

Marie-Louise Andreasson (M)

Katarina Torstensson (L)

Elinore Emanuelsson Sahlin (KD)

Nora Garbaya Åkare (S)

Fatima Hassan (S)

Daniel Petrén (MP)

Jonathan Dahlman (SD)

Leif Dolonius (UP)

Socialnämnden har haft 13 sammanträden. Protokollen omfattar 189 allmänna och 469 individärenden, totalt 658 paragrafer. Socialnämnden har uppdragit åt arbetsutskottet att självständigt handlägga eller bereda vissa ärenden.

Arbetsutskottets sammansättning under 2023 har varit:

### Ledamöter (5 st)

Ann-Charlott Gustafsson (UP), ordförande

Camilla Josefsson (M), 1:e vice ordförande

Stefan Skoglund (S), 2:e vice ordförande

Leif Frisk (SD)

Mikael Svern (V) t o m 2023-03-15

Zinab Parnian (C) fr o m 2023-03-15 – t o m 2023-10-18

David Höglund Velasquez (V) fr o m 2023-10-18

### Ersättare (3 st)

Christina Nilsson (KD)

Marie-Louise Andreasson (M)

Margareta Wendel (S)

Arbetsutskottet har haft 24 sammanträden. Protokollen omfattar 7 allmänna och 314 individärenden, totalt 321 paragrafer.

### **3 Redovisning av socialnämndens styrkort**

Uppföljning sker av indikatorer, politiska uppdrag, nämndstrategier och kommunfullmäktiges prioriterade områden. Under 2023 har socialnämnden haft flera uppdrag från kommunfullmäktiges flerårsplan, varav några avslutats under året samt egna uppdrag. Socialnämnden har också under året följt indikatorer, både egna och från kommunfullmäktige. Redovisning av uppföljning av socialnämndens styrkort återfinns i bilaga 1.

### **4 Arbetsmiljörapport och rapport om chef i beredskap**

Arbetsmiljörapport för socialtjänsten skrivs på förvaltningsnivå. Utöver arbetsmiljörapporten redovisas statistik kring socialtjänstens anställda, personalnyckeltal samt en sammanfattande analys av arbetsmiljörapporten.

Redovisning av arbetsmiljörapporten återfinns i bilaga 2 och rapport om chef i beredskap återfinns i bilaga 3

### **5 Socialtjänstens verksamhetsberättelse**

#### **5.1 Socialtjänstens organisation och uppdrag**

Socialnämndens verksamhetsområde fastställs av kommunfullmäktige i ett reglemente för socialnämnden. Enligt reglementet ska socialnämnden fullgöra kommunens uppgifter avseende;

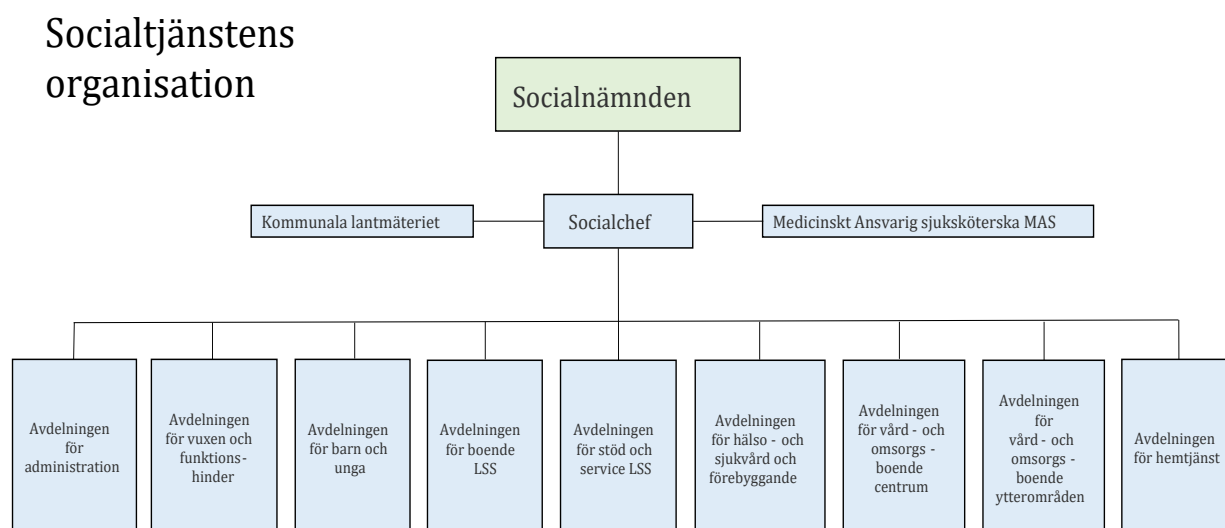
- socialtjänsten och vad som i lag sägs om socialnämnd förutom försörjningsstöd, förmedlingsmedel, dödsboanmälan och akut hemlöshet.
- den kommunala hälso- och sjukvården,
- lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade förutom korttidstillsyn för skolungdom över 12 år,
- mottagande av minderåriga asylsökande barn utan vårdnadshavare,
- färdtjänst och riksfärdtjänst,
- alkohollagen,
- tillsyn över tobaksförsäljning enligt tobakslagen,
- tillsyn över detaljhandel med nikotinläkemedel,
- tillsyn över handel med vissa receptfria läkemedel,
- tillsyn över försäljning av elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare enligt lag om elektroniska cigaretter och påfyllnadsbehållare,
- tillsyn över försäljning av tobaksfria nikotinprodukter enligt lag om tobaksfria nikotinprodukter,

- yttranden enligt automatspelslagen,
- kommunal lantmäterimyndighet, samt
- borgensåtagande för hyreskontrakt.

Socialnämnden är en myndighet som utreder och fattar beslut enligt gällande lagstiftningar. Det innebär att utreda behov och ge barn, unga eller vuxna med behov det stöd, omsorg, vård eller hjälp som den har rätt till och i olika former.

Under 2022 förändrades socialtjänstens organisation och blev från juni organiserad i 9 avdelningar.

**Figur 1:** Socialtjänstens organisation från och med 1 februari 2024



## 5.2 Ekonomisk sammanställning

### Socialnämnden

#### Resultaträkning, tkr inkluderat Lantmäteriet

	2023-12-31	2022-12-31
Intäkter	330 076	332 101
Kostnader	-1 945 694	-1 785 568
Avskrivningar	-5 163	-5 860
Nettokostnad	<b>-1 620 781</b>	<b>-1 459 327</b>
Kommunbidrag	<b>1 638 617</b>	<b>1 487 087</b>
Finansiella intäkter	0	0
Finansiella kostnader	-100	-71
Resultat	<b>17 736</b>	<b>27 689</b>
Varav personalkostnader	-1 357 686	-1 243 857

Intäkterna har minskat 2,0 mkr, 1 procent. I år har sjuklöneersättning inte tilldelats, som förra året var 10,7 mkr. Intäkter från Migrationsverket har minskat för socialpsykiatriplaceringar och flyktingmottagandet. Avgiftsintäkter har ökat 8,0 mkr i och med utökning av antal platser inom flera verksamheter.

Bruttokostnaderna har ökat med 159,5 mkr, 9 procent varav personalkostnaderna ökade 113,8 mkr. Ökning uppstår i och med helårseffekt för nya verksamheter som startade förra året samt öppnande av fler platser i år. Inom verksamheten för barn och unga är det omfattande kostnadsökningar för institutionsvård, socialsekreterare via bemanningsföretag, egna familjehem och konsulentledda familjehem. Flertalet av socialnämndens verksamheter påverkas av ökade kostnader på grund av inflationen och heltidsresan för med sig ökade personalkostnader.

Sparade semesterdagar betalas ut med lönen i februari och den utbetalda kostnaden var 2,0 mkr högre än föregående år, en ökning med över 40 procent. Den främsta förklaringen är förändringen av rätten till maximalt 30 antal sparade semesterdagar för arbetstagare, från att man tidigare hade rätt att spara upp till 40 semesterdagar. Semesterlöneskulden har i sin tur minskat något i förhållande till förra året. Inom verksamheterna har vissa kostnader även minskat, såsom till exempel kostnaden för externa placeringar inom missbruksvården. Inom hemtjänsten har antalet ärenden hos privat utförare minskat och istället ökat i antal för kommunens utförare.

Alla nämnder fick i uppdrag av kommunfullmäktige att nå ett överskottsmål med 1 procent av tilldelad budget. För socialnämnden innebar det ett överskott motsvarande 16,4 mkr, utifrån budgetramen. Då resultatet blev 17,7 mkr så har socialnämnden nått kommunens överskottsmål.

Flera engångsersättningar och bidrag som socialnämnden blivit tilldelad påverkar resultatet och uppgår till nästan 80,0 mkr. Tack vare verksamheternas prestationer under året så tilldelas 60,0 mkr i bidrag till kommunen, varav 20,0 mkr fördelades till socialnämndens budgetram år 2023. Resterande del av bidraget hanteras centralt inom kommunen och ett nytt beslut inkom från Socialstyrelsen under hösten som innebar att kommunen har rätt att använda bidraget även under år 2024. Det ena bidraget tilldelades för en god sjuksköterskebemanning per plats inom kommunens särskilda boenden och det andra för minskad andel timanställda i förhållande till tillsvidareanställda.

Det har tilldelats 29,0 mkr till socialnämnden för ökade kostnader på grund av inflationen. Verksamheterna har haft kostnadsökningar för exempelvis lokaler, färdtjänst, måltider, livsmedel, tekniska hjälpmedel, köpta placeringar, förbrukningsvaror, support- och underhållsavtal.

<b>Verksamhetsområde (enligt RS), belopp i mkr</b>	<b>Intäkter</b>	<b>Kostnader</b>	<b>Kommun- bidrag</b>	<b>Resultat 2023</b>	<b>Resultat 2022</b>
Individ- och familjeomsorg	42,8	-276,8	-210,1	<b>-23,9</b>	-8,5
Insatser enligt LSS/SFB	92,8	-509,7	-401,8	<b>-15,1</b>	-12,7
Omsorg om äldre och funktionsnedsatta	179,1	-1 061,9	-928,8	<b>46,0</b>	46,3
Gemensam verksamhet	15,4	-102,6	-97,9	<b>10,7</b>	2,6
<b>Summa</b>	<b>330,1</b>	<b>-1 951,0</b>	<b>-1 638,6</b>	<b>17,7</b>	<b>27,7</b>

*Tabellen visar belopp utifrån definitioner enligt Uddevalla kommuns fördelning till räkenskapsammandraget (RS).*



### **Årets investeringar**

Socialnämnden hade 4,5 mkr i investeringsbudget år 2023. Investeringsinköpen uppgår till ca 4,7 mkr inkluderat inköp inom lantmäteriet, vilket innebär att socialnämnden har överstigit den tilldelade budgeten.

Av det beviljade investeringsbeloppet var 1,5 mkr avsatt till inköp av utrustning och inventarier för utbyggnaden av vård- och omsorgsboendet på Rotviksbro, kostnader kommer att uppstå först år 2024 i samband med att utbyggnaden blir klar. Budgeten har internt omfördelats så att årets behov har kunnat tillgodoses.

Larmsystem har installerats på både Kaprifol och Västanvindens vård- och omsorgsboende. På Österängen har årets största investering skett genom installation av nytt trygghetslarm inkluderat fallsensorer för de 112 lägenheterna som finns inom boendet, med en kostnad på ca 3,4 mkr.

Befintliga verksamheter har genomfört inköp avseende möbler, takliftar samt sängar. Socialnämnden överstiger den tilldelade budgeten på grund av att Rosenhälls vård- och omsorgsboende akut behövde köpa en spoldesinfektor då den befintliga gick sönder. Inom arbetstekniska hjälpmedel behövdes även en tvättmaskin köpas in i slutet av året som inte tidigare varit medräknad. Kostnader på över 0,1 mkr tillkom därför i och med dessa investeringar. Det har däremot inte uppstått några investeringskostnader som tidigare befarats för påbörjat arbete med sprinkler i befintliga byggnader, som finns med i investeringsbudgeten år 2024.

Inom lantmäteriet köpte man in ett mätinstrument för ca 0,1 mkr i början av året och investeringsbudget saknas för dessa inköp.

Samhällsbyggnadsnämnden förvaltar inte någon investeringsbudget för socialnämnden år 2023. Det har dock inkommit eftersläpande kostnader med 0,1 mkr, kopplade till tidigare års investeringar av gruppboende.

<b>Investeringar, belopp i tkr</b>	<b>Utfall 2023</b>	<b>Budget 2023</b>	<b>Resultat 2023</b>	<b>Utfall 2022</b>
Redovisade av socialtjänsten	-4 726	4 500	-226	-1 176
Redovisade av samhällsbyggnad	-121	0	-121	-2 560
<b>Summa</b>	<b>-4 847</b>	<b>4 500</b>	<b>-347</b>	<b>-3 736</b>

### 5.3 Ekonomiskt och verksamhetsmässigt resultat

Nedan redovisas det ekonomiska och verksamhetsmässiga resultatet per verksamhetsområde för socialnämndens nio avdelningar.

#### 5.3.1 Individ- och familjeomsorg

##### Resultaträkning, tkr

	2023-12-31	2022-12-31
Intäkter	42 755	34 647
Kostnader	-276 772	-233 562
Nettokostnad	<b>-234 018</b>	<b>-198 916</b>
Budgetram	210 062	190 146
Resultat	<b>-23 956</b>	<b>-8 769</b>
Varav personalkostnader	-158 438	-143 741

Intäkterna har ökat 8,1 mkr, vilket är en ökning med 23 procent. I samband med att det har blivit fler placeringar inom institutionsvård för barn och unga så har intäkterna ökat för momsersättning, vårdersättningar från föräldrar samt ersättning från barn- och utbildning för skoldelen av SIS-placeringar. Det är ökade intäkter för sålda HVB-placeringar till andra kommuner. Föräldraresursen har fått ökade bidrag i år, dels från länsstyrelsen riktat mot föräldraskapsstöd, dels ett internt bidrag från kommunstyrelsen för förebyggande insatser samt från Skolverket till det skolsociala teamet. Tillsynsavgifter inom tillståndsenheten har under året fakturerats som före pandemin, under perioden med pandemin var det tillfälligt uppehåll för faktureringen. Intäkterna har minskat för ersättningar avseende flyktingverksamheten, vid mottagandet utgår ett lite större engångsbelopp och de allra flesta ankom 2022.

Bruttokostnaderna har ökat med 43,2 mkr, 19 procent. Ökningen består av 14,7 mkr i ökade personalkostnader, motsvarande 10 procent och köpt institutionsvård för barn och unga står för 21,1 mkr av de ökade kostnaderna. Det har varit ett kraftigt ökat antal placerade barn och unga samt ökat antal placeringsdygn. Arvoden och omkostnader för egna familjehem och särskilt förordnade vårdnadshavare har ökat med 7,3 mkr, 22 procent. Konsulentstött familjehemsvård har ökat med 4,6 mkr, 26 procent. Även här en kraftig ökning av antal placerade barn och unga och antal placeringsdygn under året 2023.

Inom utredningsenheterna för barn och unga har kostnaden för socialsekreterare via bemanningsföretag ökat med 8,5 mkr medan den egna personalkostnaden har minskat med 1,3 mkr. Kostnaderna för Lyktans verksamhet som är under avveckling och som ska stänga under våren 2024 har ökat med 3,5 mkr. Inom missbruksvården har kostnaderna för köpt institutionsvård minskat med 7,8 mkr, efter det stora arbetet som har skett med hemmaplanslösningar.

**Individ- och familjeomsorg har ett underskott med 23,9 mkr.**

### ***Institutionsvård barn och unga***

Det har pågått en negativ utveckling sedan sommaren 2022 för köpt institutionsvård till barn och unga som har underskott med 16,4 mkr. I mars var den högsta toppen med 37 placerade barn och unga, antalet placeringar har sedan dess minskat. Kostnaderna är dock fortfarande höga då dyra placeringar kvarstår. Målgruppen som står för ökning har avancerad problematik så det har inte varit möjligt vare sig med familjehem eller kommunens hem för vård eller boende. Flertalet har väldigt svår missbruksproblematik och/eller kriminalitet/socialt nedbrytande beteende, av den grad att det är risk för eget eller andras liv. Allvarligt våld/hedersproblematik inom familjen är ytterligare en målgrupp som sticker ut. Kommunens egna HVB boende Athenagården har ett överskott med 0,5 mkr och stödboendet Edingen ett underskott med 0,2 mkr.

### ***Familjehem barn och unga***

Verksamheten har ett underskott med 9,2 mkr. Arvodensnivån höjdes år 2023 enligt nya rekommendationer från Sveriges kommuner och regioner. Placeringsdygnet ökade med 8,5 % i jämförelse med 2022, det sammantaget med höjda arvoden gör att kostnaderna har ökat mer än budgettillskottet som tilldelats med 10,0 mkr. Arbets sättet med att i första hand placera ungdomar med svår problematik i familjehem, medför att det är svårare att rekrytera egna familjehem. Det innebär förhöjda kostnader i form av konsulentstödda familjehem. Verksamheten arbetar aktivt med vårdnadsöverflyttningar och hade i december 62 barn med särskilt förordnad vårdnadshavare. Detta är i första hand det bästa för barnen och även kostnadseffektivt då kostnaden för särskilt förordnad vårdnadshavare är ca ¼ av kostnaden i jämförelse med köpt vård. Statsbidrag till familjehemsverksamheten är 1,2 mkr under 2023 och förbättrar resultatet.

Avseende öppna insatser för barn- och unga redovisas ett överskott med 5,3 mkr. Verksamheten har under året fått både statsbidrag och interna bidrag till föräldraresursen samt till tidigt samordnade insatser. Det inkom även ett bidrag från Skolverket sent på året för insatser avseende det skolsociala teamet, som består av skolpersonal och personal från socialtjänsten.

### ***Missbruksvård***

Stora förändringar av missbruksvården genomfördes under 2022 och ett omfattande arbete har genomförts för att minska antalet externa placeringar. I takt med utbyggnad av hemmaplansvård har fler uppdrag kunnat verkställas inom kommunen, vilket har varit avgörande för att kunna minska köpt vård. Underskott för köp av externa placeringar är 0,4 mkr, att jämföra med förra årets underskott med 8,8 mkr. Sedan omvandlingen och starten av beroendestödteamet Fenix i oktober föregående år så är det tydligt att antalet placeringar har minskat. Beslut om införande av "Bostad först" har lett till bifallen ansökan om ekonomisk kompensation, näst intill motsvarande två tjänster för helåret 2023. Kostnad för drogtester har minskat avsevärt i och med omställning av missbruksvården.

Lyktans verksamhet har ett väntat underskott med 3,0 mkr. Anledningarna är bland annat mycket hög sjukfrånvaro som ofta fått lösas genom overtid, skadegörelse i verksamheten med kostnader för renovering samt uteblivna intäkter från brukare för hyror och matavgifter. Vidare höga kostnader för väktare ca 1 mkr samt kostnad för tomhyror när brukare har flyttat ut. En enhetschef har

fått tillsättas för att hantera den avveckling av Lyktan som beslutades i socialnämnden 19 april 2023. Det kommer att vara fördyrande kostnader under nedläggningen. Stängningen ska vara klar senast 31 maj år 2024. Efter stängning bedöms att den totala kostnaden för stöd och vård till denna målgrupp kommer att sjunka utifrån förändrade insatsformer. Under 2024 kommer vi kunna se effekten av stängningsbeslutet.

### ***Övriga insatser vuxna***

Det har tillkommit kostnader sedan år 2021 för så kallade skyddsplaceringar och brottsoffer/avhoppare som redovisas och underskott redovisas med 2,3 mkr. Det finns ärenden som har samfinansiering med polisen och ytterligare ärenden kommer att lyftas till polis för eventuell samfinansiering.

Externa placeringar inom skyddat boende har ökat under första delen av året, då behoven (utsatthet utifrån heder) inte kunnat tillgodoses på kommunens skyddade boende och underskott redovisas med 1,4 mkr. Ett strukturerat uppföljningsarbete för att säkra arbetssättet med externa placeringar infördes under våren 2022 och det arbetas intensivt med de befintliga externa placeringarna. Kommunens boende har inför 2023 tilldelats budget genom riktade statsbidrag och redovisar för första året en budget i balans. Att boendets budget inte längre bygger på försäljning av plats till andra kommuner, möjliggör ett samarbete med Trollhättans skyddade boende. Behovet av köpta platser förväntas minska framöver genom samarbetet där utbyte av plats vid behov är möjligt.

Under året kom ett ensamkommande barn tillfälligt till vår kommun. Bidragen från Migrationsverket beräknas överstiga kostnaderna för myndighetsutövning och befintliga familjehemsplaceringar. Främst utifrån att flertalet av de ensamkommande barnen är placerade i nätverkshem. Dessutom ingår del av bidraget till kommunens gemensamma flyktingmottagning med 0,4 mkr i resultatet. Verksamheten har ett beräknat överskott med 2,0 mkr.

Inom mottagandet av Ukrainaflyktingar är det överskott med 1,5 mkr. Verksamheten har under året haft utmaningar med snabba förändringar och har hanterat det inom befintlig ersättning. Under året fick Uddevalla 18 anvisade flyktingar till kommunen att jämföra med förra året då över 90 anvisades. Kommunen har 53 vuxna och 25 barn, sammanlagt 78 Ukrainaflyktingar. Vid årets slut är det 19 personer på Äsperödsboendet och 59 personer som bor i lägenheter. Några individer har valt att skriva ut sig.

Det är ett underskott med 4,0 mkr för personalkostnader inom utredningsenheterna barn och unga. På grund av hög personalomsättning och svårigheter att rekrytera egen personal, har verksamheterna i hög grad tvingats bemanna med personal från bemanningsföretag. Fram till 1 september bemannades utredningsenheterna med åtta konsulter, som därefter minskades till fyra. Trots att enheterna hade lyckats rekrytera egen personal som började under sommaren och hösten, har behovet av konsulter kvarstått då personalomsättningen fortsatt varit hög. Verksamheterna införde i oktober ett nytt arbetssätt, så kallade FAS-modellen, i syfte att skapa en mer hållbar arbetsmiljö för socialsekreterare för att minska personalomsättning och undvika sjukskrivningar.

Familjerätten har beviljats bidrag från hälsopolitiska rådet för projektet "Mina föräldrar är skilda" även under 2023. Familjerätten har under större delen av 2023 haft en vakant tjänst vilket bidrar till ett överskott. Familjerådgivningen har utifrån kraftig målgruppsökning under flera år, utökats med 1,0 tjänst från och med juli som finansieras ihop med avtalskommunerna. Verksamheterna redovisar ett överskott med 0,8 mkr.

Inkluderat i resultatet är följande olika bidrag, totalt 10,5 mkr:

- 2,0 mkr i statsbidrag för föräldraskapsstödande insatser i syfte att förebygga kriminalitet bland barn och unga
- 1,6 mkr PRIO-medel för psykisk ohälsa
- 1,3 mkr till tidigt samordnade insatser (TSI), två olika delar från kommunstyrelsen
- 1,2 mkr för att stärka arbetet med att motverka hemlöshet enligt metoden Bostad först
- 1,2 mkr för subventioner av familjehemsplaceringar
- 0,9 mkr i internt bidrag till förebyggande insatser via Mini-Maria
- 0,8 mkr i bidrag via Skolverket för socialtjänstens del i kommunens skolsociala team
- 0,7 mkr till föräldraskapsstöd Länsstyrelsen
- 0,5 mkr i statsbidrag för föräldraskapsstödande insatser i syfte att bidra till en ökad och jämlik tillgång till föräldraskapsstöd i hela landet
- 0,2 mkr i bidrag från hälsopolitiska rådet för projektet "Mina föräldrar är skilda"
- 0,1 mkr en del av bidraget för att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg (återhämtningsbonus)

### 5.3.2 Insatser enligt LSS/SFB

#### Resultaträkning, tkr

	2023-12-31	2022-12-31
Intäkter	92 767	94 484
Kostnader	-509 643	-481 162
Nettokostnad	<b>-416 876</b>	<b>-386 677</b>
Budgetram	401 790	373 962
Resultat	<b>-15 086</b>	<b>-12 715</b>
Varav personalkostnader	-360 039	-337 429

Intäkterna har minskat med 1,7 mkr, 2 procent. Minskningen beror på lägre intäkter än föregående år från Försäkringskassan för ärenden inom personlig assistans. För året har det inte betalats ut någon ersättning för sjuklöner, vilket också är en förklaring till skillnaden då verksamheterna fick 3,0 mkr föregående år. Vissa intäkter har ökat och andra minskat inom verksamheterna.

Bruttokostnaden har ökat med 6 procent, 28,5 mkr. Personalkostnaderna redovisar 22,6 mkr i ökade kostnader, 7 procent. Den största kostnadsökningen har skett avseende boende för vuxna enligt LSS med 19,4 mkr. Både övriga kostnader och personalkostnader har ökat med 6,9 mkr i och med öppnandet av boendet på Störtloppsgatan föregående år samt fler lägenheter på Melodivägen. Ett nytt boende tillkom även på Gröngatan i november 2023. Det har även tillkommit kostnader för att man har tillsatt en boendekoordinator. Utöver det har hemtagning av brukare från köpta platser medfört ökade personalkostnader.

Inom daglig verksamhet har kostnaderna ökat inom olika delar, bland annat så har det tillkommit en lokal, färdiglagade måltider har ökat samt kostnader för habiliteringsersättning och löneökning, totalt är ökningen 7,5 mkr. Kostnaderna för köpta placeringar för barn och unga inom LSS har ökat med 1,7 mkr.

#### **Insatser enligt LSS/SFB har ett underskott med 15,1 mkr.**

För köp av externt boende enligt LSS för barn och unga är det underskott med 2,9 mkr. Arbete har pågått under året för att starta upp ett eget boende för barn och unga inom kommunen. Det planerade öppnandet är framskjutet på grund av byggnation och anpassning av lokaler, boendet beräknas att öppna i början av 2024.

#### **Boende för vuxna enligt LSS**

- 7,4 mkr i underskott för köp av externt boende. Antalet placeringar för vuxna har ökat från sju till åtta placeringar från juli månad, varav en placering upphörde i december. Målsättningen är att ta hem fler externa placeringar under nästkommande år.

- 3,5 mkr i underskott för kommunens boenden. Det finns brukare med stora behov där man verkställt genom särskilt anpassad bostad på hemmaplan. Verksamheten startade i oktober med sex årsarbetare inom befintligt budgetram. Det finns boenden som har haft utmaningar i form av stor personalomsättning och hög arbetsbelastning, vilket medfört höga kostnader. Under året har det genomförts satsningar på utbildningar för baspersonalen bland annat i brand, HLR och Durewall. Under andra halva av året genomfördes en omorganisation och det skedde en minskning med en enhetschefstjänst och utöver det så har sjukskrivningsfrånvaron inom chefsgruppen inte ersatts. Verksamheterna behöver se över sina scheman, arbeta med antal årsarbetare och se över användandet av personal för att minska övertidskostnaderna. Denna process är påbörjad och arbete fortsätter under nästkommande år för att nå närmare en budget i balans.

Externa placeringar för daglig verksamhet har ett underskott med 1,1 mkr. Budgeten är på knappt 0,2 mkr och en av placeringarna täcks via statsbidrag. Kommunens dagliga verksamhet har ett resultat med 0,1 mkr i överskott och verksamheten är i full drift efter pandemin. Verksamheterna har behövt bemanna upp inom vissa verksamheter under hösten. Bland annat har E-sporthallen varit öppen fem dagar istället för tidigare planerade två dagar och man har fått in brukare med stora behov.

***Personlig assistans enligt LSS har totalt ett underskott med 0,3 mkr som fördelas:***

- 0,7 mkr i underskott inom kommunens utförardel. Ärende med insats dygnet runt med sovande jour medför ökade kostnader, som inte täcks av timersättningen. Flera ärenden som har avslutats medför efterföljande personalkostnader.
- Avseende personlig assistansersättning för sjuklöner till externa utförare var kostnaderna för 2023 nästan i nivå med den budget som finns på cirka 1,0 mkr.
- 0,4 mkr i överskott avseende ersättning för assistans enligt LSS till externa och interna utförare. Att jämföra med underskottet 2022 som var 4,4 mkr. Utöver att budget internt har omfördelats från SFB till LSS inom myndighetsdelen, så har det även skett ett omfattande arbete. Ärenden och antal beviljade timmar har omprövats. Detta genom att tillsätta en handläggare som delvis enbart arbetar med att säkerställa rättssäkerheten i handläggningen av assistansärenden. För många har antal beviljade timmar dragits ner. Under året har samtliga ärenden inom personlig assistans setts över. Det omfattande arbetet har gett ett positivt resultat för ekonomin.

***Personlig assistans enligt SFB, där kommunen får ersättning från Försäkringskassan, har totalt ett underskott med 3,1 mkr som fördelas:***

- 4,9 mkr i underskott inom kommunens personliga assistansgrupper. Ärenden med jouravtal är kostnadsdrivande, då ersättning från Försäkringskassan inte täcker kostnaden. Utöver det har kostnaden för PO-pålägget höjts, vilket inte täcks av schablonen som tilldelas personlig assistans. Lönekostnaderna har även ökat mer då personalen har varit en

- prioriterad grupp i årets lönerrevision.
- 1,3 mkr i överskott för betalning av de 20 första timmarna till Försäkringskassan, vilket beror på en retroaktiv ersättning. Försäkringskassans skärpta regler kring assistans och hur kommunen kan begära ersättning för kostnader retroaktivt, har de senaste åren inneburit att kommunen fått bära kostnaden under längre tid. Genom omfattande arbete med att inom socialtjänsten skärpa handläggningen utifrån lag och föreskrifter, förtydliga rutiner samt överklagan av Försäkringskassans beslut, har kommunen vid flera tillfällen lyckats erhålla ersättningen retroaktivt. Under året har ca 1,0 mkr återbetalats. Försäkringskassan har även avslagit en retroaktiv ersättning på drygt 400 tkr vilket är i en överklagningsprocess.

Korttidsboende enligt LSS har ett överskott med 1,5 mkr, då verksamheterna har arbetat aktivt med schema och bemanning, vilket har lett till lägre kostnader. Utökad stängning vissa dagar har medfört att personal har kunnat fördelas om utifrån behov inom verksamheterna. Årets sommarläger var i tre veckor istället för fyra veckor. Korttidsboendet på Ridhusgatan hade stängt två veckor under sommaren. Verksamheten har haft lägre kostnader för köp av externa placeringar jämfört med föregående år.

Kostnaderna för kontaktpersoner enligt LSS är fortsatt hög och resultatet visar på ett underskott med 1,6 mkr. Det skedde en ökning av antalet ärenden under sommaren inom ledsagning, ett överskott redovisas ändå med 1,4 mkr.

Inkluderat i resultatet är följande olika bidrag, totalt 3,3 mkr:

- 2,6 mkr för statsbidrag avseende habiliteringsersättning
- 0,7 mkr en del av bidraget för att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg (återhämtningsbonus)



### 5.3.3 Omsorg om äldre och funktionsnedsatta

#### Resultaträkning, tkr

	2023-12-31	2022-12-31
Intäkter	179 121	185 736
Kostnader	-1 061 960	-976 537
Nettokostnad	<b>-882 838</b>	<b>-790 801</b>
Budgetram	928 859	837 390
Resultat	<b>46 021</b>	<b>46 589</b>
Varav personalkostnader	-788 706	-717 695

Det har skett en intäktsminskning med 6,6 mkr, 4 procent. Bidragsersättning från Migrationsverket har upphört för placering inom socialpsykiatri vilket minskar intäkterna med 4,1 mkr. Avgiftsintäkter för omvårdnad, bostadshyror och matabonnemang har ökat med 7,4 mkr i och med utökning av antal platser inom flera verksamheter. I övrigt är det skillnad i bidrag mellan åren, bland annat så har bidraget för att motverka ensamhet bland äldre upphört. Det har inte betalats ut lika stor ersättning till enheterna från bidraget för äldreomsorgslyftet för denna period som föregående år, en skillnad med 1,7 mkr. Sjuklöneersättning på grund av covid-19 tilldelades verksamheterna året innan med 7,1 mkr, den ersättningen har sedan dess utgått. Bidraget riktat till äldreomsorgen för en god vård och omsorg har ökat med ca 1,5 mkr år 2023 i jämförelse med år 2022. Däremot så har bidraget för överenskommelsen inom äldreomsorg för teknik, kvalitet och effektivitet upphört.

Bruttokostnaderna har ökat med 85,4 mkr, 9 procent, varav den totala personalkostnaden har ökat med 71,0 mkr, 10 procent. Inom kommunens vård- och omsorgboenden har det skett en kostnadsökning för personal med 37,3 mkr, bland annat till följd av att det har öppnats fler platser så det är fler anställda, fler som arbetar heltid och höjd arbetsgivaravgift. Från 1 mars tillkom 15 vård- och omsorgsplatser på Rosenhäll 1A, efter att korttidsboendet hade flyttat till sjukhuset. I och med öppnande av fler vård- och omsorgsboendeplatser så ökar även de övriga kostnaderna. Det har under året tillskapats 5 fler platser på Skogslyckan som används till växelvård och de utökade 8 platserna på Västanvinden används för att kunna renovera en enhet i taget på boendet.

Inom biståndsenheten har kostnaderna för ersättning till utförare inom hemtjänst ökat med 5,2 mkr. Dock har ersättning till externa utförare minskat med 7,5 mkr, bland annat till följd av ändrade regler kring anhöriganställningar efter beslut i nämnden. För delegerad hälso- och sjukvård har kostnaden ökat med 5,5 mkr. En ny kvällsgrupp inom hälso- och sjukvård startades under hösten 2022 och har under 2023 varit igång hela året, vilket fört med sig 2,6 mkr högre kostnader än under 2022. Kostnaderna för bemanningssköterskor ligger kvar på en hög nivå och har ökat med 0,7 mkr

Korttidsenheten har ökat kostnaderna med 4,8 mkr, 23 procent i och med flytten till sjukhuset och avtal med Västragötalandsregionen som medfört hyra, serveringskostnader för mat, ökad kostnad för färdilagade måltider, tvätt och viss annan service. För färdigbehandlade så kallade utskrivningsklara och köp av korttidsplats har kostnaderna ökat med 2,7 mkr.

Inom socialpsykiatri har kostnaden för köp av externa platser ökat med 3,3 mkr, 33 procent. Flera personer är placerade externt då kommunens egna boenden är fullbelagda. Även inom de egna boendena har kostnaderna ökat motsvarande 3,2 mkr, 12 procent varav personalkostnaderna med 2,9 mkr. Inom färdtjänst har kostnaderna ökat med 2,0 mkr, 18 procent, delvis på grund av inflationseffekter. Resorna har ökat succesivt under året, men är ännu inte i nivå med hur det var före pandemin.

### **Omsorg om äldre och funktionsnedsatta har ett överskott med 46,0 mkr.**

Delegerad hemsjukvård med ersättning till utförare av hemtjänst och boendestöd har 7,2 mkr i underskott. Det har skett en kostnadsökning vilket delvis beror på ökat antal patienter och utebliven kompensation. Utifrån ökat antal inskrivna patienter i hemsjukvården så har även fler delegeringar genomförts. En arbetsgrupp är tillsatt för att se över schablontider för insatser i hemsjukvården.

#### ***Hemtjänst***

- 2,2 mkr i underskott inom kommunens hemtjänstavdelning inkluderat Norgårdens serviceboende. Underskott har främst uppstått inom landsbygdens grupper, det finns också hemtjänstgrupper med överskott. Det är en utmaning att snabbt kunna anpassa verksamheten till antalet uppdrag som löpande förändras. När antalet uppdrag snabbt minskar är det svårt att hantera den överbemanning som uppstår i gruppen. Vissa ärenden kräver att personalen arbetar två tillsammans med vårdtagaren. Ingen extra ersättning utgår vid sådana behov och det blir kostsamt för gruppen. Inom mat och varudistributionen är det ett underskott med 0,4 mkr.
- 18,4 mkr redovisas som ett överskott för hemtjänst inom myndighet. Anhöriganställningar har minskat efter beslut i socialnämnden och möjlighet för utförarna att besluta om extra tid togs bort under våren 2022. Beslut om hemtjänst förväntas att öka den kommande perioden, då handläggning kring beslut om vård- och omsorgsboende kommer att skärpas och i högre grad anpassas till nyare domar än de som hänvisats till tidigare. Utöver det beräknas en ökning utifrån den demografiska utvecklingen med ökat antal äldre de kommande åren.

Hemtjänstens nattpatrull har fått utökning i budgetram med 3,0 mkr genom omfördelning internt inom förvaltningen. Verksamheten redovisar för året ett överskott med 0,3 mkr. Inom budgetramen finns det täckning för fyra bilar och befintlig personal.

#### ***Vård- och omsorgsboende***

Det är totalt sett ett underskott med 10,9 mkr inom kommunens vård- och omsorgsboende. Under året har andelen heltidsanställda ökat i linje med de mål

som finns. Det har inneburit att mer personal är anställd än den nivå som budgeten täcker. Underskott finns på Rosenhäll med ca 3,8 mkr och det är Rosenhäll 2A som bär störst underskott med 2,7 mkr. Ett större underskott finns även inom Österängen hus C som har ett underskott med 2,5 mkr. Det har skett en genomlysning av situationen på Österängen hus C och det finns en handlingsplan. Det är även fler enheter som har större underskott bland annat på Österängen A med 1,9 mkr, Trubaduren 1,7 mkr, Arödsdal 1,6 mkr och Kilbäcken 1,2 mkr. Det är en utmaning att schemalägga personalen så att den övertalighet som finns alltid används till att ersätta personal som är frånvarande. Nya synsätt och arbetsmetoder krävs, det varierar mellan enheterna i hur långt man kommit med det arbetet. Under året har det genomförts stora satsningar på utbildningar för baspersonalen eftersom det genomfördes ytterst få utbildningar under pandemin. Lagkravet på dygns- och veckovila har skärpts från och med oktober 2023, vilket ger något förändrade förutsättningar för bemanningsplaneringen inom vård- och omsorgsboende. Någon direkt kostnadseffekt till följd av förändringen har man inte kunnat se ännu.

Intäkter avseende omvårdnadsavgifter för brukare på vård- och omsorgsboende inom myndighet redovisar ett överskott med cirka 2,3 mkr.

Det finns ett underskott med 2,1 mkr för korttidsboende då kommunen har haft betaldagar för invånare som varit utskrivningsklara på sjukhus med fler dygn än tidigare år. Utöver det så har man behövt köpa korttidsplatser i andra kommuner under året. Totalt hade kommunen 262 betaldagar för utskrivningsklara under januari till april och 6 dagar under maj till juli, för att sedan inte ha några fler under året.

Kommunens korttidsboende har tidigare redovisat ett underskott med 5,0 mkr till följd av flytt från Rosenhällsboende till nya lokaler på sjukhuset och tillhörande serviceavtal. Budget har kompenserats i slutet av året för de ökade kostnaderna och ett litet överskott redovisas med 0,3 mkr. Ett serviceavtal gällande mat och städ med regionen upphör vid årsskiftet och kommer sänka kostnaderna med ca 1,0 mkr under år 2024.

### ***Socialpsykiatriboende***

- 8,3 mkr i underskott för köpta boendeplatser. Antalet köpta placeringar har ökat och kommer fortsätta att öka. Anledningen är att det är fullt inom befintliga boenden samt att korttidsplatser och utredningsplatser har omvandlats till ordinarie platser. Nytt boende är beställt och socialnämnden har beslutat om flytt inom befintliga lokaler för att möjliggöra två platser till under hösten 2024. Verksamheten belastas även av en LSS-placering som för närvarande verkställts genom SoL-placering inom socialpsykiatri, det avser ca 3,2 mkr av kostnaderna. Utöver detta har Migrationsverket tidigare bekostat en placering, vilket de sedan slutet av 2022 avslagit. Placeringen upphörde under oktober vilket förbättrar det ekonomiska resultatet med 0,5 mkr. Underskottet för externa placeringar kan jämföras med en årsbudget på ca 8,0 mkr för ett eget psykiatriboende t.ex. Banjövägen.

- 1,3 mkr i underskott för kommunens psykiatriboenden. Omfattande arbete har genomförts avseende bemanning och schema för att komma till rätta med underskott som flera av verksamheterna haft tidigare år. Vissa verksamheter har utökats och komplicerade ärendet tagits emot. Det har medfört ökade personalkostnader, som bedömts vara ett bättre alternativ framför dyrare köpt vård.
- 4,0 mkr i en budgetreserv finns inom socialpsykiatrin som är avsedd till att täcka nytt boende alternativt köp av externa placeringar.

### ***Boendestöd***

- 1,1 mkr i underskott för kommunens utförardel av boendestöd. Verksamheten har ett underskott som främst kan härledas till personalkostnader. Under våren beslutade socialnämnden att möjligheten till lagen om valfrihet skulle avslutas inom boendestödet och att allt boendestöd ska utföras i kommunal regi. Arbete pågår med ett förändrat arbetssätt för att förbättra kvalitet, högre måluppfyllelse och effektivare resursanvändning. I korthet innebär förändringen mer samverkan med hemtjänsten när det gäller enklare insatser som tex läkemedelsdelning för att minska på restid, aktivt kontaktmannaskap där besök i första hand planeras in under vardagar, vilket sänker personalkostnaden. Vi bör kunna se ekonomiska effekter av detta under 2024.
- 0,4 mkr i överskott inom myndighet för ersättning till externa och interna utförare med nuvarande omfattning av beslut. Insatsformen boendestöd används i så hög utsträckning som möjligt, för att möta behov på hemmaplan framför insatser i form av boende. Det är ett av de politiska målen om hemmaplanslösningar.

Färdtjänsten har ett överskott med 1,5 mkr. Resorna ligger fortfarande på en lägre nivå än innan pandemin, det syns dock en stadig ökning igen.

Hälso- och sjukvård har ett överskott med 0,4 mkr. Det har varit ökade kostnader i samband med nyrekrytering, då man har fått ta in bemanningssjuksköterskor för att ersätta vakanser. Vaccinationer har under året kunnat utföras av ordinarie sjuksköterskor i motsats till under pandemin, då det togs in bemanningssjuksköterskor. Under året har stadsbidrag för utveckling av nära vård rekviderats och använts till utveckling av verksamheten, samverkan och kompetensutveckling.

Det är underskott för influensavaccin, inkontinens- och nutritionsartiklar med 0,5 mkr samt med 0,7 mkr för personliga och arbetstekniska hjälpmedel. Det är ökade kostnader på grund av inflation och ökade transportkostnader. Underskott beror även på ökat antal inskrivna patienter i hemsjukvården med större omvårdnadsbehov. Under året har sjuksköterskor vaccinerat både mot covid och influensa till alla som är inskrivna i hemsjukvården.

Rehabilitering har ett överskott med 3,7 mkr, då vakanta tjänster inte har varit möjliga att tillsätta på grund av för få sökande. Rehabassistent, som är en ny personalkategori, anställdes under hösten för att kunna avlasta legitimerad personal. Vissa vakanser har delvis kunnat täckas av pensionerade arbetsterapeut och fysioterapeut.

Biståndshandläggning och gemensamma kostnader för Centrumkontoret har ett underskott med 1,2 mkr. Det är fler biståndshandläggare i tjänst än vad som är budgeterat. Det var en medveten satsning på ökad bemanning under hösten för att bland annat se över rutiner för handläggning av ansökan om vård- och omsorgsboende. Det pågår en översyn av biståndsenheten där antal administratörer planeras att minska.

Inkluderat i resultatet är följande olika bidrag, totalt 61,2 mkr:

- 24,9 mkr för bidraget att säkerställa en god vård och omsorg av äldre personer
- 15,0 mkr i prestationsbaserat bidrag för minskat antal timanställningar inom äldreomsorgen, förväntas tilldelas i kommunbidrag då det är ett generellt bidrag
- 6,6 mkr för satsningen av äldreomsorgslyftet
- 5,0 mkr prestationsbaserat avseende utökad sjuksköterskebemanningen inom äldreomsorg, förväntas tilldelas i kommunbidrag då det är ett generellt bidrag
- ca 4,9 mkr för överenskommelsen om att vidareutveckla den nära vården. Målet med omställningen av hälso- och sjukvården är att patienten får en god, nära och samordnad vård som stärker hälsan.
- 1,9 mkr en del av bidraget för att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg (återhämtningsbonus)
- 1,1 mkr för utökad verksamhetsförlagd utbildning
- 1,0 mkr statsbidrag till kommunerna för arbete med hälsosamtal för äldre
- 0,7 mkr för finsktalande personal på Skogslyckans vård- och omsorgsboende via Länsstyrelsen
- 0,1 mkr för att motverka ofrivillig ensamhet bland äldre

### 5.3.4 Gemensam verksamhet

#### Resultaträkning, tkr Inkl. Lantmäteriet från 2022

	2023-12-31	2022-12-31
Intäkter	15 432	17 235
Kostnader	-102 581	-100 231
Nettokostnad	<b>-87 149</b>	<b>-82 996</b>
Budgetram	97 905	85 589
Resultat	<b>10 756</b>	<b>2 593</b>
Varav personalkostnader	-50 503	-44 991

Intäktsminskning med 1,8 mkr, vilket innebär 10 procent. Det beror främst på förändring av bidrag i jämförelse med föregående år. Det finns bidrag som har upphört och andra som har tillkommit. Utöver det har bidrag fördelats något annorlunda mellan verksamheterna under åren vilket påverkar skillnaden. Utöver bidragen så har intäkterna minskat inom lantmäteriet med 0,4 mkr, då minskade ärenden och färre inkomna lantmäteriförrättningar än tidigare.

Kostnaderna har ökat med 2 procent, 2,4 mkr. Vissa bidrag innebär ökade kostnader då de är riktade till specifika insatser. Exempelvis så har personal inom förvaltningens verksamheter kunnat gå på lunch-till-lunchkonferens genom det beviljade bidraget för återhämtningsbonusen. Politikerarvodena har ökat mellan åren med 0,3 mkr vilket beror på ökade kostnader för fasta arvoden och ersättning för förlorad arbetsförtjänst. Kostnaderna har ökat för licensavgifter, support och underhållsavtal med 1,4 mkr och utöver det beror kostnadsökningen på pris- och löneökningar.

Kostnaderna har i sin tur minskat både avseende inköp av datorer samt tillhörande utrustning med 2,3 mkr, arbetskläder med cirka 1,4 mkr och övriga centrala inköp med 1,6 mkr. Det är även något lägre kostnader inom lokalanpassningar och för semesterlöneskulden än föregående år.

#### **Gemensam verksamhet har ett överskott med 10,7 mkr.**

Det redovisas överskott inom flera delar bland annat för semesterlöneskulden med 5,7 mkr i jämförelse med vad som var budgeterat. Inom administrativa avdelningen är det 2,7 mkr i överskott då lägre personalkostnader till följd av föräldraledighet, deltidsarbete och en vakant tjänst som informationssäkerhetshandläggare. Den centrala inköpsbudgeten redovisar ett överskott med 3,3 mkr samt 1,2 mkr för inköp av arbetskläder. Enbart kompletterade inköp har skett för arbetskläder under året då verksamheten har ett lager sedan tidigare år. Det finns budget till oförutsedda händelser och till uppstart av nya kommande verksamheter med 16,5 mkr, som inte har ianspråktagits under året.

Bemanningsenheten har ett överskott med 0,9 mkr för vakanta tjänster i bemanningspoolen. Överskott beror på ett tillskott i budget vid början av året 2022, för att utöka bemanningspoolen med ytterligare 30 medarbetare i syfte att minska antalet timanställningar. Det är svårigheter att rekrytera medarbetare med rätt kompetens såsom undersköterskeutbildning så alla tjänster har inte blivit tillsatta.

Lokalanpassningar har skett utifrån verksamheternas behov och ett underskott redovisas med 5,5 mkr. Större kostnader för två stora anpassningar inkom i slutet av året som främst var beräknade till år 2024. Tidigare insatser har skett för 0,5 mkr som avser installation av laddstolpar till verksamheternas elbilar. Ett beslut som är fattat i kommunstyrelsen under hösten utifrån kommunens prognostiserade positiva resultat i årets delårsrapporter. Inom enheten för IT-utveckling och IT-stöd är det underskott med 2,4 mkr. Kostnaden för alla medicingivare har ökat och det har skett inköp av datorer samt datorutrustning utöver budget till verksamheterna.

Lantmäteriet har 0,5 mkr i underskott vilket delvis beror på minskade ärenden och färre inkomna lantmäteriförrättningar än tidigare, vilket resulterar i lägre intäkter. De har även varit flera deltidssjukskrivningar och därmed färre timmar för handläggning. Flera av förrättningslantmätarna har även jobbat med anläggningsförrättningar som ofta pågår länge och som inte är möjliga att delfakturera eftersom beslut om fördelning av förrättningskostnader tas när förrättningen avslutas.

Inkluderat i resultatet är följande olika bidrag, totalt 4,1 mkr:

- 3,5 mkr en del av bidraget för att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg (återhämtningsbonus)
- 0,3 mkr för att stärka det civila försvaret inom socialtjänst och kommunal hälso- och sjukvård
- 0,3 mkr i bidrag via Naturvårdsverket för installation av laddstolpar för elbilar



## Bilaga 1 – Uppföljning av kommunfullmäktiges och socialnämndens styrkort samt korta fakta


### Uppföljning av kommunfullmäktiges och nämndens styrkort

Kommunfullmäktiges styrkort innehåller 8 prioriterade områden som kommenteras under respektive område.

#### 1. Trygghet

Med utgångspunkt i TSI (tidigt samordnade insatser) mål 1, förvaltningsövergripande processer har avdelningen för barn och unga tillsammans med barn- och utbildningsförvaltningen påbörjat dialoger med trossamfunden. Syftet är att, med utgångspunkt i den så kallade desinformationskampanjen, minska medborgarnas rädsla för myndigheter.

Politiska uppdrag	Kommentar
  Barn- och utbildningsnämnden och socialnämnden har utifrån flerårsplan 2023-2025 fått i uppdrag att arbeta med barn med särskilda behov.	<p>Projektet TSI (tidigt samordnade insatser) löper på enligt framtagna plan gällande arbetet i mål 2 och 3 som handlar om metod.</p> <p>Under hösten har arbetet förvaltningsgemensamma processer, mål 1, tagit ordentligt fart. Bland annat finns nu en fungerande struktur för förvaltningsgemensamma processer där vi samverkar för att optimera förutsättningarna att nå ett lyckat resultat så tidigt som möjligt. Bland annat har flera rutiner tagits fram för arbete att gemensamt öka barns måloppfyllelse i skolan samt öka skolnärvaro.</p> <p>Ett gemensamt arbete för att minska medborgarnas rädsla för myndigheter (med utgångspunkt i den sk desinformationskampanjen) har påbörjats genom löpande dialog med trossamfunden.</p>

Indikator	Resultat kvinna T3 2023	Resultat man T3 2023	Resultat totalt T3 2023
 Antalet medarbetare per förstalinjechef, ska minska			24,5
<p><b>Kommentar</b></p> <p>Antalet medarbetare per förstalinjechef är totalt i förvaltningen 24.5 per december månad. I jämförelse med föregående tertiäl har antalet medarbetare per förstalinjechef ökat och målsättningen har ej kunnat nås. Avdelningscheferna finns med i nedan siffror, vilket drar ned snittet</p> <p>Administration: 13.8            Barn och unga: 16.3            Vuxen och funktionshinder: 17.8            Vård och omsorg centrum: 33.2            Vård och omsorg ytterområde: 33.5            Hemtjänst: 33.2            Boende LSS: 24.7            Stöd och service LSS: 16.0            Hälso- och sjukvård och förebyggande: 25.4</p> <p>Inom Avdelningen för administration och Stöd och service LSS har antalet medarbetare per förstalinjechef minskat marginellt, övriga har ökat. En bidragande orsak till ökningen antas vara att inom flera verksamheter har man överanställt personal istället för att ta in timvikarier vid frånvaro.</p>			

#### 2. Arbetsmiljö

En del av att vara en attraktiv arbetsgivare är en god arbetsmiljö med ett hållbart



arbetsliv. Den höga personalomsättningen i delar av verksamheten har haft negativ påverkan på både arbetsmiljö och kvalitet. Sjukfrånvaron har ökat och korttidssjukfrånvaron minskat under perioden, men ligger kvar på en hög nivå. Förvaltningen arbetar med att analysera orsaker på olika nivåer i syfte att hitta lämpliga åtgärder.

Indikator	Resultat kvinna T3 2023	Resultat man T3 2023	Resultat totalt T3 2023
N Sjukfrånvaron, ska minska			12,06
<p><b>Kommentar</b> Förvaltningens totala sjukfrånvaro är till och med december (rullande 12 månader) 12.06 procent. I jämförelse med motsvarande period förra året, då den var 12.02 procent, har sjukfrånvaron ökat marginellt. Sjukfrånvaron i förvaltningen sjönk under årets första månader för att, med undantag för sommarmånaderna, stadigt öka under hösten. Målsättningen har ej kunnat nås. Arbete för att analysera orsaker pågår inom förvaltningen, avdelningarna och enheterna. Särskilt fokus har arbetet med att få ner långtidssjukskrivningstalen. Pandemin har medfört att personal i brukarnära verksamheter stannar hemma i större utsträckning vid sjukdomssymptom och ett antagande är detta bidrar till att sjukfrånvaron ej kommer att kunna återgå till samma nivåer som före pandemin.</p> <p>Inom äldreomsorgens avdelningar, avdelningen för vuxen och funktionshinder och boende LSS är sjukfrånvaron 2023 högre än i förvaltningen som helhet. Arbete för att sänka sjukfrånvaron pågår både på individ- och gruppnivå, t ex gällande arbetsmiljön. Dialog har förts om de verktyg som finns idag och vad enhetscheferna anser är bra och vad de ser för utvecklingspotential i verktygen för att kunna fortsätta arbeta med att få ner den totala sjukfrånvaron. Vård- och omsorgsboende Centrum ingår i piloten för projektet Friska arbetsplatser. Syftet med det är både att sänka sjukfrånvaro men framför allt jobba med att identifiera friskfaktorer och jobba förebyggande som bidrar till friska arbetsplatser med åtgärder för att sänka den totala sjukfrånvaron. Utfallet av denna kommer att följas noga och om det visar sig ge goda resultat ska denna sedan implementeras brett inom socialtjänstens alla områden.</p> <p>Insatser och stöd behöver också intensifieras från HR i särskilda situationer och ärenden för att verksamheten ska komma framåt. Vid de ärenden som behövs så håller avdelningschef eller enhetschef regelbundna samtal och uppföljningar med de som är sjukskrivna och om det behövs så anlitas företagshälsovården för rehabiliteringsåtgärder eller samtal.</p>			

### 3. Kärnverksamhet

Kärnverksamheten har genomfört flera utvecklingsaktiviteter inom flera områden. Syftet med aktiviteterna är att tydliggöra socialtjänstens uppdrag för att möta brukarnas förväntningar, öka brukarens känsla av trygghet, självständighet och inflytande samt arbeta proaktivt och förebyggande i samverkan. Arbete som genomförts är exempelvis breddinförande av senior alert på alla vård- och omsorgsboenden, där alla berörda professioner arbetar gemensamt för att kvalitetssäkra brukarens insatser. Ett annat exempel är metoden, digitala signeringslistor, som är genomfört och syftar till att säkra att brukaren får sina läkemedel på rätt sätt och i rätt tid.

Utvecklingsarbetet kring hemmaplanslösningar har fortgått inom missbruk, funktionshinder/LSS samt barn och unga med olika aktiviteter. Arbetet omfattar exempelvis ökad samverkan kring gemensamma resurser, översyn av arbetssätt (hållbara och effektiva) och kompetenser, gemensamma utbildningsinsatser, kontinuerlig uppföljning av antalet externa placeringar samt behovsanalys inom de olika verksamheterna.


Nämndstrategier	Kommentar
Höja kvaliteten i arbetet med våra brukare	<b>Tydliggöra socialtjänstens uppdrag för att möta brukarnas förväntningar</b> Alla enheter inom barn och unga arbetar med systematisk uppföljning. Syftet är att mäta brukarnas upplevelse av kontakten med socialtjänsten och det arbete som utförs. Resultaten som används i verksamhetsutvecklingen visar i de flesta fall på hög grad av nöjdhet, dock uttrycker en del barn att de inte fått

Nämndstrategier	Kommentar
	<p>relevant information om målet med insatsen vilket är ett viktigt utvecklingsområde. Inom vuxen och funktionshinder har liknande arbete påbörjats under våren för att säkerställa insatsens verkan och effekt. Den systematiska uppföljningen ska förbättras och utbildning har getts till chefer och pedagoger som i sin tur utbildar personalgrupper. Ett stort fokus är kvaliteten i dokumentationen för att uppföljning av ärenden ska bli korrekt.</p> <p>Inom myndighetsutövningen i avdelningen för vuxen och funktionshinder har ett omfattande arbete pågått inom samtliga enheter i syfte att säkerställa korrekta och rättssäkra bedömningar. Detta är viktigt utifrån likabehandling av våra medborgare tillsammans med rätt insats till rätt person. Delegationsordningen har i vissa avseende förändrats för att enhetschef och 1:e socialsekreterare ska ha bättre insyn i handläggningen och kunna säkerställa att den sker korrekt. Samverkan har varit ett fokusområde där ledningsgruppen arbetat intensivt med helhetssyn för att kunna möta våra brukare på rätt nivå med likvärdig kvalitet. Kompetenshöjande åtgärder har genomförts inom avdelningen för att höja kvaliteten för brukarna. Kvaliteten för avdelningens brukare hänger vanligen samman med personalens kompetens och arbetsmiljö. Det mest framgångsrika är att tydliggöra förväntningar på brukaren, ha kompetens kring problematiken och förmåga att skapa relation. Under hösten genomfördes brukarundersökningar för första gången på några år. Några verksamheter fick tillräckligt hög svarsfrekvens för att kunna göra analyser. Resultatet används i kvalitetsförbättringsarbetet och ska tydliggöra vilka områden som behöver prioriteras.</p> <p>Avdelningarna inom vård- och omsorgsboendena har arbetat aktivt för att öka delaktigheten i Socialstyrelsens brukarundersökning "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen" med syftet att på ett relevant sätt kunna mäta och följa den upplevda kvaliteten i verksamheterna över tid och för att kunna göra en relevant analys och därigenom kunna sätta in adekvata åtgärder för att höja kvaliteten inom våra verksamheter. Avdelningarna har arbetat aktivt med informationsspridning av undersökningen samt uppmuntran att delta. Delaktigheten var 2022 på 47,9 % och under 2023 var delaktigheten 49 procent. Vård- och omsorgsboendena har även arbetat aktivt med processkartläggning och tydliggörande av interna rutiner som ska bidra till en ökad kvalitet och likahantering inom verksamheterna. För att minska risken för felhantering i kontakt med brukare har vård- och omsorgsboendena arbetat med att effektivisera och optimera arbetssätt.</p> <p>Inom avdelningen LSS boende är verksamhetspedagogerna numera riktade mot samma chefsområden, så att resurser riktas rätt med syfte att ge brukare ökad livskvalitet.</p> <p>Hemtjänsten har arbetat med upphandling av tjänst rörande tvätt av hemtjänstbrukares kläder. Syftet är att undersköterskorna ska avlastas och få mer tid för omvårdnadsinsatser.</p> <p><b><u>Aktivt arbeta för att öka brukares känsla av trygghet, självständighet och inflytande</u></b></p> <p>Att öka brukarnas känsla av trygghet, självständighet och inflytande är ett ständigt pågående arbete inom socialtjänstens avdelningar. Det genomförs ett flertal aktiviteter riktat mot detta område och några exempel är:</p> <p>Digitala signeringslistor har breddinförts inom vård- och omsorgsboendena, hemtjänsten och boendena inom LSS. Digitala signeringslistor är en metod för att säkra att brukare får sina läkemedel på rätt sätt och i rätt tid. Fortsatt arbete pågår och utbildningsinsatser har genomförts för att säkra alla processer. Antalet medicingivare fortsätter att öka bland brukarna. I december nåddes delmålet 100 stycken medicingivare. De gör brukarna mer självständiga och skapar en ökad delaktighet för brukaren att ta sina läkemedel.</p> <p>Att öka brukarnas känsla av trygghet, självständighet och inflytande är ett ständigt pågående arbete inom avdelningen för barn och unga. Ett fokus har varit att möta främst de utlandsfödda i deras närområden, Dalaberg och Hovhult, utifrån desinformationskampanjer som sprider rädsla för</p>

Nämndstrategier	Kommentar
	<p>socialtjänsten. Under hösten har närvaron på mötesplats Dalaberg utökats och en dialog med trossamfunden har påbörjats.</p> <p>Avdelningen för barn och unga är aktiva i en överenskommelsen om idéburet offentligt partnerskap med utgångspunkt från Rädda barnens projekt Utökat barn i fokus. Flera intressenter ingår i arbetet. Syftet är att öka barns och föräldrars välmående och egenmakt samt att öka förutsättningarna för social delaktighet genom tidiga och behovsanpassade insatser och tvärsektoriell samverkan.</p> <p>Flera avdelningar arbetar aktivt och kontinuerligt med genomförandeplaner för att få brukaren delaktig i hur insatser ska tillgodoses med god kvalitet och påverkansmöjlighet. Uppföljningar görs för att säkerställa att beslutade insatser genomförs. Hemtjänsten har inlett arbetet med att tydliggöra formerna för fast omsorgskontakt inom hemtjänsten. Inom vård- och omsorgsboendena har arbetet med brukarråd och anhörigräffar kommit igång. Hela äldreomsorgen arbetar med att tydliggöra processen för inlämnande av synpunkter och förbättringsförslag.</p> <p>Inom boendestödet pågår en omställning där vi ska övergå till att arbeta relationsbaserat, vilket bygger på evidens. Syftet är bland annat att möjliggöra brukarens delaktighet och nå en högre kvalitet.</p> <p>Inom förvaltningen har antalet rapporterade avvikelser och lex Sarah ökat. Framför allt har rapporterna handlat om handläggning, brister i rutiner och bemötande. Arbeta med analys och förbättringsarbete pågår på såväl förvaltnings- som enhetsnivå. Målet är att hindra att det händer igen samt hjälpa till med det förebyggande arbetet för att stärka kvaliteten för våra brukare.</p> <p>Socialnämnden beslutade i början på 2023 att förvaltningen ska genomföra tester för språkbedömning för personal som ska arbeta brukarnära. Beslutet fattades efter att IVO vid tillsynsbesök på vård och omsorgsboende riktat kritik till förvaltningen då IVO anser att personal inte behärskar det svenska språket i tillräcklig omfattning. IVO bedömer att den bristande kompetensnivån och bristerna i det svenska språket utgör en patientsäkerhetsrisk och medför att kommunen inte säkerställer att kraven på god vård uppfylls. Språkkunskaper och förmåga att kommunicera både muntligt och skriftligt är en förutsättning för patientsäkerheten. En arbetsgrupp har tagit fram en metod och ett arbetssätt för hur man ska kunna säkerställa medarbetares tillräckliga språkkunskaper, vilken beslutades av socialnämnden i november. Test för språkbedömning kommer att genomföras via digitala tester vid nyrekrytering av timvikarier samt genomföras för befintligt anställda medarbetare med start i början på 2024.</p> <p><b><u>Arbeta proaktivt och förebyggande i samverkan med andra aktörer</u></b> Under våren har arbetet med senior alert breddinförts och team-möten införts på alla vård- och omsorgsboenden. I dessa arbetar undersköterskor, sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter gemensamt för att kvalitetssäkra insatserna för brukarna. Införandet har medfört bättre förutsättningar för samverkan i det brukarnära arbetet då riskbedömningar och åtgärder tagits fram gemensamt, vilket leder till en tydligare ansvarsfördelning, en bättre dialog, ökad delaktighet från alla professioner samt ett förbättrat informationsflöde. Senior alert säkerställer att verksamheten arbetar med att systematiskt följa och åtgärda risker kopplade till undernäring, fall, trycksår och ohälsa i munnen. Under hösten påbörjades planering för att införa senior alert i ordinärt boende.</p> <p>Under senvåren startade planering för ett projekt med hälsosamtal för brukare i ordinärt boende som genomförts under hösten. En arbetsterapeut har besökt brukare som är intresserade av att ha ett hälsosamtal. De brukare som fått besöken har upplevt sig uppmuntrade till fortsatt arbete med sin hälsa. Projektet är ett samarbete mellan förebyggande och biståndsenheten. Planering för ett projekt att Motverka ensamhet påbörjades också under senvåren. En kartläggning av insatser/verksamheter/aktiviteter som finns i kommunen är genomförd och handläggare för projektet är rekryterad med start</p>

Nämndstrategier	Kommentar
	<p>i januari. Kartläggningen ska samlas i ett informationsmaterial till målgruppen. Samverkan i projektet har även föranlett ett inledande arbete med uppsökande verksamhet som har inletts inom avdelningen för förebyggande och hälso- och sjukvård.</p> <p>Inom stöd och service LSS genomför korttidsverksamhetens verksamhetspedagog en genomlysning av arbetssätt och metoder tillsammans med baspersonalen utifrån kvaliteten för den enskilde brukaren. Daglig verksamhet har förändrat organisationen från september för verksamhetspedagoger som i framtiden kommer att samlas centralt för god överblick över hela verksamheten. En bra planering för delegationsutbildning för läkemedel till sommarvikarier bidrog till en god kontinuitet för brukare inom personlig assistans.</p> <p>Inom avdelningen för administration har funktionen Socialt Ansvarig Samordnare, SAS, inrättats för att tydliggöra och utveckla vårt arbete för kvalitet och uppföljning gentemot våra brukare. SAS deltar utifrån ett helhetsperspektiv i utveckling och kvalitetssäkring av socialtjänstens processer och framtagande av rutiner. Funktionen utreder rapporter om missförhållanden enligt Lex Sarah och utför i samverkan med medicinskt ansvarig sjuksköterska, MAS samt medicinskt ansvarig för rehabilitering, MAR, verksamhetstillsyn. En plan och förberedelser har gjorts under våren för att påbörja verksamhetstillsynen under september månad.</p> <p>Det arbete som görs inom avdelningen för administration, även om det inte är i direktkontakt med brukare eller med brukaren som mottagare, ska vara ett arbete som genom stöd och service underlättar för annan del i verksamheten och som i sin tur höjer kvaliteten för brukaren. Enheten för IT-stöd och IT-utveckling arbetar ute hos brukare med att installera larm och kameror och enheten bidrar aktivt med att jobba med digital utveckling och automatiseringar av processer inom alla verksamheter som i slutändan ska gynna våra brukare.</p> <p>Under våren startade Mini-Maria, en mottagning för unga upp till 20 år med missbruk samt deras anhöriga. Mottagningen som ger råd, stöd och behandling gällande alkohol, narkotika eller vid spel om pengar drivs i samverkan med Västra Götalandsregionen.</p>

Politiska uppdrag	Kommentar
<p><b>N</b> Socialnämnden ska arbeta för fler alternativa utförare i socialtjänsten</p>	<p>Förvaltningen har upphandlat tvätteri-tjänst av hemtjänstbrukares kläder och avtalet börjar löpa fr o m 1 februari 2024. Efter beslut i socialnämnden har kommunfullmäktige fattat beslut att ge förvaltningen i uppdrag att upphandla verksamheten personlig assistans. Beslutet har överklagats. Dom har inkommit där förvaltningsrätten avslag överklagandet. Domen har överklagats och vi inväntar nu besked om prövningstillstånd meddelas av Kammarrätten.</p>
<p><b>N</b> Socialnämnden ska skapa riktlinjer för förebyggande åtgärder när föräldrar inte samtycker till insats och förutsättningar för tvångsvård inte föreligger</p>	<p>Inom avdelningen för barn och unga pågår en diskussion gällande hur och om man framgångsrikt kan använda så kallat mellantvång på hemmaplan för att undvika behov av placering och insatser med stöd av LVU. Det har ännu ej tagits fram några riktlinjer då fortsatt arbete kring tillämpning behöver ske för att detta också ska bygga på bästa tillgängliga kunskap och erfarenhet. Det har ännu inte varit aktuellt med denna vårdform, då det ej funnits lämpliga ärenden att tillämpa detta på. Diskussion har förts i ett ärende om det varit möjligt med hemflytt från placering på SiS-institution med stöd av mellantvång, men det bedömdes inte vara möjligt utifrån förutsättningarna i hemmet.</p>

Politiska uppdrag	Kommentar
<p><b>N</b>  Socialnämnden ska skapa fler olika typer av boendelösningar inom socialtjänsten</p>	<p>Inom boende LSS fortgår arbetet med att i första hand tillse möjlighet till hemmaplanlösningar och att rätt brukare bor på rätt plats. Boendekoordineringen arbetar med att se över samtliga placeringar i våra boenden samt kartlägga brukare för hemtagning från externa placeringar likväl som att bereda möjlighet till hemmaplanlösningar för nya brukare med omfattande behov. En översyn har gjorts av kommande behov av boenden och verksamheten planerar för start av nytt boende för vuxna. Planering för start av barnboende LSS har pågått under året, vilket kommer kunna ta emot brukare under första kvartalet 2024.</p> <p>Inom socialpsykiatrin har kompetenshöjning i våra verksamheter gjorts för att kunna ta emot brukare på hemmaplan med allt mer omfattande problematik. Det är dock platsbrist och nytt boende är beställt där både lokalens utformning och personalens kompetens kommer att vara viktiga delar för att kunna bredda utbudet. Utöver det beställda boendet finns behov av ytterligare boenden och det behöver bedömas målgrupp och inriktning för dessa. Beslut har fattats att flytta Melodivägens psykiatriboende till mer ändamålsenliga lokaler, vilket även möjliggör utökning av platsantalet. Riktat till målgruppen finns också möjlighet till Bostad först, men ännu har ingen brukare varit aktuell för insatsen.</p>

Indikator	Resultat kvinna T3 2023	Resultat man T3 2023	Resultat totalt T3 2023
<p><b>N</b> Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg – helhetssyn, ska förbättras</p>	77	77	77
<p><b>Kommentar</b></p> <p>Avdelningarna för vård och omsorgsboende har deltagit i Socialstyrelsens årliga undersökning – vad tycker de äldre om äldreomsorgen. Resultatet avseende helhetssyn har förbättrats från 71 procent för år 2022 till 77 procent som är nöjda eller mycket nöjda med sitt boende. Den sammantagna nöjdheten i riket är 78 procent. Svarsfrekvensen i Uddevalla var 49 procent jämfört med rikets 45 procent. Målsättningen att få ökad nöjdhet i förhållande till föregående år har uppnåtts. Resultatet är dock ej tillbaka på samma nivå som innan pandemin då resultaten var 79 procent (2020) respektive 85 procent (2019) och fortsatt arbete krävs för att nå denna ambition.</p> <p>Inom avdelningarna är resultatet varierande mellan enheterna. De som har försämrat resultat ligger dock fortfarande över det sammantagna resultatet. Några enheter hade för få svarande för att kunna delta och det är ett förbättringsområde att få fler svaranden. En enhet har haft fokus på aktiviteter, vilket även gav goda resultat på helheten där nöjdheten ökat från 79% till 100%. Arbetet innebar att personal bl a mer aktivt arbetade med individuella aktiviteter och utevistelse för att bryta upplevelsen av ensamhet och man arbetade med att göra måltidssituationen mer trivsamt. Vidare arbetade man med att förbättra utemiljön och arbeta aktivt med aktivitetsturer och aktivitetssombud.</p> <p>En av avdelningarna har gjort en satsning för att informera och motivera fler brukare att besvara enkäten och därmed få ett än mer tillförlitligt resultat. Satsningen har primärt handlat om skriftlig och muntlig information till brukare om enkäten och vad resultatet används till. Efter att verksamheterna fick resultatet från brukarundersökningen har också ett brev skickats ut till anhänga med återkoppling om resultatet lokalt samt information om identifierade utvecklingsområden.</p> <p>Avdelningarna kommer att jobba vidare med att bibehålla goda resultat genom att analysera sitt eget resultat och ta fram strategier och aktiviteter för de utvecklingsområden som de ska jobba vidare med. Några utvecklingsområden som identifierats är upplevelsen gällande mat och måltid, aktiviteter och utevistelse. Avdelningarnas mål till nästa år är att den sammantagna nöjdheten ska öka 2024 till mer än årets resultat.</p> <p>Under året 2023 har flera verksamheter kommit i gång med brukarråd och anhängträffar, vilket inte har genomförts under pandemin. Detta har gett goda resultat och har varit uppskattat av både brukare, anhänga och verksamheterna. Under 2024 kommer detta arbetssätt att fortsätta och utvecklas, i syfte att öka brukarnas och deras anhängas känsla av delaktighet och möjlighet att påverka.</p>			

Indikator	Resultat kvinna T3 2023	Resultat man T3 2023	Resultat totalt T3 2023
<b>N</b> Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg – helhetssyn, ska förbättras	87	89	88
<p><b>Kommentar</b></p> <p>Avdelningen för hemtjänst har deltagit i Socialstyrelsens årliga undersökning – vad tycker de äldre om äldreomsorgen. Resultatet avseende helhetssyn har förbättrats från 83 procent för år 2022 till 88 procent som är nöjda eller mycket nöjda med sin hemtjänst och är tillbaka på samma nivå som 2020. För män är den 89 procent och för kvinnor 87 procent. Den sammantagna nöjdheten i riket är 86 procent. Det skiljer sig mellan offentlig regi och enskild regi i Uddevalla där resultatet avseende helhetssyn var 89 respektive 78 procent, dvs lägre inom den enskilda regin. Svarefrekvensen i Uddevalla var 58 procent och samma som rikets. Målsättningen att få ökad nöjdhet i förhållande till föregående år har uppnåtts, men är ännu ej tillbaka på 2019 års nivå då den var 91 procent.</p> <p>Inom flera av områden som undersökningen omfattar ligger resultaten över rikssnittet, t ex hur personalen utför sina arbetsuppgifter och att hjälpen kommer på uttalad tid. Att brukaren känner sig trygg hemma med stöd av hemtjänsten samt att brukarna upplevde att personalen har tillräckligt med tid hemma hos dem när de är där, är några områden där resultatet förbättrats jämfört med föregående år. Området bemötande får mycket bra resultat där 96 procent anger att personalen alltid eller oftast bemöter dem på ett bra sätt. 86 procent anger att det är mycket tryggt eller ganska tryggt att bo hemma med stöd från hemtjänsten. Båda resultaten är i nivå med övriga riket.</p> <p>Ett ständigt pågående arbete är att öka kvalitén i brukarens genomförandeplan samt att den upprättas i rätt tid. Syftet är att få brukaren delaktig och ge möjlighet att påverka hur deras beviljade insatser ska tillgodoses med god kvalitet samt ökad helhetssyn kring brukaren. Verksamheten har arbetat med kontaktperson inom hemtjänst under en längre tid, i juli 2023 kom Lagen om fast omsorgskontakt för brukare samt att den fasta omsorgskontakten ska vara undersköterska. Den fasta omsorgskontakten arbetar med brukaren, så att hjälpen skall kännas trygg samt anpassats efter vad brukaren behöver. Den erbjuder även stöd och samordning, vilket är frivilligt att ta emot. Ett omtag av information och utbildning till personalen gällande fast omsorgskontakt samt planeringsmöte med brukaren håller på att genomföras och det önskade resultatet är ökad känsla av trygghet för brukaren.</p>			
<b>N</b> Brukarbedömning boende LSS totalt, ska förbättras			
<p><b>Kommentar</b></p> <p>Under hösten deltog fem enheter från boende LSS i den nationella brukarundersökningen. Det var 32 brukare som deltog i undersökningen. Denna form av brukarundersökning redovisar ej något helhetsresultat och det kan därför ej redovisas. Gällande frågan "Trivs du hemma" svarade 84.4 procent ja i jämförelse med riket som var 82.9 procent och avseende om man var trygg med personalen hemma svarade 81.2 procent ja i jämförelse med riket som var 78 procent.</p> <p>Vid jämförelse med tidigare år är resultatet snarlikt på de flesta frågorna, både jämfört med tidigare år och nationellt. Det som sticker ut är att vid jämförelse med 2022 har dubbelt så många brukare, 81 procent, svarat "Alla" på frågan "Pratar personalen hemma med dig så att du förstår vad de menar".</p> <p>Ett antagande är att de få skillnader som finns i jämförelse med föregående år kan bero på att endast servicebostäder deltog i föregående års brukarundersökning och i år endast gruppboendena. På frågorna om man upplevde att personalen förstod vad man sa samt om personalen pratade på ett sätt så de förstod var båda resultaten sämre på serviceboendena än på gruppboendena. En slutsats som dragits är att verksamheten är generellt dåliga på att arbeta tydliggörande med de brukare som upplevs högfungerande. Många med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar är duktiga på att maskera sina brister. Konsekvensen av detta, som vi också ser i våra verksamheter, är brukare som blir utbrända/utmattade, hamnar in i psykisk ohälsa, missbruk etc. på grund av för höga krav från omgivningen vilket ökar nedsättningarna, så kallad samsjuklighet. Verksamheten behöver bli bättre på att arbeta med tydliggörande pedagogik, även med de individer som upplevs som högfungerande samt delar i kommunikationen med brukarna.</p>			
<b>N</b> Brukarbedömning daglig verksamhet LSS, ska förbättras			
<p><b>Kommentar</b> Under hösten deltog sex enheter för daglig verksamhet LSS i den nationella brukarundersökningen. Det var 75 brukare som deltog. Denna form av brukarundersökning redovisar ej något helhetsresultat, det kan därför ej redovisas och bedömning av om målsättningen nåts kan med stöd av detta ej göras. Gällande frågan "Trivs du på din dagliga verksamhet" svarade 89.3 procent ja i jämförelse med riket som var 86.5 procent och avseende om man var trygg på den dagliga verksamheten svarade 86.3 procent ja i jämförelse med riket som var 85.2 procent. Gällande Trivseln var den något högre bland männen än bland kvinnorna.</p> <p>Generellt har daglig verksamhet högre resultat i jämförelse med de nationella svaren. På Junogatans dagliga</p>			

Indikator	Resultat kvinna T3 2023	Resultat man T3 2023	Resultat totalt T3 2023
verksamhet och på de externa platserna har samtliga brukare svarat att de trivs på sin dagliga verksamhet. På hemmafixarna har alla svarat ja på om de tycker personalen förstår vad de säger. Resultaten visar ej något område som sticker ut med något större negativt resultat.			
<p><b>N</b> Brukarbedömning individ- och familjeomsorg totalt, ska förbättras</p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Under hösten har enheten för beroendestöd, utredningsenheterna barn och unga, familjehemsenheten, familjestödsenheten, fältenheten och föräldraresursen deltagit i den nationella brukarundersökningen. Inom området barn och unga avsåg undersökningen ungdomar 13 år och uppåt, samtliga vårdnadshavare samt placerade barn. Denna undersökning redovisar ej helhetsresultat för någon enhet och detta kan därför ej redovisas, bedömning av om målsättningen nåtts kan med stöd av detta ej göras. .</p> <p>Även detta år var svarsfrekvensen för låg inom alla utom en deltagande verksamhet för att kunna ligga till grund för analys och slutsatser. Av de svar som inkommit inom området barn och unga har dock samtliga en hög grad av nöjdhet med de insatser och den kontakt de fått. Av dessa svar kan vi anta att det är de som är nöjda som varit lättast att nå med undersökningen. Den verksamhet som sticker ut gällande hög svarsfrekvens är föräldraresursen där samtliga visar på hög eller mycket hög grad av nöjdhet.</p> <p>Inför kommande år är bedömningen att det är tveksamt med nyttan av denna typ av undersökningar eftersom vi trots intensivt arbete inte lyckas få in tillräckligt med svar för att kunna göra analyser och dra några slutsatser kring förbättringsområden. Diskussioner pågår inom berörda avdelningar kring på vilket sätt man kommande år ska genomföra brukarundersökningar för att få resultat som är möjliga att använda och göra analyser utifrån.</p>			

#### 4. Företagsklimat

Socialtjänsten representeras i kommunens arbete med att utveckla arbetet kring näringslivsfrågorna och ge bättre stöd till näringslivet.

#### 5. Valfärden

Nämnden bidrar till målet genom att inom äldreomsorgen aktivt arbeta med metoder och arbetsätt som bidrar till ökad trygghet och säkerhet för brukarna samt med kompetensutvecklingsinsatser för baspersonalen i syfte att förbättra och utveckla den vård och omsorg som ges. För att klara de framtida demografiska utmaningarna och personalförsörjningen arbetar nämnden aktivt med digital utveckling och automatisering av processer inom alla verksamheter.

#### 6. Arbetslinje

Personal- och kompetensförsörjningsarbetet är långsiktigt. Personalbristen inom förvaltningen är kännbar. För att vara en attraktiv arbetsgivare och för att kunna rekrytera och behålla rätt kompetens har flera aktiviteter genomförts samt planeras för. Kompetensutveckling sker på flera sätt.

Arbetet med heltider fortsätter och andelen heltider i socialtjänsten är cirka 83 procent.

Arbetsmiljön är ett viktigt perspektiv och är en stående punkt på alla arbetsplatsträffar och ledningsmöten. Flera verksamheter har under året kunna ta del av statliga bidrag som gavs i återhämtningsbonus.

Nämndstrategier	Kommentar
Vara en attraktiv arbetsgivare som möjliggör ett hållbart arbetsliv	<b>Tillvarata kompetenser och arbeta strukturerat med kompetensutveckling</b> Inom Fyrbodal finns ett samarbete och modell för kunskap, kompetens och

Nämndstrategier	Kommentar
	<p>kvalitet för baspersonal. Modellen är framtagen för verksamhetsområdena funktionshinder, socialpsykiatri samt vård och omsorg. Den syftar till att nå en ökad kvalitet och resurseffektivitet i verksamheterna samt möjliggöra karriärvägar för baspersonal och höja status för yrket. Införandet av modellen pågår aktivt i avdelningarna inom äldreomsorgen och inom LSS-verksamheten. Inom avdelningen med socialpsykiatri har arbetet påbörjats för införande. Avdelningen har inventerat kompetensbehov och behov av kompetensutveckling både för att ge personalen rätt redskap men också för ökad måluppfyllelse. Modellen ska systematisera kompetensförsörjningen för all baspersonal genom en personlig planering tillsammans med chef i samband med medarbetarsamtal och möjliggöra karriärvägar. Socialtjänsten har deltagit i samarbetet med att ta fram en kompetensutvecklingsmodell för sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter. Uddevalla var pilot för den del som rör sjuksköterskor. Modellen är nu klar och implementering är påbörjad.</p> <p>I oktober genomfördes Demensdagarna för samtliga medarbetare inom äldreomsorgen med syftet var att höja kompetensen kring metodarbetet samt belysa den psykosociala arbetsmiljön.</p> <p>Inom socialtjänsten har medarbetarna individuella kompetensutvecklingsplaner. Inom avdelningen för barn och unga finns även en gemensam kompetensutvecklingsplan för att säkra den gemensamma kunskapsbasen. Utöver detta planeras och erbjuds löpande kompetenshöjande insatser för baspersonal. Exempelvis har all baspersonal inom stöd och service gått Durewallsutbildning och all baspersonal erbjuds löpande utbildningar inom läkemedel, sårvård och demens. Den legitimerade personalen har bland annat deltagit i demensdagar, utbildning inom BPSD och Senior alert, samt Nurse Academy. Utifrån nära vård studerar ett par sjuksköterskor till specialistsjuksköterskor på arbetstid.</p> <p><b><u>Verka för en god arbetsmiljö</u></b></p> <p>Alla avdelningar har arbetsmiljö (fysiskt och psykosocial) som en stående punkt på ledningsmöten och arbetsplatsträffar. Syftet är att tillsammans alltid verka för bästa möjliga arbetsmiljö utifrån förutsättningarna. Resultatet av medarbetarenkäten ligger också till grund för det arbete som görs. Inom avdelningarna görs olika aktiviteter/åtgärder som syftar till att förbättra arbetsmiljön. Exempel på aktiviteter som syftar till att förbättra arbetsmiljön är högre närvaro av enhetschef på enheten för att möjliggöra kommunikation och delaktighet hos medarbetare, ergonomiska genomgångar av arbetsplatser från hälsobolaget, borttagande av delade helgturer samt förändrat arbetssätt inom barnavården i syfte att skapa högre grad av förutsägbarhet i arbetet för socialsekreterarna. Därutöver finns friskvårdsbidrag och friskvårdstimmen som utnyttjas olika beroende på verksamhetens art. Genom utbildning inom LSS-verksamheter i lågaffektivt bemötande/hot och våld ges personalen verktyg att använda i syfte att undvika hot- och våldssituationer, minimera arbetsskador och skapa en hållbar arbetsmiljö.</p> <p>Under året har många verksamheter kunnat ta del av det statliga bidrag som gavs i återhämtningsbonus. Heldagar är genomförda med fokus på arbetsmiljö. Arbetsgrupperna har varit på lunch till lunch konferens tillsammans med sina chefer, vilket varit mycket uppskattat.</p> <p>Arbetet med att minska sjukfrånvaron och arbeta förebyggande utifrån arbetsmiljön är ett stort fokus inom flera avdelningar. Uppföljning sker kontinuerligt via månadssamtal och i nära samverkan med HR. Förvaltningen har deltagit i den övergripande arbetsgrupp som tagit fram ett material med fokus på friska arbetsplatser.</p> <p><b><u>Säkerställa effektiva processer i det vardagliga arbetet för att tillvarata resurser.</u></b></p> <p>Inom avdelningen för barn och unga har några processer blivit digitaliserade, exempelvis e-tjänst för ansökningar och orosanmälan samt tidsbokning för samarbetsamtal/informationssamtal på familjerätten. Delvis digitaliserad</p>



Nämndstrategier	Kommentar
	<p>samverkan mellan skolan och socialtjänst vad gäller placerade barn och ungdomar för att få en sammanhållen skolgång har införts och används numera alltid.</p> <p><b>Arbeta aktivt med hållbart ledarskap och medarbetarskap</b>            Avdelningarna har arbetat med olika fokus på medarbetarskapet. Inom avdelningen för administration har alla medarbetare medarbetaruppdrag. Fokus är på den individuella medarbetaren och hur medarbetare och arbetsgivare tillsammans ska jobba mot målen och syftet med vårt uppdrag. Dessa samtal följs även upp över året och önskemål om behov av kompetensutveckling följs löpande upp och bedöms och prioriteras utifrån behov och syfte. Inom avdelningen för vuxen och funktionshinder planeras för ett förändrat arbetssätt inom boendestödet. Det ska ge större påverkansmöjlighet för både brukare och medarbetare. Generellt arbetar verksamheterna med metodstöd, att strukturera och förbättra samverkan, erbjudande av handledning och individuellt stöd utifrån behov.</p> <p>Scheman i utförarverksamheterna har sett över och förändrats till följd av den förändrade lagstiftningen om dygnsvila.</p>

Politiska uppdrag	Kommentar
<p><b>N</b> Socialnämnden ska stärka kompetensen i kommunal primärvård inom socialtjänsten</p>	<p>Inom Fyrbodal har under året ett arbete pågått med att ta fram en kompetensutvecklingsmodell för kommunala sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter. Uddevalla var pilotkommun för delen som rör sjuksköterskor. Modellen är klar och implementering påbörjades under hösten.</p> <p>Legitimerad personal har deltagit i demensdagar i Örebro för att öka kunskapen inom området, gått utbildning i BPSD och Senior alert - två kvalitetsregister, deltagit i Nurse Academy, sårvård och föreläsning om palliativ vård. Utifrån Nära vård studerar två sjuksköterskor på arbetstid till specialistsjuksköterska. Kompetenshöjande insatser för baspersonal har erbjudits och planerats in löpande, bland annat läkemedel, sårvård och demensdagar.</p> <p>Rekrytering av sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter är ett ständigt pågående arbete då det är stor personalomsättning och svårt att rekrytera ny personal. Inom rehabenheten har en rehabassistent anställts för att stärka verksamheten. Rekrytering av läkarstrateg pågår i samverkan med Trollhättan och beräknas vara klar under kvartal 1 2024.</p>
<p><b>N</b> Socialnämnden ska skapa utreda förslag på struktur för hur socialtjänsten systematiskt ska kunna stödja medarbetarnas fortbildning utifrån behov</p>	<p>Avdelningen för administration har gjort en genomlysning av de utbildningsinsatser som vi idag genomför. Det har omfattat inom vilka områden vi genomför utbildningsinsatser, genom vilka olika aktörer/sammanslutningar vi erbjuder detta och vad resultatet varit hittills. Det är ett komplext område med många aktörer och områden vilket gör det svårt att få en helhetsbild. Målsättningen utifrån genomlysningen är att kunna skapa en struktur samt ett tydligt och enhetligt arbetssätt inom förvaltningen där vi på effektivast sätt stärker och stöttar våra medarbetare i kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov.</p> <p>Socialtjänsten är representerad i en kommunövergripande matrisgrupp kring personal- och kompetensförsörjning som leds av personalchef och HR-Specialist på uppdrag av kommundirektören. Matrisgruppens uppdrag är att ta fram underlag till kommundirektören om aktiviteter som ska arbetas vidare med i förvaltningarna. Kommunens förvaltningar har nyligen genomfört analyser kring vilka utmaningar man står inför kopplat till personal-</p>

Politiska uppdrag	Kommentar
	och kompetensförsörjning, tex rekryteringsläget, bristyrken, behov av personal utifrån pensionsavgångar etc., men även beskrivning av aktiviteter kopplat till personal- och kompetensförsörjning. Matrisgruppen ska utifrån de analyser och beskrivna aktiviteter som genomförts i förvaltningarna ta fram ett underlag med kommungemensamma aktiviteter. Underlaget ska vara uppbyggt enligt ARUBA modellen, ARUBA står för, Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla. Kommundirektörens ledningsgrupp kommer utifrån underlaget besluta vilka aktiviteter som ska prioriteras för 2024.

Indikator	Resultat kvinna T3 2023	Resultat man T3 2023	Resultat totalt T3 2023
<b>N</b> Erbjuder praktikplatser för olika omvårdnadsutbildningar, praktikantplatser, prao samt enklare arbeten, ska öka			
<p><b>Kommentar</b> Genom den genomlysning av utbildningar och kompetensförsörjning som genomförts, och till viss del behöver fortsätta, så kommer vi ha ett bra underlag för vidare dialog inom förvaltningen avseende hur vi erbjuder praktikplatser och prao samt hur vi kan erbjuda enklare arbeten genom differentiering av arbetsuppgifter. Förvaltningen har en bra dialog med skolan som stöd i arbetet med praktikplatser och denna ska vi bibehålla.</p> <p>2023 var det verksamheter som under sommaren anpassade arbetsuppgifter för att kunna anställa personer under 18 år. Detta är ett arbete som vi behöver utveckla och sprida, men i samklang med vad vi kommer att se under 2024 när vi börjar genomföra språkbedömningar på befintligt anställda. Vad får vi resultat av detta och leder det till att vi behöver omfördela arbetsuppgifter? Vi behöver locka till oss yngre och är positiva till och uppmanar våra verksamheter att anmäla platser till den kommungemensamma satsningen på feriepraktik som leds av AMA. Vi ställer upp med praoplatser redan från årskurs 8 där detta är möjligt. Vi ser att vi behöver synliggöra våra jobb och verksamheter mer, redan inför gymnasieval. Ett arbete att göra under 2024 för att jobba på effektivast och samlat sätt inom förvaltningen och som en start i detta har vi utsett en avdelningschef och övergripande strateg att vara en väg in för dessa frågor rörande baspersonal så att vi jobbar effektivt och enhetligt.</p>			

## 7. Energiförsörjning

Socialtjänsten har arbetat med att förbättra krisberedskapen inom flera områden och kontinuitetsplaner finns upprättade inom väsentliga områden.

## 8. God ekonomisk hushållning

Förvaltningen har fortsatt arbetet med nytänkande, digitalisering och nya arbetssätt. Förvaltningen arbetar löpande med att optimera personalresurserna i verksamheterna bland annat genom en modell för strukturerad uppföljning av heltidsresan. Arbetet pågår med att se över socialtjänstens användande av kontorslokaler.

Politiska uppdrag	Kommentar
<b>N</b> Socialnämnden ska optimera personalresurserna i socialtjänsten	<p>Inom såväl LSS-verksamheter som vård- och omsorgsboendena och hemtjänsten kommer fortsatt arbete ske med att optimera personalresurserna för att nå en budget i balans.</p> <p>Inom boende LSS ingår alla verksamheter i heltidsresan och 85% av medarbetarna arbetar heltid. Korttidsverksamheten och Daglig verksamhet arbetar aktivt med personaloptimering genom att skapa så lika arbetsturer som möjligt för planering. Inom korttids ersätter viss övertalighet pass där frånvaro uppdragas, samma tillvägagångssätt sker inom daglig verksamhet där nyinrättade kombinationstjänster medför viss övertalighet som kan täcka upp i andra dagliga verksamheter. Personlig assistans har ambitionen att</p>

Politiska uppdrag	Kommentar
	<p>optimera personalresurserna genom att erbjuda kombinerade tjänster med flera brukare.</p> <p>Enhetschefer inom vård- och omsorgboenden har arbetat med en modell för strukturerad uppföljning gällande heltidsresan. Målbilden att samtliga medarbetare ska erbjudas heltidsanställningar efterlevs och ger det goda resultatet, genomsnittet är 75 procent heltidsanställda. Planering görs för punktinsats med genomlysning av schema och bemanningsplanering, vilken ska mynna ut i verktyg för enhetscheferna att använda för ytterligare bemanningsoptimering inom vård- och omsorgboenden.</p> <p>Hemtjänsten jobbar i dag med klusterområden, där över- och underbemanning planeras ut innan fastställt schema.</p> <p>I samband med de nya EU-direktiven om dygnsvila har samtliga scheman setts över. Fortsatt arbete kommer ske i alla verksamheter med att minska antal köpta timmar från bemanningen för så väl fastanställd personal som timanställd personal.</p>

## Uppföljning av nämndens sjukfrånvaro

Indikator	Resultat kvinna T3 2022	Resultat kvinna T3 2023	Resultat man T3 2022	Resultat man T3 2023	Resultat totalt T3 2022	Resultat totalt T3 2023
Sjukfrånvaro Korttid % R12	4,99	4,32	4,72	4,63	4,93	4,38
<b>Kommentar</b>						
<p>Korttidsfrånvaron för perioden baserat på december månads resultat (rullande 12) är 4.38 procent. Det finns en liten skillnad mellan könen. Sjukfrånvaron är lägre 2023 i jämförelse med motsvarande period 2022 (t o m december), då den var 4,93 procent. Sjukfrånvaron sjönk under vår och sommar, men har under hösten ökat, även om den ej kommit upp i samma nivå som föregående år. Pandemin har medfört att personal i brukarnära verksamheter stannar hemma i större utsträckning vid sjukdomssymptom och ett antagande är att detta bidrar till korttidsfrånvaron ej kommer att kunna återgå till samma nivåer som före pandemin.</p> <p>Inom äldreomsorgen är korttidsfrånvaron för 2023 högre än i förvaltningen som helhet. Under året har man i flera verksamheter arbetat med långtidsfrånvaro vilket gjort att man även fångat upp korttidsfrånvaron, att arbeta med den och åtgärder för att minska den. Verksamheter som har högst sjukfrånvaro har påbörjat analysarbete av arbetsmiljön. Även inom LSS-verksamheten har såväl kort- som långtidssjukskrivningarna ökat och analysarbete pågår lokalt hos varje enhet.</p> <p>Inom missbruks- och socialpsykiatriverksamheterna finns en stor variation i sjukfrånvaron mellan de olika enheterna där avdelningen som helhet ligger på högre nivå än förvaltningen som helhet. Ofta finns ett samband mellan hög sjukfrånvaro och andra bekymmer i verksamheten. Arbete behöver göras för att förbättra arbetsmiljön, arbeta med prerrehab och rehab för att sänka sjukfrånvaron både generellt men främst i de verksamheter som ligger högst.</p> <p>Inom hälso- och sjukvård har sjukfrånvaron varit hög framförallt under första och sista delen av året. Det pågår ständigt arbete med att minska korttidsfrånvaron och varje chef arbetar aktivt kring medarbetare som är sjukskrivna och stödjer dessa för att komma åter i arbete. Bland annat görs uppföljning med företagshälsovården vid korttidsfrånvaro 4 tillfällen per 6 mån. Regelbunden dialog på APT förs kring arbetsmiljön för att skapa delaktighet och gemensamt komma fram till förbättringsområden.</p> <p>Inom administration och myndighetsverksamheten är sjukfrånvaron lägre än i övriga verksamheter, undantaget är Biståndsenheten som ligger på 15.56 procent, vilket är mycket högt för kontorsverksamhet och arbete pågår för att komma tillrätta med orsaker och minska frånvaron. Möjligheten till distansarbete för medarbetare inom administration och myndighetsverksamhet ger fortsatt effekt då man kunnat jobba hemma och inte som i mer vårdnära arbetsuppgifter behövt sjukskriva sig. Förvaltningens bemanningsenhet ingår i administrationen, vilket påverkar sjuktalen för avdelningen då de arbetar brukarnära och i direkt verksamhet vilket innebär att ingen möjlighet till distansarbete finns. Inom barn- och unga sker ett aktivt arbete med att identifiera risker för negativ påverkan från arbetet, t ex genom stressmätning samt mätning av arbetsbelastning i form av den sk Göteborgsmodellen. Införandet av FAS- modellen i utredningsenheterna visar redan efter två månader på upplevd minskad stress hos</p>						

Indikator	Resultat kvinna T3 2022	Resultat kvinna T3 2023	Resultat man T3 2022	Resultat man T3 2023	Resultat totalt T3 2022	Resultat totalt T3 2023
socialsekreterarna.						

## Uppföljning av politiska uppdrag som avslutats under 2023

Politiska uppdrag	Kommentar
Förvaltningen ska öka andelen anställda undersköterskor med omvårdnadsutbildning jämfört med andelen utan utbildning. Anställda som inte når upp till undersköterskans kvalifikationer ska ges tydliga incitament till vidareutbildning eller validering.	Socialnämnden har 2023-02-15 § 29 beslutat att avsluta uppdraget.
Samtliga nämnder har utifrån flerårsplan 2023–2025 fått i uppdrag att arbeta med heltidsanställningar	Kommunfullmäktige har 2023-09-13 godkänt kommunstyrelsens slutrapportering av uppdraget utifrån flerårsplan 2023–2025 att arbeta med heltidsanställningar  Kommunfullmäktige har (2021) antagit Riktlinjer för tillämpning av heltid som norm inom Uddevalla kommun. Kommunledningskontorets roll är att stödja berörda förvaltningar vilket är en del i personalavdelningens grunduppdrag, uppdraget avslutas därför för alla berörda nämnder.
Kultur- och fritidsnämnden har utifrån flerårsplan 2020–2022 och 2021-2023 fått i uppdrag att tillsammans med socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden skapa förutsättningar för att förbättra ungdomars välbefinnande (KF ÖS 4)	Kommunfullmäktige har 2023-09-13 godkänt socialnämndens slutrapportering av uppdraget utifrån flerårsplan 2020–2022 och 2021–2023 att tillsammans med kultur- och fritidsnämnden och barn- och utbildningsnämnden skapa förutsättningar för att förbättra ungdomars välbefinnande  I delårsuppföljningen per april redovisas att arbetet nu styrs av förvaltningschef för kultur och fritid. Målet är att hålla samman det förebyggande arbetet. Alla förvaltningar är representerade i styrgruppen
Samtliga nämnder har utifrån flerårsplan 2021-2023 fått i uppdrag att tillsammans arbeta med trygghetsskapande aktiviteter. Kommunstyrelsen har fått uppdraget att leda detta arbete (KF ÖS 4)	Kommunfullmäktige har 2023-09-13 godkänt socialnämndens slutrapportering av uppdraget utifrån flerårsplan 2021–2023 att arbeta med trygghetsskapande aktiviteter. Kommunstyrelsen har fått uppdraget att leda detta arbete  I delårsuppföljningen per april redovisas att fältenheten arbetar på olika sätt med trygghetsskapande aktiviteter för barn och unga. Enhetschef för socialtjänstens förebyggande enhet är representant i BRÅ.
Samtliga nämnder har utifrån flerårsplan 2020-2022 och 2021-2023 fått i uppdrag att i samverkan med övriga nämnder uppnå maximalt samutnyttjande av lokaler för alla kommunens verksamheter. Kommunstyrelsen har fått uppdraget att leda detta arbete	Kommunfullmäktige har 2024-01-10 godkänt kommunstyrelsens slutrapportering av uppdraget från flerårsplan 2020–2022 och 2021–2023 att, i samverkan med övriga nämnder uppnå maximalt samutnyttjande av lokaler för alla kommunens verksamheter. Kommunstyrelsen har fått uppdraget att leda detta arbete.  Med anledning av ny mandatperiod, ny strategisk plan och nya styrkort har kommunledningskontoret gjort en genomgång av samtliga politiska uppdrag från kommunfullmäktige till kommunstyrelsen. Den nya strategiska planen ger delvis ändrade prioriteringar som avspeglas i ett antal nya uppdrag. Kommunstyrelsen har utifrån kommunfullmäktiges flerårsplan 2020–2022 och 2021–2023 fått i uppdrag att leda i samverkan med övriga nämnder uppnå maximalt samutnyttjande av lokaler för alla kommunens verksamheter.  Samverkan gällande lokalutnyttjande ingår i lokalförsörjningsgruppens ordinarie arbete och varje nytt ärende utmanas med detta som utgångspunkt. En projektorganisation för stadsutveckling har skapats och den tar ett geografiskt grepp om investeringarna i syfte att optimera synergierna i levnadsmiljöerna och där ingår samverkan kring lokalutnyttjandet som en

Politiska uppdrag	Kommentar
	<p>komponent, uppdraget avslutas därför för alla berörda nämnder.</p> <p>Förvaltningen tar varje år fram en lokalförslöjningsplan som också delges övriga nämnder. Socialtjänsten har en egen lokalplanerare som deltar i samarbete med övriga lokalplanerare i de olika förvaltningarna och kommunens förvaltare för att nå just mesta möjliga nytta.</p> <p>Ett arbete har påbörjats med att se över nyttjande och användande av kontorslokaler i förvaltningen. Arbetet är påbörjat, men har behövt prioriteras ner under hösten. Arbetet ska återupptas under januari 2024. Behoven ser olika ut för de tre olika kontoren och vi behöver tänka nytt både kring nyttjandet i lokalerna och men också arbetssätt då arbetsuppgifter och distansarbete ger olika förutsättningar för berörda verksamheter.</p>
<p>Socialnämnden har utifrån Plan Integration 2030, (Område: arbete och studier) 2021-06-10 (Dnr KS 2021/00174) fått i uppdrag att utveckla en förvaltningsövergripande samverkan för unga i riskzon för socialt utanförskap (KF ÖS 3)</p>	<p>Kommunfullmäktige har 2023-09-13 godkänt socialnämndens slutrapportering av uppdraget utifrån Plan Integration 2030, (Område: arbete och studier) 2021-06-10 att utveckla en förvaltningsövergripande samverkan för unga i riskzon för socialt utanförskap</p> <p>I delårsuppföljningen per april redovisas att det operativa arbetet via TSI-teamet Magneterna (TSI = tidigt samordnade insatser) pågår för fullt tillsammans med 6 pilotskolor. I teamet har två medlemmar bytts ut så det saktade ner farten en del. Däremot kom de snabbt in i arbetet och är nu fullt introducerade. Utformandet och prövandet av metod är i full gång och det var bra att via de nyanställda få prova om det vi hittills arbetat fram håller. Flera ärenden har nu avslutats så att även metod för uppföljning har kunnat testats och ska nu utvecklas ytterligare. Det är för få ärenden för att ännu dra några slutsatser men vi kan se att insatsen haft många positiva effekter för både barn, föräldrar, personal i skolan och för skolan som organisation. Eftersom fler pilotskolor nu är knutna till projektet kan vi arbeta i fler individärenden, vilket i sin tur har positiv effekt i utformandet av metod och arbetssätt. En stor utmaning är att hamna rätt i vilka barn som ska erbjudas insatsen. Målet är att komma in så tidigt det bara går, innan bekymren vuxit sig för stora men checklistorna har en tendens att röra barn där det är stora bekymmer som pågått länge.</p> <p>Gällande mål 1 och det strategiska arbetet så har det i princip varit obefintligt sedan oktober 2022 på grund av personalsituationen inom barn och utbildning. Nu finns en plan för möte i maj där riktning och plan framåt ska sättas. Tiden går fort och projektet ska avslutas i september 2024, så det gäller att snarast komma tillrätta med arbetet enligt mål 1 eftersom det är grunden till hela TSI arbetet och också en förutsättning för att mål 2 och 3 ska lyckas.</p>
<p>Socialnämnden har utifrån Plan Integration 2030, (Område: arbete och studier) 2021-06-10 (Dnr KS 2021/00174) fått i uppdrag att arbeta med jämlikt föräldrastöd (KF ÖS 3)</p>	<p>Kommunfullmäktige har 2023-09-13 godkänt socialnämndens slutrapportering av uppdraget utifrån Plan Integration 2030, (Område: arbete och studier) 2021-06-10 att arbeta med jämlikt föräldrastöd</p> <p>I delårsuppföljningen per april redovisas att barn och utbildning har tagit över samordningen av arbetet. Föräldraresursen är delaktiga i arbetet och en kurator från Föräldraresursen deltar i styrgruppsarbetet.</p>
<p>Samtliga nämnder har utifrån flerårsplan 2021-2023 fått i uppdrag att tillsammans förbättra den drogförebyggande samordningen. Kommunstyrelsen har fått uppdraget att leda detta arbete (KF ÖS 5)</p>	<p>Kommunfullmäktige har 2023-09-13 godkänt socialnämndens slutrapportering av uppdraget utifrån flerårsplan 2021–2023 att tillsammans förbättra den drogförebyggande samordningen. Kommunstyrelsen har fått uppdraget att leda detta arbete</p> <p>I delårsuppföljningen per april redovisas att flera verksamheter från förebyggande enheten deltar i det kommunala nätverk som leds av drogförebyggande samordnare. Tillståndsenheten deltar i arbetet med att starta igång projektet "Krogar mot knark".</p>
<p>Socialnämnden har utifrån Plan Integration 2030, (Område:</p>	<p>Kommunfullmäktige har 2023-09-13 godkänt socialnämndens slutrapportering av uppdraget utifrån Plan Integration 2030, (Område: demokrati) 2021-06- 10</p>

Politiska uppdrag	Kommentar
demokrati) 2021-06-10 (Dnr KS 2021/00174) fått i uppdrag att arbeta med hedersrelaterat våld och förtryck (KF ÖS 3)	att arbeta med hedersrelaterat våld och förtryck  I delårsuppföljningen per april redovisas att all nyanställd personal inom barn och unga får numera utbildning i hedersrelaterat våld och förtryck, då den ingår i den obligatoriska introduktionen. Konsultation via Kriscentrum eller Kompetenscenter heder sker alltid vid behov. Fortbildning sker löpande.
Samtliga nämnder har utifrån flerårsplan 2021-2023 fått i uppdrag att tillsammans arbeta för barn och unga på Tureborg. Kommunstyrelsen har fått uppdraget att leda detta arbete (KF ÖS 5)	Kommunfullmäktige har 2023-09-13 godkänt socialnämndens slutrapportering av uppdraget utifrån flerårsplan 2021–2023 att tillsammans arbeta för barn och unga på Tureborg. Kommunstyrelsen har fått uppdraget att leda detta arbete  I delårsuppföljningen per april redovisas att en fältsekreterare har huvudansvar för arbete på området och ska vara en del i kommunens arbete riktat till området. Arbetet har intensifierats tack vare att det blivit en del av uppdragen som skapats via de förebyggande medel från kommundirektören. Arbetet sker i samverkan med andra förvaltningar, föreningar och andra delar av civilsamhället. Viktiga områden är att öka den kommunala närvaron på området, skapa mötesplatser för barn och unga och samverka med andra förvaltningar samt civilsamhället.
Kommunstyrelsen, barn- och utbildningsnämnden, socialnämnden och kultur- och fritidsnämnden har utifrån flerårsplan 2023-2025 fått i uppdrag att gemensamt arbeta med förebyggande verksamheten. Kommunstyrelsen har fått uppdraget att leda detta arbete.(KF ÖS 5)	Kommunfullmäktige har 2023-09-13 godkänt kommunstyrelsens slutrapportering av uppdraget utifrån flerårsplan 2023-2025 att gemensamt arbeta med förebyggande verksamheten. Kommunstyrelsen har fått uppdraget att leda detta arbete  Samordning och framtagande av förebyggande verksamhet i form av sju delprojekt som ingår i förvaltningsövergripande samverkansforumet. Detta är en del av enheten för trygghet och samhällsskydd grunduppdrag och därför avslutas uppdraget för alla berörda nämnder.
Förvaltningen ska fortsätta arbetet med strukturomvandling av socialtjänstens boendeinsatser	Socialnämnden har 2023-02-15 § 29 beslutat att avsluta uppdraget.
Förvaltningen ska anpassa daglig verksamhet och personlig assistans utifrån tilldelad budgetram	Socialnämnden har 2023-02-15 § 29 beslutat att avsluta uppdraget.
Kommunstyrelsen och socialnämnden har utifrån flerårsplan 2023-2025 fått i uppdrag att gemensamt arbeta med att motverka våld i nära relationer. Kommunstyrelsen har fått uppdraget att leda detta arbete. (KF ÖS 3)	Kommunfullmäktige har 2023-09-13 godkänt kommunstyrelsens slutrapportering av uppdraget utifrån flerårsplan 2023-2025 att gemensamt arbeta med att motverka våld i nära relationer. Kommunstyrelsen har fått uppdraget att leda detta arbete  Kommunledningskontoret (enheten för trygghet och samhällsskydd) samverkar med socialtjänsten via en styrgrupp för att förebygga våld i nära relation. Samarbete sker också med brottsofferjouren. Uppdraget bedöms därför kunna avslutas för alla berörda nämnder.

#### 5.4 Korta fakta/Nyckeltal

Verksamhetsområde	Nyckeltal	2019	2020	2021	2022	2023
Individ och familjeomsorg	Antal köpta vård dagar inom missbruksvården under året	2954	3549	3 990	3 862	1357
Insatser enligt LSS/SFB	Antalet personer med beslut om LSS-insats vid årets slut	526	537	564	575	568
Insatser enligt LSS/SFB	Antalet personer med personlig assistent enl LSS	23	29	33	30	27
Insatser enligt LSS/SFB	Antal personer med verkställda beslut om boende enl LSS vid årets slut	235	231	233	246	257
Insatser enligt LSS/SFB	Antal personer med beslut om personlig assistans enl SFB vid årets slut	79	77	80	76	73
Omsorg om äldre och funktionsnedsatta	Antal personer med beslut om hemtjänst och boendestöd (interna och externa) vid årets slut exkl servicebostäder	1128	1002	1025	985	984
Omsorg om äldre och funktionsnedsatta	Antal biståndsbedömda hemtjänst- och boendestödstimmar /månad exkl servicebostäder	39 783	39 900	38 897	41 422	38 114
Omsorg om äldre och funktionsnedsatta	Antal platser i vård- och omsorgsboenden inkl korttids- och rehabiliteringsplatser	665	738	738	742	743

## Bilaga 2 – Arbetsmiljörapport

Arbetsmiljörapport för socialtjänsten skrivs år 2023 enbart på förvaltningsnivå.

### Socialtjänstens anställda

I december 2023 fanns 2230 tillsvidareanställda på hel- eller deltid, 609 ej tillsvidareanställda och 82% av de tillsvidareanställda är kvinnor.

**Tabell 1:** Antal tillsvidareanställda, ej tillsvidareanställda december 2023

	Kvinnor	Män
<b>Tillsvidareanställda</b>	1 846	384
<b>Ej tillsvidareanställda</b>	218	86

Av förvaltningens tillsvidareanställda finns majoriteten inom avdelningarna för vård- och omsorgsboende, hemtjänst samt boende LSS. Dessa avdelningars tillsvidareanställda utgör ca 64% av socialtjänstens anställda.

**Tabell 2:** Antal tillsvidareanställda, ej tillsvidareanställda och sysselsättningsgrad, december 2023

	Heltid	Deltid 75–99%	Deltid 1–74%
<b>Tillsvidareanställda</b>	1 859	291	80
<b>Ej tillsvidareanställda</b>	154	72	78

Åldersfördelning bland de tillsvidareanställda är relativt jämn med en tyngdvikt i ålderskategorierna 30–39 år och 50–59 år.

**Tabell 3:** Åldersfördelning (tillsvidareanställda), december 2023

Åldersgrupp	Antal anställda	Andel anställda
-29 år	358	16,05%
30–39 år	588	26,37%
40–49 år	469	21,03%
50–59 år	539	24,17%
60+ år	276	12,38%
<b>Totalt</b>	<b>2 230</b>	

Socialtjänstens prognostiserade antal pensionsavgångar av de som är anställda januari 2024, under förutsättning att man går i pension vid 65 års ålder.

De yrkeskategorier som flest medarbetare kommer att gå i pension inom fram tom 2027 är undersköterska med 83 medarbetare och stödassistent med 34 medarbetare.

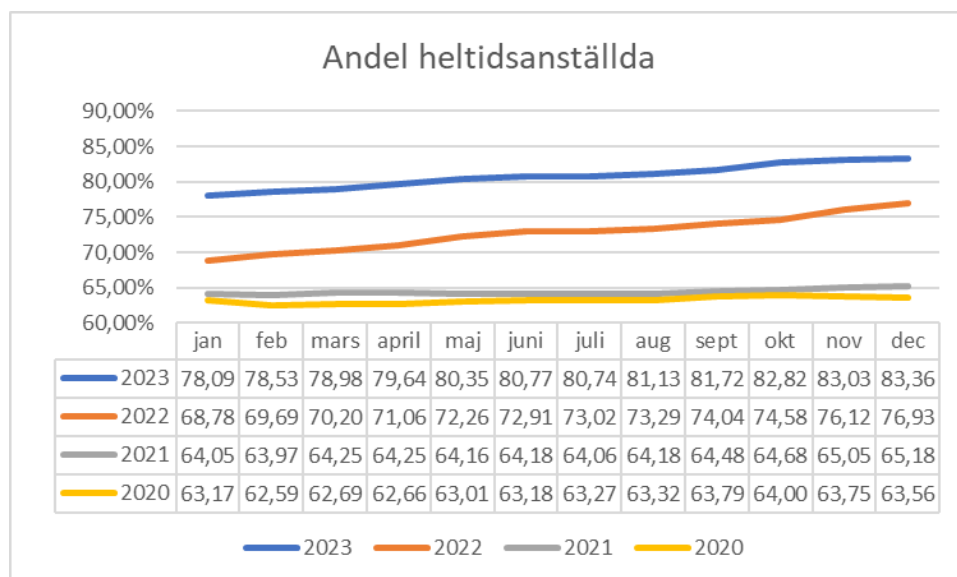
**Tabell 4:** Framtida pensionsavgångar, januari 2024

År	Antal pensionsavgångar
2024	85
2025	33
2026	56
2027	34
<b>Totalt</b>	<b>208</b>



Andelen av socialtjänstens anställda som arbetar heltid fortsätter att öka och målsättningen för verksamheterna är att 90 % av andelen anställda ska vara heltidsarbetande fram till år 2026.

**Diagram 1:** Andel heltider



## Personalnyckeltal

Indikator	Resultat kvinna 2023	Resultat man 2023	Resultat totalt 2023
Sjukfrånvaro Korttid % R12	4,32	4,63	4,38

### Kommentarer 2023

Korttidsfrånvaron för året är 4.38 procent. Det finns en liten skillnad mellan könen. Sjukfrånvaron är lägre 2023 i jämförelse med motsvarande period 2022, då den var 4,93 procent. Sjukfrånvaron sjönk under vår och sommar, men har under hösten ökat, även om den ej kommit upp i samma nivå som föregående år. Pandemin har medfört att personal i brukarnära verksamheter stannar hemma i större utsträckning vid sjukdomssymptom och ett antagande är att detta bidrar till korttidsfrånvaron ej kommer att kunna återgå till samma nivåer som före pandemin.

Inom äldreomsorgen är korttidsfrånvaron för 2023 högre än i förvaltningen som helhet. Under året har man i flera verksamheter arbetat med långtidsfrånvaro vilket gjort att man även fångat upp korttidsfrånvaron, att arbeta med den och åtgärder för att minska den. Verksamheter som har högst sjukfrånvaro har påbörjat analysarbete av arbetsmiljön. Även inom LSS-verksamheten har såväl kort- som långtidssjukskrivningarna ökat och analysarbete pågår lokalt hos varje enhet.

Inom missbruks- och socialpsykiatri verksamheter finns en stor variation i sjukfrånvaron mellan de olika enheterna där avdelningen som helhet ligger på högre nivå än förvaltningen som helhet. Ofta finns ett samband mellan hög sjukfrånvaro och andra bekymmer i verksamheten. Arbete behöver göras för att förbättra arbetsmiljön, arbeta med pre rehab och rehab för att sänka sjukfrånvaron både generellt men främst i de verksamheter som ligger högst.

Inom hälso- och sjukvård har sjukfrånvaron varit hög framförallt under första och sista delen av året. Det pågår ständigt arbete med att minska korttidsfrånvaron och varje chef arbetar aktivt kring medarbetare som är sjukskrivna och stödjer dessa för att komma åter i arbete. Bland annat görs uppföljning med företagshälsovården vid korttidsfrånvaro 4 tillfällen per 6 mån. Regelbunden dialog på APT förs kring arbetsmiljön för att skapa delaktighet och gemensamt komma fram till förbättringsområden.

Inom administration och myndighetsverksamheten är sjukfrånvaron lägre än i övriga

verksamheter, undantaget är Biståndsenheten som ligger på 15.56 procent, vilket är mycket högt för kontorsverksamhet och arbete pågår för att komma tillrätta med orsaker och minska frånvaron. Möjligheten till distansarbete för medarbetare inom administration och myndighetsverksamhet ger fortsatt effekt då man kunnat jobba hemma och inte som i mer vårdnära arbetsuppgifter behövt sjukskriva sig. Förvaltningens bemanningsenhet ingår i administrationen, vilket påverkar sjuktalet för avdelningen då de arbetar brukarnära och i direkt verksamhet vilket innebär att ingen möjlighet till distansarbete finns. Inom barn- och unga sker ett aktivt arbete med att identifiera risker för negativ påverkan från arbetet, t ex genom stressmätning samt mätning av arbetsbelastning i form av den sk Göteborgsmodellen. Införandet av FAS- modellen i utredningsenheterna visar redan efter två månader på upplevd minskad stress hos socialsekreterarna.

Nyckeltal	Resultat kvinna 2023	Resultat man 2023	Resultat totalt 2023
Personalansvar			27,13
<b>Kommentarer 2023</b>			
<p>Antalet medarbetare per förstalinjechef är totalt i förvaltningen 27.13. I jämförelse med föregående tertiäl har antalet medarbetare per förstalinjechef ökat och målsättningen har ej kunnat nås. Avdelningscheferna finns med i nedansiffror, vilket drar ned snittet.</p> <p>Administration: 13.5            Barn och unga: 16.3            Vuxen och funktionshinder: 18.1            Vård och omsorg centrum: 33.2            Vård och omsorg ytterområde: 33.6            Hemtjänst: 33.3            Boende LSS: 24.5            Stöd och service LSS:16.1            Hälsa- och sjukvård och förebyggande: 24.8</p> <p>Inom Avdelningarna för administration, Stöd och service LSS samt Hälsa- och sjukvård har antalet medarbetare per förstalinjechef minskat marginellt, övriga har ökat. En bidragande orsak till ökningen antas vara att verksamheter har överanställt personal istället för att ta in timvikarier vid frånvaro.</p>			

Nyckeltal	Resultat kvinna 2023	Resultat man 2023	Resultat totalt 2023
Avgångar	9,83%	13,1%	10,41%
<b>Kommentarer 2023</b>			
<p>Under året har förvaltningen haft en personalrörlighet på totalt 506 personer, där hälften av dessa, har slutat i kommunen. Utav de som slutat har merparten, 206 slutat på egen begäran, 7 har slutat genom förhandlingsuppställning och 2 har slutat genom avsked. 31 medarbetare har under året gått i pension.</p> <p>De yrkeskategorier som utgör största andelen av de som slutat är undersköterskor och vårdbiträden, dessa yrkeskategorier utgör tillsammans ca 46%. Utav de som slutat är 81% kvinnor och 19% män.</p>			

Nyckeltal	Resultat kvinna 2023	Resultat man 2023	Resultat totalt 2023
Arbetsskador med frånvaro	85	16	101
<b>Kommentarer 2023</b>			
<p>Antalet rapporterade arbetsskador med frånvaro har ökat mer än dubbelt jämfört med föregående år, 2023 rapporterades 101 arbetsskador med frånvaro jämfört med 43 för året 2022. De flest rapporterade händelserna vid arbetsskada med frånvaro för året är, ej angivet, den skadade föll och fysisk överbelastning.</p>			

Nyckeltal	Resultat kvinna 2023	Resultat man 2023	Resultat totalt 2023
Arbets-skador utan frånvaro	351	80	431
<b>Kommentarer 2023</b>			
Antalet rapporterade arbets-skador utan frånvaro är mer än dubbelt så många jämfört med föregående år. 2023 rapporterades 431 arbets-skador utan frånvaro jämfört med 177 för året 2022. De flest rapporterade händelserna vid arbets-skada utan frånvaro är, skadad av person, ej angivet, den skadade föll och fysisk överbelastning.			

Nyckeltal	Resultat kvinna 2023	Resultat man 2023	Resultat totalt 2023
Tillbud	499	114	613
<b>Kommentarer 2023</b>			
Antalet rapporterade tillbud har en mycket stor ökning jämfört med föregående år, 2023 rapporterades 613 tillbud jämfört med 225 för året 2022. De flest rapporterade händelserna vid tillbud för året är, brister i planering, hotfull situation, annat tillbud och hög arbetsbelastning.			

Nyckeltal	Resultat kvinna 2023	Resultat man 2023	Resultat totalt 2023
Sjukfrånvaro Total % R12	12,93	8,65	12,06
<b>Kommentarer 2023</b>			
Förvaltningens totala sjukfrånvaro för 2023 var 12.06%. I jämförelse med motsvarande period förra året, då den var 12.02%, har sjukfrånvaron ökat. Sjukfrånvaron i förvaltningen sjönk under årets första månader för att, med undantag för sommarmånaderna, stadigt öka under hösten. Målsättningen har ej kunnat nås. Arbete för att analysera orsaker pågår inom förvaltningen, avdelningarna och enheterna. Särskilt fokus har arbetet med att få ner långtidssjukskrivningstalen. Pandemin har medfört att personal i brukarnära verksamheter stannar hemma i större utsträckning vid sjukdomssymptom och ett antagande är detta bidrar till att sjukfrånvaron ej kommer att kunna återgå till samma nivåer som före pandemin.			
Inom äldreomsorgens avdelningar, avdelningen för vuxen och funktionshinder och boende LSS är sjukfrånvaron 2023 högre än i förvaltningen som helhet. Arbete för att sänka sjukfrånvaron pågår både på individ- och grupp-nivå, t ex gällande arbetsmiljön. Dialog har förts om de verktyg som finns idag och vad enhetscheferna anser är bra och vad de ser för utvecklingspotential i verktygen för att kunna fortsätta arbeta med att få ner den totala sjukfrånvaron. Vård- och omsorgsboende Centrum ingår i piloten för projektet Friska arbetsplatser. Syftet med det är både att sänka sjukfrånvaro men framför allt jobba med att identifiera friskfaktorer och jobba förebyggande som bidrar till friska arbetsplatser med åtgärder för att sänka den totala sjukfrånvaron. Utfallet av denna kommer att följas noga och om visar sig ge goda resultat ska denna sedan implementeras brett inom socialtjänstens alla områden.			
Insatser och stöd behöver också intensifieras från HR i särskilda situationer och ärenden för att verksamheten ska komma framåt. Vid de ärenden som behövs så håller avdelningschef eller enhetschef regelbundna samtal och uppföljningar med de sjukskrivna och om det behövs så anlitas företagshälsovården för rehabiliteringsåtgärder eller samtal.			

Nyckeltal	Resultat kvinna 2023	Resultat man 2023	Resultat totalt 2023
-----------	----------------------	-------------------	----------------------

Sjukfrånvaro Långtid % R12	8,61	4,02	7,68
<b>Kommentarer 2023</b>			
Socialtjänstens totala långtidssjukfrånvaro var för 2023 7.68%, att jämföra med motsvarande period föregående år, 7.09% så ökar långtidssjukfrånvaron. HR partner genomför inventeringssamtal för att fånga medarbetare tidigt för att inte bli långtidssjukskrivna. HR partner genomför ett arbete tillsammans med enhetschef i rehabiliteringsprocessen för att minska den långa sjukfrånvaron inom socialtjänsten.			

Nyckeltal	Resultat kvinna 2023	Resultat man 2023	Resultat totalt 2023
Övertid % R12	1,23	1,81	1,36
<b>Kommentarer 2023</b>			
Socialtjänsten hade för året 2023 ett övertidssnitt på 1.36% att jämföra med ett övertidssnitt på 1.73% för året 2022. Under 2023 ökade övertidstimmarna något under månaderna mars till juni för att sedan minska igen. Uttag av övertidstimmar beror på att det varit svårt att bemanna och täcka de behov av medarbetare som verksamheterna haft.			

## Sammanfattande analys

### Årlig uppföljning

Genomgång av det sammanställda resultatet för årlig uppföljning visar att chefer i förvaltningen genomför aktiviteterna i SAM kalendern, SAM kalendern upplevs underlättande för att veta vilka aktiviteter som ska genomföras under året och när. Arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av verksamheten och dialog sker i de flesta verksamheter på APT.

I många av verksamheterna och på många arbetsplatser saknas det skyddsombud, vilket gör att dialog sker med medarbetarrepresentanter eller huvudskyddsombud.

Personalpolicy, arbetsmiljöpolicy, riktlinje för hälsa och arbetsmiljö känner verksamheterna till och tillämpar. De rutiner som är obligatoriska för verksamheterna reviderades utifrån genomförd riskbedömning under året.

Arbetet med att undersöka, riskbedömning och upprätta handlingsplaner i det löpande arbetet genomförs i verksamheterna, att följa upp om de åtgärder och handlingsplaner som upprättats fått effekt är ett fortsatt förbättringsarbete.

Konsekvensbedömning/riskbedömning vid verksamhetsförändringar genomförs och tas upp på samverkansgrupper.

### Tillbud och arbetsskador

Rapportering av tillbud och arbetsskador sker i det digitala verktyget Stella. Antalet rapporterade tillbud och arbetsskador har ökat stort sedan föregående år och en anledning till ökningen kan vara att man pratar mer om tillbud och arbetsskador på arbetsplatserna.

De flest rapporterade händelserna oavsett händelsetyp är, skadad av person, brister i planering, hotfull situation och annat tillbud, hög arbetsbelastning samt den skadade föll.

*Skadad av person*, är den händelsen som rapporterats flest gånger inom socialtjänstens alla olika boendeformer samt daglig verksamhet.

*Brister i planering*, är den näst vanligast rapporterade händelsen inom socialtjänstens olika boende samt hemtjänst.

*Hotfull situation*, vanlig rapporterad händelse inom boende LSS, vård och omsorgsboende Yttre samt Hälso- och sjukvård förebyggande.

*Fysisk överbelastning*, vanligast inom vård- och omsorgsboende samt hemtjänst.

Det finns i systemet Stella ett stort antal rapporterade tillbud och arbetsskador som inte är hanterade och åtgärdade. Flertalet är gamla ärenden som rapporterats.

Ett arbete pågår inom socialtjänsten med att uppmärksamma och uppmana avdelningarna att arbeta med de händelser som rapporterats och inte åtgärdats i Stella. Chefer ska hantera och åtgärda de händelser som medarbetare rapporterat samt följa upp händelser och de åtgärder som man dokumenterat. Chefers hantering av rapporterade händelser har förbättrats något, men är fortsatt ett förbättringsområde.

### **Medarbetarenkät**

Antalet medarbetare som svarar på enkäten ökar vilket är positivt.

Svarsfrekvensen för medarbetarundersökningen inom socialtjänsten var 66 % hösten 2023, att jämföra med en svarsfrekvens på 60% för hösten 2022 och 49% hösten 2021.

För Uddevalla kommun var svarsfrekvensen för medarbetarundersökningen 75% hösten 2023.

Resultatet för rekommendationsviljan inom socialtjänsten har minskat med 8% till -17 att jämföra med -11% hösten 2022.

Att jämföra med Uddevalla kommuns resultat för rekommendationsviljan som minskat med 10% till -29 hösten 2023.

Resultatet för medarbetarnas engagemang inom socialtjänsten har minskat 2% från 70 hösten 2022 till 68 hösten 2023.

Att jämföra med Uddevalla kommuns resultat för medarbetarnas engagemang som minskat 2%, från 69 hösten 2022 till 67 hösten 2023.

De förbättringsområden som socialtjänsten behöver arbeta med för att öka medarbetarnas engagemang är i stort samma som för undersökningen hösten 2022. Det handlar om områden som, förtroende för förvaltningsledningen, jag har förtroende för att andra avdelningar på Uddevalla kommun gör ett bra jobb, jag blir uppskattad och bekräftad i mitt jobb och de möten jag delar i är meningsfulla

Socialtjänstens resultat jämfört med Uddevalla kommun visar att det för Uddevalla kommun är samma förbättringsområden att arbeta vidare med som för socialtjänsten.

### **Fler heltidsanställda och högre andel utbildad personal**

Inom socialtjänsten fortsätter arbetet med heltid som norm och andelen medarbetare som arbetar heltid har ökat de senaste åren. Vid årets slut var andelen heltider i socialtjänsten 83,36%.

Inom avdelningen för hemtjänst var det 82 procent samt inom avdelningarna för vård- och omsorgsboende var det omkring 75 procent.

Inom socialtjänsten pågår satsningar för att utbilda redan tillsvidareanställd utbildad personal till undersköterskor. Utbildningsatsningen äldreomsorgslyftet pågår med den femte utbildningsomgången och valideringsutbildningar startas med två utbildningar per år, viktigt för att säkra kompetensförsörjning inom socialtjänstens verksamheter.

Utbildningar till språkambud startar återkommande under vår och höst.

Verksamheterna har arbetat aktivt med att motivera medarbetare till att utbilda sig. Det är utmaningar att rekrytera personal med rätt kompetens och erfarenhet och utmaningarna kommer att bli större de kommande åren.

Våren 2023 beslutade socialnämnden att förvaltningen ska genomföra tester för språkbedömning för den personal som ska arbeta brukarnära. Detta beslut fattades efter att IVO vid tillsynsbesök på vård och omsorgsboende riktat kritik till förvaltningen då IVO anser att personal inte behärskar det svenska språket i tillräcklig omfattning. IVO bedömer att den bristande kompetensnivån och bristerna i det svenska språket utgör en patientsäkerhetsrisk och medför att kommunen inte säkerställer att kraven på god vård uppfylls. Språkkunskaper och förmåga att kommunicera både muntligt och skriftligt är en förutsättning för patientsäkerheten.

Under året har en arbetsgrupp tagit fram en metod och ett arbetssätt för hur man ska kunna säkerställa medarbetares tillräckliga språkkunskaper, vilken beslutades av socialnämnden i november. Test för språkbedömning kommer att genomföras via digitala tester vid nyrekrytering av timvikarier samt genomföras för befintligt anställda medarbetare med start i början på 2024.

### **Återhämtningsbonus**

Socialtjänsten fick genom ansökan del av statliga medel till återhämningsbonus. Syftet med återhämtningsbonus var att skapa en bättre arbetsmiljö, att ha kul på jobbet, att prata om hälsofrämjande mål samt avkoppling tillsammans med kollegorna.

Aktiviteter som genomfördes under hösten 2022 var inspirationsdagar före ca 2000 anställda och lunch till lunch dagar för ca 800 medarbetare i verksamheten. Under våren 2023 har lunch till lunch dagar genomförts för resterande ca 800 medarbetare som arbetar i verksamheten. Chefer har tillsammans med medarbetare fått tillfälle att samverka och planera hur man ska arbeta vidare för att få en bättre arbetsmiljö

### **Friska arbetsplatser**

Avdelningen för Vård- och omsorgsboende Centrum ingår som en pilot i projektet Friska arbetsplatser. Syftet med projektet är både att sänka sjukfrånvaro men

framför allt jobba med att identifiera friskfaktorer och jobba förebyggande som bidrar till friska arbetsplatser med åtgärder för att sänka den totala sjukfrånvaron. Utfallet av denna kommer att följas noga och om det visar sig ge goda resultat ska denna sedan implementeras brett inom socialtjänstens alla områden.

## Bilaga 3-Rapport om chef i Beredskap året 2023

Socialtjänsten har haft chef i beredskap för enhetschefer sedan maj 2018.

Syftet med chef i beredskap är att det ska avlasta enhetschefer utanför ordinarie arbetstid och tydliggöra för personalen vem man vid behov ska kontakta utanför enhetschefs ordinarie arbetstid.

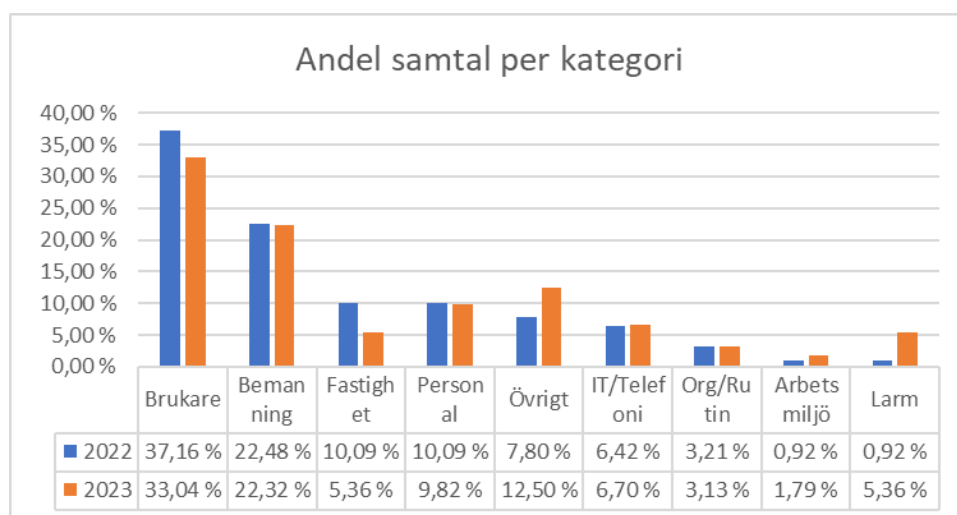
### Hur många samtal har inkommit under året?

Under året 2023 har det totalt inkommit 224 samtal till chef i beredskap.

Det är något färre antal samtal till chef i beredskap 2023 jämfört med 2022 då det var totalt 227 inkommande samtal.

### Vad har samtalen handlat om?

Utifrån de rapporter som enhetscheferna skriver i appen visas nedan andelen samtal per kategori.



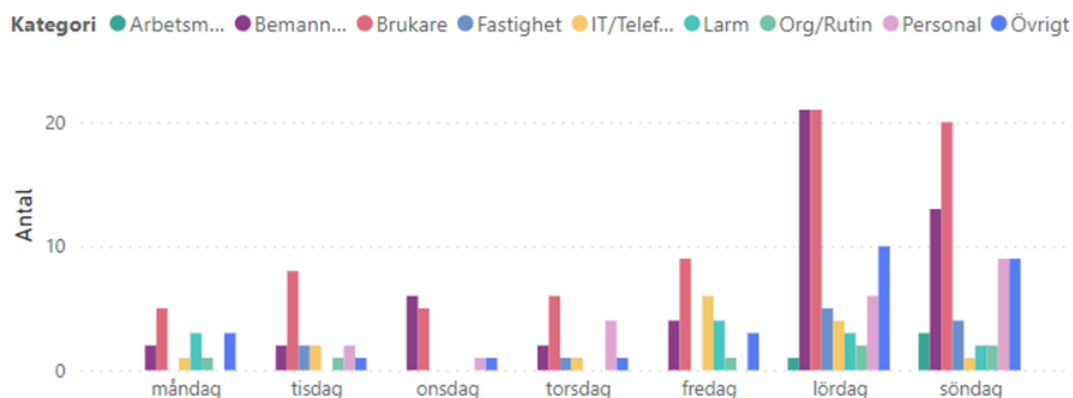
Det är fortsatt flest samtal till chef i beredskap kring brukare, bemanning, personal och fastighetsfrågor. Bemanningsfrågor är fortfarande en stor del av samtalen till chef i beredskap även om samtalen har blivit färre.

Andelen samtal kring brukare, bemanning, fastighet och personal har minskat sedan föregående år. Medan samtal kring IT/telefoni, organisation/rutiner, arbetsmiljö, larm och övrigt har ökat.

### Vid vilka tidpunkter har chef i beredskap fått telefonsamtal?

Utifrån de rapporter som enhetscheferna skriver i appen visas nedan antalet samtal per veckodag under 2023.





Under året har det fortsatt varit flest samtal till chef i beredskap på fredag, lördag och söndag. Antalet samtal måndag till torsdag har ökat något jämfört med föregående år. Sedan chef i beredskap startade har det varit flest samtal till chef i beredskap på helg dag och kväll.

### Samtalens fördelning inom verksamheter

Det har även under 2023 varit flest samtal till chef i beredskap från verksamheterna vård- och omsorgsboende, gruppboende/serviceboende LSS, hemtjänst samt hälso- och sjukvård. Det har under året varit 1 samtal från förskolan Fyren.

### Uppföljning av app som används för chef i beredskap

Efter sommaren 2023 genomförde beredskapsgruppen en uppföljning av appen chef i beredskap. Syftet med utvärderingen var att höra med de enhetschefer som har beredskap hur de tycker appen fungerar att använda och om det finns förbättringsområden och utvecklingsmöjligheter.

De enhetschefer som svarade på enkäten tycker att appen fungerar bra, det är tydligt, lätt att hitta och den underlättar när man har beredskap.

### Modulen chefer/verksamheter

Några enhetschefer uppger att ett förbättringsområde är att det ska finnas uppdaterade kontaktuppgifter i pappersform i CiB väskan.

Vi ska vara digitala och inte ha telefonlistor i pappersform, var och en kan skriva ut en telefonlista från appen för egen del inför sin beredskapsvecka men telefonlistan ska inte sparas i väskan.

Ett utvecklingsarbete är att från CiB appen kunna ta fram snygga och användarvänliga kontaktuppgiftsrapporter både för chefer och verksamheter.

### Modulen schema

Ett förbättringsområde som önskades för modulen schema var, att det på start bilden ska stå nuvarande vecka för de som är planerade att ha beredskap i stället för kommande vecka. Denna ändring är genomförd.

### Modulen rapporter

Viss osäkerhet hur man ska spara när man har skrivit rapport efter samtal och om rapporten skickas iväg via mejl till berörd enhetschef.

Det finns en rutin i CiB teamet och denna ska ses över så att tillvägagångssättet stämmer.

### **Utvecklingsarbete**

#### **Teamet**

Under hösten genomförde beredskapsgruppen ett förbättringsarbete i Teamet, genom att sortera och rensa bort gammalt samt skapa nya mappar.

#### **Rutiner**

Beredskapsgruppen har under hösten uppdaterat rutinerna, Rutinbeskrivning för beredskapsgruppen, Rutinbeskrivning för chef i beredskap, Rutin för medarbetare.

#### **Extraveckor**

Sedan chef i beredskap startade har det funnits en lista där enhetschefer som vill ta extraveckor kunnat skriva upp sig.

Den upprättade listan för extraveckor togs bort under hösten, det är avdelningschef som har ansvar för att avdelningens veckor är bemannade. Skulle ett bemanningsbehov uppstå gör avdelningschef först en förfrågan inom avdelningen och sedan en förfrågan till övriga avdelningar, så listan för extraveckor har inte längre någon funktion.

Varje avdelning får däremot skapa en egen lista med de chefer som vill ta extraveckor.

#### **Reflektioner från beredskapsgruppen**

Sedan chef i beredskap startade är det många samtal om bemanningsfrågor, dessa frågor ska inte vara samtal till chef i beredskap utan borde kunna lösas i verksamheten. Det är viktigt att enhetschefer pratar med medarbetarna om bemanningsfrågor och att det finns tydliga rutiner som säkerställer att medarbetarna vet hur de ska gå till väga för att lösa bemanningsfrågor efter ordinarie enhetschefs arbetstid.