



Socialnämnden

Socialförvaltningen månadsrapport avseende verksamhet per januari samt februari månad 2023

I denna rapport finns Socialförvaltningens måluppföljning verksamhetsstatistik sammanställd i en rapport med kommentarer och kortare analyser från tjänstemannasidan för att ge en tydlig bild av verksamhetens utveckling.

Uppföljning Socialnämndens mål 2023

**Sociala området ska ha
en god grund i
digitaliseringsarbetet**

#Digital mognad LIKA

Inom Socialförvaltningen har beslutet tagits om att mäta den digitala mognaden genom att använda verktyget LIKA som tillhandahålls av Sveriges kommuner och regioner (SKR). LIKA för socialtjänsten är ett självskattningsverktyg som består av tre delar, värdering, sammanställning och handlingsplan. Verktyget är tänkt att ge en övergripande, men konkret bild av var verksamheten befinner sig när det gäller den digitala utvecklingen. Förvaltningen fyller i självskattningen med enkätfrågor för att få fram en analys på fyra områden **Ledning**, **Infrastruktur**, **Kompetens** och **Användning**.

Postadress

Melleruds kommun
Socialförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

socialnamnd@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488



Ledning – Hur ledningen arbetar med: Strategier, styrdokument, resurser för verksamhetsutveckling, nyttokalkyler, externa och interna samarbeten, ansvarsfördelning, chefer som förebilder, nyckelkompetens.

Infrastruktur–Vilken basstruktur som finns: Arbete med informationssäkerhet, tillgång till internet/mobilnät, digitalt stöd, uppkopplad välfärdsteknik.

Kompetens – Har alla rätt förutsättningar: Hos politiker, medarbetare, brukare och kompetensplan för hantering av digitala system, e-Learning, stöd för medarbetare och personal.

Användning – Vad vi använder idag: Strukturerad dokumentation, omvärldsbevakning, säkra digitala möten, e-tjänster, digitala beslutsstöd, digitala anhörigräffar.



Utgångsresultat av mätning november 2022

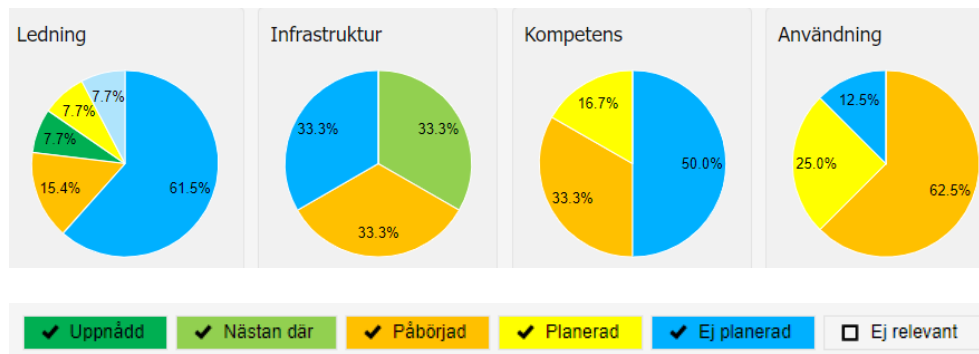
LIKA resultatet visar att det i **ledning** saknas övergripande strategiska styrdokument och en långsiktig plan. Digitalisering är inte en regelbunden punkt på ledningsmöten och det saknas en tydlig och dokumenterad ansvarsfördelning för digitaliseringsarbetet.

När det kommer till **infrastruktur** saknas arbete med informationssäkerhet.

Under **kompetens** visar resultatet att det finns en påbörjad handlingsplan för nya arbetssätt men att det saknas en strategi för säkra att medarbetare kan hantera systemen.

Under **användning** visar LIKA att verksamheten arbetar i digitala system och har påbörjat arbetet för en gemensam strukturerad dokumentation. Men arbetet med att använda exempelvis e-tjänster är låg.

Sammanfattningsvis är målen att vi arbetar oss från de blåa (inte planerade) fram till orange (påbörjad) och arbetar med ett helhetstänk runt digitaliseringen.

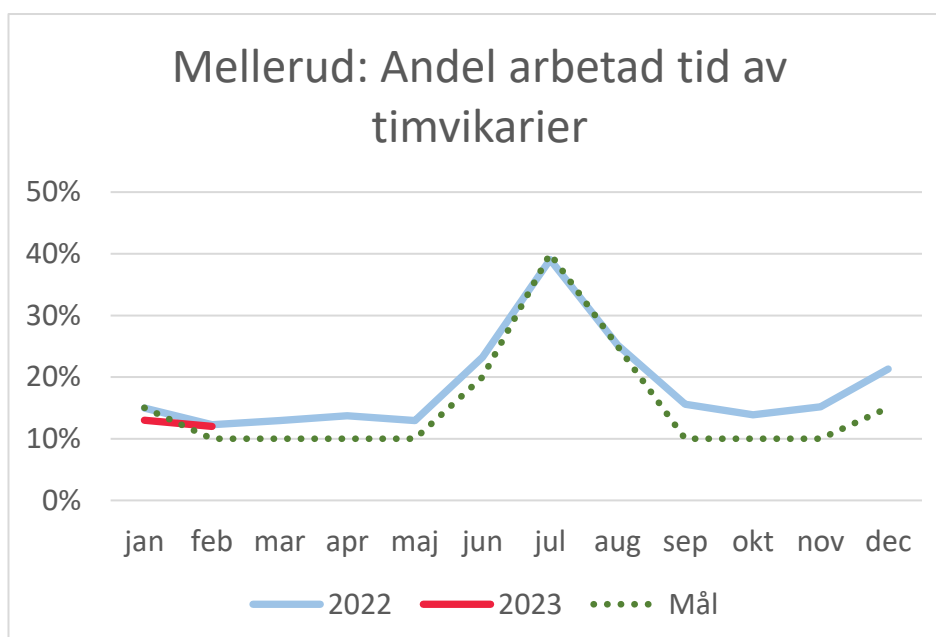


Vi har nu på vår senaste ledningsgrupp inom vård och omsorg arbetat med målområdena och tagit fram aktiviteter för målområdet digital mognad i respektive enhet. En gemensam aktivitet är att varje enhet ska ta fram en systemadministratör som ska stödja enheterna och vara länken till systemförvaltaren i arbetet med våra verksamhetssystem.



**Sociala områdets
bemanningsprocesser ska
vara välfungerande**

*# Andel arbetad tid av
timavlönade*



I vårt fortsatta arbete med en hållbar bemanning kommer vi att fortsätta följa andelen arbetad tid av timvikarier. Vårt mål är att verksamheten i snitt under året skall ha en andel av arbetad tid av timvikarier på en nivå om max 15% på helår. Vi kommer att följa utfallet månadsvis och även jämföra med utfall från 2022.

En uppföljningsstruktur finns på plats med flertalet nyckeltal såsom övertidskostnad, frånvarostatistik etcetera som månatligen kommer att gås igenom i respektive verksamhetsområde för analys och åtgärd.

Chefer kommer under året att än mer få stöttning och stöd av ekonom att följa upp sina personalkostnader.

Andelen arbetad tid av timvikarier uppgår i januari till 13% och februari till 12%.

Vi fortsätter att arbeta med rekrytering av personal för att vara fullbemannad och även någon överanställning. Detta för att minska timvikarier och övertidskostnad. För sjuksköterskorna som arbetar natt har vi gjort en omvärldsbevakning vad gäller arbetstidsmått och ersättning. Nästa steg är att försöka matcha upp där



Melleruds kommun ligger efter för att vara konkurrenskraftiga. Sjuksköterskor är en svår rekryteringsgrupp. Piloten på Fagerlids säbo fortgår i samarbete med personalen.



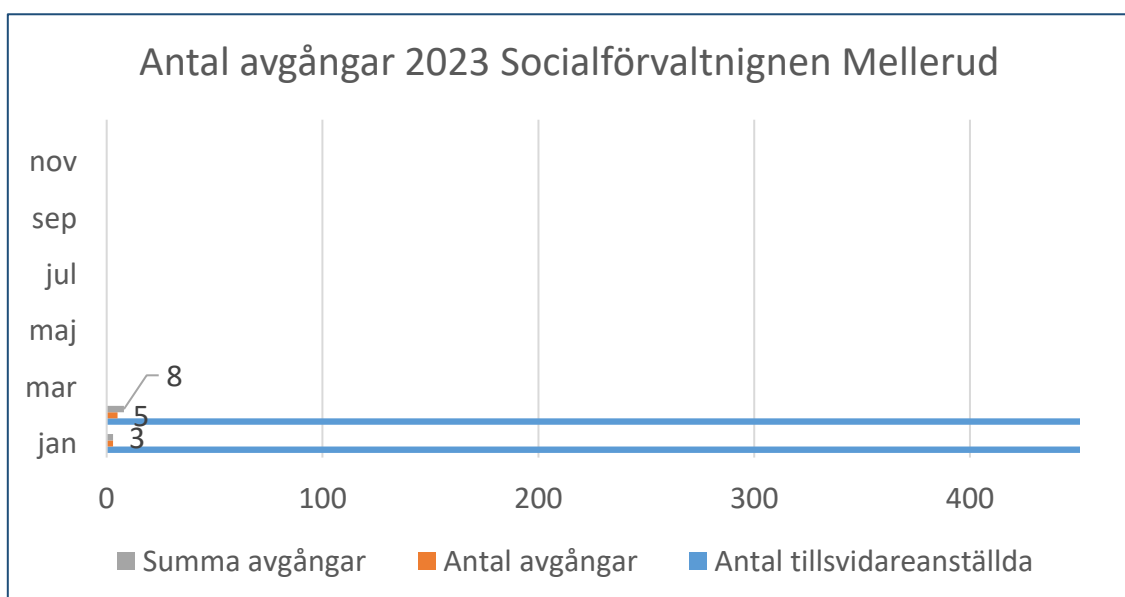
**Sociala området ska ha
väl implementerade
strategier för
kompetensförsörjning**

personalomsättning

	Antal avgångar	Antal tillsvidareanställda totalt	Personalomsättning i procent***
2018	67	440	15,20%
2019	74	423	17,40%
2020	51	440	11,60%
2021	51	453	11,30%
2022	70	461	15,18%
*** tillsvidareanställningar endast			

Personalomsättningen ligger något lägre än 2018/2019. 2022-års resultat kan vara en effekt efter pandemin samt ha en koppling till omorganisationen av Hemvården samt IFO.

Uppföljningen av förvaltningens personalomsättning kommer att utgå ifrån ovanstående statistik och därefter följas månatligen.














Under årets första två månader har totalt 8 personer valt att avsluta sin tjänst inom förvaltningen. Förvaltningens riktlinje för strategisk kompetensförsörjning ligger till grund för vårt framtida arbete med att analysera vilka aktiviteter som behöver genomföras samt hur vi skall prioritera dessa.

Viktiga delar att arbeta vidare med eller påbörja är de som presenteras nedan, tagna ur rutinen.

Viktiga strategier att vidhålla

	Hållbar bemanning med heltid som norm; viktigt att fortsätta arbetet med implementering av riktlinjerna
	Systematiskt arbetsmiljöarbete; fortsätta arbetet med säkerställa ett aktivt och välfungerande arbetsmiljöarbete
	Samverkan Dalsland; fortsätta arbetet med vår gemensamma organisation och samverkan i 4D och 5D

Viktiga tillkommande strategier

	Digitalisering och välfärdsteknik; viktigt med en färdplan och gemensam riktning
	Marknadsföring/Attraktiv arbetsgivare; arbeta med yrkesambassadörer och yrkesrådsgruppen som nav
	Kompetensväxling (rätt person gör rätt sak) samt karriärsutvecklingsmöjligheter
	Samlade planer för kompetensutveckling
	Tydliga ARUBA processer, dvs. processer för rekrytering, onboarding, introduktion, utveckla, avsluta
	Språkutvecklingsinsatser och språkombud för att säkra kompetens i verksamheten



**Sociala området ska
präglas av delaktighet
och ett aktivt
medarbetarskap**

HME index

Vårt mål om att säkerställa att våra verksamheter präglas av delaktighet och ett aktivt medarbetarskap kommer att mätas i form av arbetsmiljöfrågor som skickas ut till samtliga medarbetare via enkät. Frågorna sammanställer ett HME-index och är framtagna av SKR. HME står för Hållbart Medarbetar Engagemang. Första mätningen kommer att ske i april månad och förväntas redovisas i maj. Därefter kommer mätningar att ske i augusti och december med redovisning efterföljande månader.

De frågor som kommer att besvaras är:

Motivation

1. Mitt arbete känns meningsfullt.
2. Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete.
3. Jag ser fram emot att gå till arbetet.

Ledarskap

1. Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser.
2. Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare.
3. Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete.

Styrning

1. Jag är insatt i min arbetsplats mål.
2. Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt.
3. Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete.



INDIVID OCH FAMILJEOMSORG

Verksamhetsstatistik Individ och Familjeomsorg 2022

	Barn och Unga					
	Anmälningar Unga	Pågående utredningar	Arvoderade familjehem	Kontrakt. familjehem	HVB/SiS	Bistånd öppenvård
jan	45	63	27	11	1	65
feb	70	68	27	12	1	73
mar						
apr						
maj						
jun						
jul						
aug						
sep						
okt						
nov						
dec						

Kommentar: Högt inflöde av orosanmälningar orsak är att flera anmälningar inkommit i samma ärende samt att det i vissa inkomna orosanmälningar leder till många aktualiseringar (flera barn i familjen).

	Vuxna			
	Ekonomiskt bistånd hushåll	Anmälningar Vuxna	HVB/SiS	Bistånd Öppenvård
jan	60	15	4	18
feb	62	13	5	13
mar				
apr				
maj				
jun				
jul				
aug				
sep				
okt				
nov				
dec				

Kommentar: Flera placeringar på vuxna HVB/ SiS (missbruk/ skyddat boende) planeringen framåt är att vården ska fortsätta med öppenvårdsinsatser SoL 4:1.



VÅRD OCH OMSORG

Hög sjukfrånvaro i januari.

Påbörjat bemanningsutbildning för chefer och medarbetare.

Ny enhetschef för hemvården är på plats.

Arbetet med områdesindelning för hemvården, hemsjukvården och korttiden är påbörjat. Likaså arbetet med fast omsorgskontakt och demensgrupp/psykiatrigrupp inom hemtjänsten är påbörjat.

Kort nuläge

Verksamhetsstatistik Vård och Omsorg 2023

	Hemvård			Beläggning säbo i %	Beläggning korttid i %
	Antal vårdtagare	Antal trygghetslarm	Antal utförda timmar*		
jan	342	300	8060	92,04%	84,77%
feb	333	304	7038	91,09%	65,67%
mar					
apr					
maj					
jun					
jul					
aug					
sep					
okt					
nov					
dec					

Kommentar: Något högre antal vårdtagare och utförd tid jämfört med förra årets genomsnitt (336, 7157) men ingen större avvikelse för att göra någon åtgärd. Antal trygghetslarm håller sig stabilt.

Fortsatt låg beläggning på Skållerudshemmet.

Även beläggnings för korttiden följer tidigare månad med ett genomsnitt på ca 80%.



STÖD OCH SERVICE

Kort nuläge: Rekrytering av enhetschef till internutbildning och pedagogik pågår. Planerar för att implementera värdegrunden för stöd och service under 2023 samt arbetar med aktiviteter i grupperna utifrån våra mål för 2023.

Verksamhetsstatistik Stöd och Service 2023

	Boendestöd*	Kontakt- person SoL*	Boende LSS*	Daglig verksamhet*	Korttids- vistelse***	Avlösar- service**	Kontakt- person LSS*	Led- sagning**	Personlig assistans LSS*	Personlig assistent SFB*
jan	31	17	52	49	13	170	19	132	6	10
feb	31	17	51	49	14	165	19	137	5	10
mar										
apr										
maj										
jun										
jul										
aug										
sep										
okt										
nov										
dec										

*Antal personer som har pågående insats

** Antal verkställda timmar

***Antal verkställda dygn

Kommentar: Ser en fortsatt minskning inom boendestöd samt korttidsvistelse. Boende ökade med 4 lägenheter under 2022 men vi ser nu ett avstannande i detta och på sikt en minskning av boendeplatser.