

Årsberättelse 2016

Nämnden för funktionshindrade

Beslutad av Nämnden för funktionshindrade, den 9 februari 2017, § 20

Dokumentansvarig på politisk nivå: Nämnden för funktionshindrade
Dokumentansvarig på tjänstemannanivå: Förvaltningschef

Innehåll

1	Förslag till beslut.....	3
2	Förvaltningschefens bedömning och analys.....	4
2.1	Förvaltningschefens analys av verksamhetens resultat.....	4
2.2	Viktiga händelser.....	6
2.3	Framåtblick.....	7
3	Självskattning av nämndens bidrag och resultat.....	8
4	Utveckla - Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens strategiska områden.....	9
4.1	Hållbar tillväxt.....	9
4.2	Människors egenmakt.....	11
4.3	Barn och ungas behov.....	14
4.4	Trygg välfärd.....	15
5	Säkra och hushålla - Nämndens resultat och effekter (god ekonomisk hushållning).....	16
5.1	God ekonomisk hushållning.....	16
5.2	Status för och effekter av nämndens verksamhet (processer).....	17
5.2.1	Process/verksamhetsområde Välfärdsteknologi, jämställdhet.....	17
5.3	Målgruppernas uppfattning om tjänsterna.....	19
5.4	Ekonomi, resurser och effektivitet.....	22
5.5	Medarbetare som resurs för verksamheten.....	31
5.6	Bidrag till kommunens fokusområden, medborgardialog, brukarmedverkan och sociala investeringar.....	38
6	Fem år i sammandrag.....	41
7	Indikatorer.....	44
Bilaga		47
	Bilaga 1 Driftnämndens uppdrag och organisation.....	47

1 Förslag till beslut

Nämnden för funktionshindrade har bidragit med utveckling för att bättre tillgodose servicemottagarnas behov utifrån de fyra strategiområdena. Utifrån verksamhets- och utvecklingsuppdragen har utveckling skett och har gett goda resultat. Nämnden har bidragit med goda resultat till kommunens utveckling i andan av att kontinuerligt arbeta med att förenkla, förnya och förbättra. Ett systematiskt uppföljningsarbete finns i verksamheterna där internkontrollen är en väl fungerande process där nämndens representanter är delaktiga i och den slutliga instansen i val av tillsynsområden. Arbetet med genusredovisning förväntas synliggöra resursfördelningen mellan könen. Samarbetet med andra förvaltningen kring insatser för jobb och social sammanhållning ger goda resultat i form av att personer med funktionsnedsättning/annan kulturell bakgrund och språklig bakgrund att ta sig in på arbetsmarknaden. Nämndens delaktighet i sociala investeringar förväntas bidra till effekter för medborgarna.

Förvaltningens förslag till Nämnden för funktionshindrade

1. Nämnden fastställer årsberättelsen för 2016.
2. Årsberättelsen överlämnas till programnämnd Social välfärd för vidare hantering.

2 Förvaltningschefens bedömning och analys

2.1 Förvaltningschefens analys av verksamhetens resultat

Nämnden har bidragit till det strategiska målområdet *Hållbar tillväxt* genom sitt omfattande arbete med välfärdsteknologi för servicemottagare inom hela förvaltningen. Generellt har förvaltningens satsning lett till att verksamheten fått kontinuerlig kunskap om de aktuella innovationer som finns på marknaden och därmed fått goda möjligheter att aktivt arbeta med ny teknik. En kartläggning har visat att flera servicemottagare är intresserade av att boka sin egen insats digitalt. Varpå identifierade behov kommer att beaktas i digitala satsningar under nästa år. Dessutom har det i olika forum getts information till servicemottagare där mobila applikationer inom ramen för ny välfärdsteknologi visats och lärts ut för att förenkla vardagen för medborgare. Ett samarbete med Smarta äldre (Science park, IT och Lifee AB), i syfte att stärka folkhälsan hos personer med kognitiva funktionsnedsättningar genom ökad fysisk aktivitet, har inletts och vissa glädjande resultat har setts. I samverkan med Socialförvaltningen och Vård- och omsorgsförvaltningen har en EU-fondguide publicerats med syftet att underlätta och stimulera medarbetare med utvecklingsidéer att med innovationsslussen och externa medel söka extern finansiering för utveckling

Till det strategiska målområdet *Människors egenmakt* har nämnden bidragit genom sitt arbete kring mänskliga rättigheter med HBTQ-diplomering och ökad kunskapsspridning om bemötande och värdegrundsfrågor. Genom sitt deltagande i nationella nätverk har omvärldsbevakningen ökat som i sin tur ger ökad kunskap och utvecklar förvaltningens idéer på hemmaplan. Nämnden har även bidragit genom sitt deltagande i projektet Breddad kompetensförsörjning för att möjliggöra en väg in på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning eller personer som behöver utveckla det svenska språket. Förvaltningen ser att projektet kommer att bidra till den egna kompetensförsörjningen. Förvaltningen bistår nämnden med medborgardialog genom att skapa former, möte, studiebesök och kontakter med medborgare och det civila samhället.

Nämnden har bidragit till det strategiska målområdet *Barn och ungas behov* genom ovan nämnda men även genom att tillgodose önskemål och behov från närstående att kunna förvärvsarbeta medan deras barn eller ungdom får det stöd hen behöver. Detta sker bland annat genom utökade öppettider. Samarbetet mellan skola och region Örebro län med syfte att alla barn ska få en anpassad skolgång fortlöper som planerat. Alla verksamheter inom barn- och ungdomsverksamheterna arbetar aktivt med att motverka barnfattigdom genom att erbjuda kostnadsfria aktiviteter för barnen och ungdomarna. Samarbetet och den sociala investeringen i partnerskapsområdena är en viktig insats för barn och ungdomar i utsatta områden där förvaltningen särskilt bidragit genom att öka kunskapen om funktionsnedsättningar till övriga förvaltningar.

Inom det strategiska målområdet *Trygg välfärd* har nämnden bidragit genom ovan nämnda och särskilt genom att i slutet av året, i samarbete med vård- och omsorgsförvaltningarna, beslutat om digital signering för läkemedelshantering. Detta för att kvalitetssäkra verksamheterna och därmed öka tryggheten för servicemottagarna.

Nämnden har ett nära samarbete med lokalförsörjningsavdelning och fastighetsägare för att underlätta matchning av olika boendeformer så att servicemottagarna ska få ett optimalt boende utifrån sitt funktionshinder. Samarbetet är en förutsättning för att kommunen ska kunna erbjuda anpassade bostäder för målgruppen.

Nämndens åtaganden gällande *processer* består av långsiktiga uppdrag som är påbörjade och resultaten väntas leda till högre grad av inflytande och delaktighet för servicemottagaren bland annat genom att servicemottagaren bokar sin egen tid för boendestöd. Under kommande år väntas ökade möjligheter till analyser utifrån det arbete som startar 2017 med genderbudgeting och genom arbetet med optimal bemanning där medarbetarnas arbetstid planeras mer flexibelt för att motsvara servicemottagarnas behov. Målet med ett utökat samarbete med Anhörigcenter är uppnått och fler aktiviteter pågår kontinuerligt.

När det gäller nämndens åtaganden riktade till målgruppernas uppfattning av tjänsterna visar resultaten att utveckling har skett, men alla områden når inte målvärdet ännu. Utvecklingsarbetet med att införa ett verktyg för att mäta brukarnöjdhet är av långsiktig och komplex karaktär. Komplexiteten ligger i att alla servicemottagare, oavsett funktionsnedsättning ska kunna svara på frågorna avseende nöjdhet. Trots komplexiteten i detta visar resultatet en högre svarsfrekvens och en högre andel nöjda servicemottagare än föregående år, men för att säkerställa resultaten är det önskvärt med fler antal svarande. SKL har tagit fram ett verktyg som under hösten 2017 ska prövas i verksamheten.

Nämndens åtagande rörande *ekonomi/effektivitet* visar att samtliga mål har uppnåtts, och att förvaltningen har klarat omprövningskravet, förutom åtagandet gällande optimal bemanning där effekterna ännu inte går att se fullt ut då detta är ett strategiskt långsiktigt mål där utvecklingen gått långsammare än önskvärt.

Statistiken från kostnad per brukare (KPB) visar på lägre kostnadsökning än målvärdet, samtliga verksamhetsområden har effektiviserats.

Den kartläggning som genomförts inom socialpsykiatrin angående i hur stor utsträckning servicemottagare vill boka sitt boendestöd och få stöd digitalt, visar att bland de tillfrågade finns intresse varpå det påvisar en möjlig effektivisering i framtiden. En verksamhet med jämn könsfördelning har valts ut som kontrollgrupp i förvaltningen som syftar till att synliggöra resursfördelningen mellan könen till exempel hur fritidsaktiviteter tillhandahålls utifrån ett genderbudgetperspektiv.

När det gäller nämndens åtaganden angående medarbetare visas ett gott helhetsresultat. Det interna kompetensförsörjningsarbete som pågår inom

förvaltningen ger medarbetarna stora möjligheter till kompetensutveckling och under 2016 har arbetet med att etablera fler interaktiva utbildningar gett minskade kostnader. Under året har en idésluss implementerats med syfte att ta hand om medarbetarnas idéer men också för att främja kreativitet och jämlik hantering. Några få idéer har inkommit och processen har påbörjats. Det finns en förväntan att fler initiativ ska tas av medarbetare och några av dessa kan etableras och realiseras i verksamheten.

Dessvärre kan konstateras att korttidssjukskrivningarna samt antalet arbetsskador och tillbud har ökat markant. Ökningen av arbetsskador och tillbud ses i de verksamheter som ger stöd åt personer med sammansatt problematik och ett utåtagerande beteende. Korttidssjukfrånvaron har ökat inom majoriteten av verksamheterna.

Omprövning/effektiviseringsuppdraget 2016 har bidragit till att förvaltningen arbetar aktivt för att ställa om arbetssätt för att klara uppdragen med de minskade resurserna. För flera verksamheter visar prognosen att arbetet har gett effekt utan att sänka kvaliteten.

Nämnden har bidragit till God Ekonomisk Hushållning genom att flertalet GEH-indikatorer, däribland servicegarantierna, från programnämnd har uppnåtts.

2.2 Viktiga händelser

Under året har en modell tagits fram för att mäta stödbehov i grupp- och servicebostäder som under 2017 ska kopplas till ett ekonomiskt styrsystem för fördelning av resurser. Utveckling kring nyttja av välfärdsteknologi har skett i och med etablerandet av interaktiva utbildningar och digital signering för läkemedels-hantering.

Under året har det kontinuerliga arbetet med strategisk för kompetensförsörjning utvecklats ytterligare. Dessutom har en personalstrategisk plan utarbetats som tas i bruk våren 2017. Forskning visar att personer med funktionsnedsättningar har sämre hälsa än andra. Därför har förvaltningen under året arbetat fokuserat med folkhälsa för att stärka den fysiska hälsan genom en förändrad livsstil. Detta har skett i samarbete med andra aktörer.

Fyra nya gruppbooster har öppnats och antalet servicemottagare har ökat.

Delaktighetsarbetet genom delaktighetsmodellen och arbetet med maktförskjutningen är fortsatt central och utvecklas kontinuerligt i förvaltningen.

Förvaltningen har sedan tidigare delaktighet i sociala investeringar och är en aktiv aktör och kommer så vara framledes också.

2.3 Framåtblick

De stora trenderna i samhället gällande globalisering, urbanisering och digitalisering, påverkar förvaltningens inriktning och arbetssätt. Människor rör sig mellan nationerna och så även informationen. Detta gör att medborgare ställer allt högre krav på att information görs tillgänglig. Allt fler vill bo i centrala delar av Örebro vilket gör att vi får allt större utmaning att tillhandahålla funktionella bostäder till målgruppen då konkurrensen där är större. Det krävs ett större arbete att få medarbetare att vilja arbeta och medborgare att vilja bo i de verksamheter vi har på landsbygden. Den digitala utvecklingen ställer stora krav på kommunen att förenkla vardagen för medborgare att ta del av service och tjänster digitalt. Detta tillsammans med årliga omprövningskrav gör att förvaltningen behöver transformeras för att möta de nya förväntningarna och kraven som medborgarna har.

Örebro kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare och vi får allt svårare att rekrytera nya medarbetare. Ett förändrat arbetssätt gällande kompetensförsörjning (rekrytera, behålla och kompetensutveckla medarbetare) finns och tar form och så även arbetet runt optimal bemanning (använda medarbetares kompetens och tid optimalt). Ett mer aktivt arbete behövs för att minska antalet tillbud och arbetsskador i de verksamheter som ger insats åt personer med sammansatt problematik och ett utåtagerande beteende.

Vi ska under nästa år skapa en bättre systematik kring kvalitetsuppföljning, mäta brukarnöjdheten och det ekonomiska resultatet i verksamheterna för att följa effekten av aktiviteterna i verksamhetsplanen. Nya ekonomiska styrsystem är att vänta under nästa år som tillsammans med den framtagna stödbehovsmättningsmodellen kommer att förändra insatsen grupp/servicebostad.

Värdegrundsarbetet är centralt i omställningen och ett fokus på vilka vi är till för ska spegla förvaltningens arbete.

3 Självsfattning av nämndens bidrag och resultat

Nämndens årsberättelse är en förutsättning för Kommunstyrelsen att utöva sin uppsiktsplikt enligt kommunallagen. Självsfattningen visar nämndens bidrag till utveckling inom de fyra strategiska områdena (uppdraget att utveckla, kap 4). Skattningen utgår ifrån utvecklingen inom de åtaganden som nämnden fått riktade från programnämnden. Inom säkrauppdraget är grunden för självsfattningen indikatorernas utfall tillsammans med resonemang om resultat och effekter beträffande uppdraget enligt reglementet (uppdraget att säkra, kap 5). Nämnderna redovisar även ett ekonomiskt resultat både för eventuella intraprenader/balansräkningsenheter och den övriga verksamheten (uppdraget att hushålla, kap 5).

Kommentarer och noteringar om...	Utveckla: Strategiska områden 2015-2018				Säkra: Verksamhetsuppdrag enligt reglemente				Hushålla: Ramavvikelse	
	Hållbar tillväxt	Människors egenmakt	Barns och ungas behov	Trygg välfärd	Process	Brukare	Ekonomi/ Effektivitet	Medarbetare	Intraprenad	Övrig verksamhet
	Grönt	Grönt	Grönt	Grönt	Grönt	Gult	Grön	Grönt	Grönt	Grönt
... starka resultat	Arbetet med att införa välfärdsteknologi i verksamheterna frigör medarbetarresurser.	Arbete med maktförskjutning från medarbetarna till att öka servicemottagarnas inflytande och delaktighet sker i alla verksamheter. Öppen förvaltningsledningsgrupp en ger ökad insyn och delaktighet.	Barn- och ungdomsverksamheterna har stor kompetens att ge servicemottagarna gott stöd samt möjlighet att ta emot servicemottagare från socialtjänst och länets övriga kommuner.	Lokal- och bostadsför-sörjningsplanen har gett servicemottagarna ett tryggt boende.	Kvalitetsinspektörernas arbete bidrar starkt till ständiga förbättringar och kvalitetssäkring i verksamheterna.	Ett systematiskt arbete med brukarmedverkan på olika nivåer; individuell (brukarenkät), operationell (husmöten) och systemnivå (ledningsgrupp och brukarombudgrupp).	Välfärdsteknologi i verksamheterna skapar effektivare resursanvändande av medarbetarna.	Förvaltnings interna kompetens försörjningsarbetet ger medarbetarna stora möjligheter till kompetensutveckling.	Socialpsykiatri arbetar effektivt med tilldelade resurser och väntas redovisera ett överskott 2016.	Daglig verksamhet har förbättrat sitt resultat från 2015 men redovisar trots det ett mindre underskott 2016.
... resultat med förbättringspotential	Ett rehabiliterande förhållningssätt med fokus på servicemottagarens styrkor kommer i framtiden att vara fokus i verksamheten.	Inom de gränsöverskridande arbeten där, förvaltningen är en av flera aktörer, krävs att alla förvaltningar arbetar mot samma mål – förbättringar för servicemottagarna.	För att skapa en attraktiv verksamhet krävs förbättrad IT struktur.	Nya boendelösningar krävs då färre grupp- och servicebostäder byggs i framtiden.	Verksamheternas alla processer behövs sammanfogas för att bättre se helheten i de arbeten som görs.	För tillförlitliga slutsatser krävs ett ökat antal svarande på brukarenkäten. Resultatet visar att arbetet gällande tillgänglighet och inflytande behöver intensifieras genom bl a delaktighetsmodellen.	Arbetet med optimal bemanning fortsätter för att säkerställa att bemanningen överensstämmer med servicemottagarens behov är i linje med förvaltningens effektiviseringsuppdrag. Problematiskt att identifiera relevanta mätvärden utifrån kön gällandegender budgeting.	Minska sjukskrivningar och arbetsskadorna med hot och våld genom fortsatt med riskanalys och kompetensutvecklingsinsatser. Fortsätta minska antalet timvikarier, och öka sysselsättningsgraden.	Grupp- och servicebostäder behöver arbetas med personalbudget och uppföljning av löner.	
	Arbetet med fokusområdena ska redovisas samlat i kap 5.6: genusredovisning, insatser för jobb och social sammanhållning, förenkla – förnya - förbättra samt intern kontroll									

Grönt: Målet uppnås, utvecklingen bidrar till helhetsresultat. **Gult:** Utveckling har skett, målet inte helt uppnått. **Vitt:** Uppgift saknas, är inte aktuell, kan inte bedömas.

4 Utveckla - Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens strategiska områden

Driftnämnden förväntas bidra, inom sitt verksamhetsuppdrag, till utvecklingen av samtliga av kommunfullmäktiges fyra strategiska områden och för dem angivna målområden. Bedömningen av nämndens resultat och bidrag till kommunens utveckling grundas på status och förväntade effekter beträffande de åtaganden som riktats från programnämnden.

4.1 Hållbar tillväxt

Örebro kommun ska verka för både tillväxt och minskad klimatpåverkan. Den hållbara tillväxten är central för att klara kommunens utmaningar i dag och imorgon. Örebro ska vara en kommun som anstränger sig för att företag ska kunna etablera sig, växa och utvecklas inom kommunen. Goda kommunikationer är en förutsättning för en fungerade vardag.

Välfärdsteknologi

Mål 1: Kartläggning av välfärdsteknologi för servicemottagare inom Socialpsykiatri

Intresserade servicemottagare har identifierats och arbetsterapeut har informerats i dessa ärenden. Facebookgrupper har öppnats på efterfrågan av servicemottagarna och riktlinjer för användande av dessa finns i verksamheterna. Kartläggningen (där 88 personers tillfrågades) inom socialpsykiatri visar att 36 procent av dessa är intresserade av att pröva stöd via nya teknik. Resultatet av utvärdering av årets arbete visar att det finns ett visst intresse från servicemottagarna att få stöd via ny teknik och under 2017 förväntas servicemottagare kunna få sitt stöd kompletterat med välfärdsteknik.

Mål 2: Genomförande av APP-caféer

Verksamheten deltog och anordnade en dag samt en workshop om välfärdsteknologi för funktionshindrade för regionens alla kommuner. Örebro kommun fick begränsat antal platser och dessa platser fylldes. Dagen gav inspiration och nya idéer till verksamheten. Ett resultat från workshopen är att det finns en otydlighet i vem som gör vad, ex kommun respektive habilitering och att ansvarsfrågan därmed blir otydlig. Förbättringsåtgärder är en samverkan mellan professionerna och att bilda regionala samverkansgrupper inom området välfärdsteknologi för att skapa samverkansvinster. Slutsatsen är att förvaltningen har kommit långt i sitt arbete med appar som bidrar till att den servicemottagarna kan leva ett mer självständigt liv med stöd av välfärdsteknologiska hjälpmedel. Arbetet med att sprida kunskap och effekter av att använda appar fortsätter under 2017.

Mål 3: Undersöka möjlighet till digital signering för läkemedelshantering

Kartläggningen av möjlighet till digital signering och studiebesök på verksamheter som provar digital signering har genomförts. En förväntan av införandet i förvaltningen är att nämnden väntas få en patientsäkerhet och kvalitetsvinster då

avvikelserna idag försämrar patientsäkerheten och tar tid från det brukarnära arbetet för flera yrkesgrupper. Mycket har försenats då upphandlingen överklagats och först nyligen vunnit laga kraft. Införande planeras i samarbete med Vård- och omsorgsförvaltningen och programområdet.

Mål 4: Samarbeta med Science Park

Samverkan med Smarta äldre-projektet, Alfred Nobel Science park och Lifee AB (teknikföretag) har inletts för att utveckla arbetet med folkhälsa och IT. Samarbetet ska främja fysisk aktivitet för personer med kognitiva funktionsnedsättningar. Generellt bidrar deltagandet till att verksamheten får kontinuerlig kunskap om aktuella innovationer som finns på marknaden och därmed goda möjligheter att arbeta aktivt med ny teknik.

Under året har studiebesök på Science Park resulterat i ett samarbete och ett inköp av ett antal robotkatter till verksamheterna. Robotkatterna har tidigare främst används till personer med demens, därför är nu både företaget och Science Park intresserade av att ta del av uppföljning och utvärdering av katterna inom funktionshinder verksamheten. Utvärdering görs under 2017.

Förvaltningen är aktiv i arbetet kring ny teknik och innovationer vilket bidrar till att medborgarna gynnas i ett långsiktigt perspektiv både gällande delaktighet, inflytande men också när det kommer till fysisk aktivitet och andra folkhälsoaspekter. Förvaltningen kommer fortsätta hitta olika vägar som möjliggör finansiering av ny teknik och innovation.

Mål 5: Kartlägga behov av lokalt Wifi

En kartläggning är genomförd inom grupp- och servicebostäder och visar att 92 procent av kartlagda verksamheter saknar trådlöst Wifi (64 av 70 verksamheter). Slutsatsen är att förvaltningen behöver fortsätta arbetet med att undersöka möjligheterna till Wifi på verksamheterna för att inte tappa attraktiviteten som utförare och att inte servicemottagarna ska uppleva begränsningar i sina liv då de vistas i våra verksamheter. Utöver detta krävs anpassningar för att säkerställa att redan implementerad teknik får rätt förutsättning till att uppdateras och därmed säkerställa effektivare arbetssätt, t ex genom att medarbetarnas dokumentationsarbete underlättas. Fortsätt arbetet med att undersöka möjligheterna (ekonomiska och säkerhetsaspekter behöver tas i beaktande) med wifi för att säkerställa ovanstående slutsatser. Ett fortsatt arbete inom hela kommunen krävs för att skapa en kommunal helhetslösning.

Internationellt arbete

Mål 6: Bevaka internationellt arbete

Förvaltningen har under 2016 deltagit på olika internationella arenor både som föreläsare och som åhörare. Dessutom etablerades och publicerades en EU-fondguide inom förvaltningen i samverkan med Socialförvaltningen och Vård- och omsorgsförvaltningen med syfte att underlätta för de med en utvecklingsidé att söka externa medel för att finansiera ett projekt.

Analysen är att förvaltningen har etablerat internationella kontakter med till exempel Holland och Europeiska socialnätverket som i ett långsiktigt perspektiv

kan leda till verksamhetsutveckling som gynnar både verksamhet och enskilda servicemottagare. Att det etablerats en fondguide kan bidra till att förvaltningen i större utsträckning får möjligheten att använda externa ekonomiska medel till utvecklingsarbeten som i sin tur bidrar till ett effektivt sätt att hantera förvaltningen ramtilldelning.

Slutsatsen är att vi har påbörjat ett arbete med internationalisering som ger oss ett större perspektiv på funktionshinderområdet och behöver utvecklas vidare med de kontakter som etablerats.

4.2 Människors egenmakt

En människa som själv får vara aktiv i att forma sitt eget liv mår bra. En människa som har drivkraft att utveckla sig själv och sin omgivning ska få möjlighet till det. Örebro kommun ska bli bättre på att släppa lös den kraft som finns hos medborgare, som kan och vill bidra till kommunens utveckling. I Örebro får alla möjligheter.

Jämställdhet

Mål 1: Mänskliga rättigheter – HBTQ-diplomering, kunskapsspridning om bemötande och värdegrundsfrågor

35 medarbetare har HBTQ-diplomerats under våren. De har spridit kunskap till övriga medarbetare och servicemottagare för att fortsätta arbetet med att motverka mobbing och kränkning. Ett arbete för att certifiera verksamheten har påbörjats. Utbildningen har bidragit till kunskap i normkritiskt tänkande och agerande som syftar till att stärka och främja individens mänskliga rättigheter att få vara och leva som hen önskar och behöver, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Analysen är att den kompetenshöjande insatsen som bidragit till en fördjupad kunskap i mänskliga rättigheter hos de 35 internutbildarna kommer bidra till en större, bredare och mer naturlig spridning av normkritiskt förhållningssätt med fokus på mänskliga rättigheter. Det finns många olika delar i detta som kan komma att bidra till att verksamheterna får en gedigen grund att stå på gällande jämställdhet och ickediskrimineringsfrågor, dessutom borde detta bidra till att man blir ytterligare medveten om allas lika värde och på så vis att bemötande mot våra servicemottagare, kollegor emellan utvecklas.

Mål 2: Implementering av kommunens gemensamma handlingsplan/policy för jämställdhet

Majoriteten av förvaltningens verksamheter har fått en genomgång av den reviderade Jämställdhet- och ickediskrimineringsplanen vid ett ledarforum under hösten och samtliga verksamheter har fått information om vad revideringen innebär. Övriga verksamheter har planerat genomgång i början av 2017.

När det gäller insatsen personlig assistans behöver förvaltningen fundera på om kunderna ska ha full möjligheten att välja bort personliga assistenter utifrån vissa kriterier. Det uppstår ett etiskt dilemma mellan individens eget val och de

grundprinciper som kommunen har som arbetsgivare om allas lika värde och ickediskriminering.

Utifrån tidigare goda erfarenheter av att sprida och implementera övergripande styrdokument som har visats vara lyckosamt tidigare gällande det genomförda arbetet (2015) kring jämställdhet- och ickediskriminering så handlar det om att alla inom förvaltningen nu får möjlighet till fördjupning och utveckling av redan genomförda åtgärder/aktiviteter inom ämnet. Utöver detta kommer förvaltningen att inkludera ett jämställdhets- och ickediskrimineringsperspektiv i alla internutbildningar (då internutbildarna är HBT- diplomerade). Slutsatsen är att det är tillräckliga insatser som skett under 2016 varpå förvaltningen, under vägledning av de mål och aktiviteter som finns i verksamhetsplanen, kommer vidareutveckla målet under 2017.

Samverkan med det civila samhället

Mål 3: Deltagande i nationellt nätverk

Verksamheterna har deltagit i Svenska kommuner och landstings (SKL) nationella nätverk. Träffarna har gett bra kunskap för att utveckla förvaltningens idéer på hemmaplan och fått positiv feedback från andra kommuner, forskare och regeringsnivå. Sammantaget kan konstateras att det är berikande för Örebro kommun att finnas med i nationella utbyten.

Sysselsättning

Mål 4: Breddad kompetensförsörjning

Genom deltagande och genomförandet av projektet förväntas möjligheterna för framtida kompetensförsörjning genom breddad rekrytering, rätt kompetens och identifierande av arbetsuppgifter att öka. Dessutom förväntas en attitydpåverkan hos förvaltningen som arbetsgivare vad gäller att anställa personer med olika funktionsnedsättningar eller brister i svenska språket.

Under december månad har en överenskommelse träffats mellan fackförbundet Kommunal och arbetsgivaren om införandet av den statliga satsningen Extra tjänster. Syftet är att skapa tillträde på arbetsmarknaden inom välfärdsyrken för nyanlända och långtidsarbetslösa. Totalt ska förvaltningen ta emot 10 stycken extra tjänster under 2017.

Intresset för en breddad rekrytering har varit störst inom skola/förskola, där vi hoppas på ”piloter” som kan bli goda exempel för övriga verksamheter i kommunen. Arbetet med att förbereda Örebro kommun för en breddad kompetensförsörjning kommer att fortgå under 2017. Analys av arbetet visar att det är viktigt är att bygga in stödjande funktioner för arbetsgivarledet då nya målgrupper förhoppningsvis anställs inom förvaltningens verksamheter.

Mål 5: Deltagande i ”Supported education”

26 personer har under året fått stöd i utbildning genom supported education. Dessa personer ges möjlighet till vidareutbildning och tillträde på arbetsmarknaden. Slutsatsen är att förvaltningen fortsätter att arbeta för att människor med funktionsnedsättningar ska ges samma förutsättningar för studier och arbete.

Delaktighet och påverkan

Mål 6: Informationscaféer i delaktighetsmodellen

Under året har ett stort arbete gjorts för att sprida information om delaktighetsmodellen som verktyg och för att utveckla arbetet med delaktighet i allmänhet. Filmer med en kort informationsföreläsning om 13 olika ämnen gällande delaktighet har tagits fram. Dessa filmer kan bland annat användas på APT och fungera som diskussionsunderlag för verksamheterna. I filmerna sprids också kunskap om de verktyg som finns att använda i verksamhetens delaktighetsutveckling som t.ex. delaktighetsmodellen.

Under året har en arbetsgrupp arbetat fram en internutbildning som ska erbjudas alla chefer för att rusta dem för att arbeta med delaktighetsutvecklingen i respektive verksamhet. Utbildningen kommer att ges under våren 2017. Förvaltningens fortsatta arbete med maktförskjutningen från servicegivare till servicetagare ska bli märkbar. Detta i sin tur förväntas bidra till delaktighet på lika villkor i samhället.

Mål 7: Rutin för delaktighet

Samtliga enheter inom Socialpsykiatri har haft brukarråd, husmöten och dialogträffar. Brukarråd och husmöten har haft ett högt deltagande medan dialogträffar har haft ett lägre deltagande eftersom brukarna som bor i ordinärt boende oftast är nöjda med en individuell kontakt. På mötena har dialog förts kring aktuella frågor såsom verksamhetsplan, nya rutiner, information om SIP-verktyget och arbetet kring psykisk hälsa inom regionen. Delaktighet på individnivå sker genom uppföljning av genomförandeplaner och detta sker enligt uppgjord rutin.

Fyra medarbetare har under året utbildat sig i delaktighetsmodellen. De har genomfört så kallade delaktighetslingor inom socialpsykiatri under sin utbildning

Slutsatsen är att målet med att förvaltningen har en systematik i arbetet med brukarmedverkan på olika nivåer; individuell (brukarenkät), operationell (husmöten) och systemnivå (ledningsgrupp och brukarombudgrupp) är uppnått.

Mål 8: Kartlägga behov om livsstilsförändring

Hälsoscreening har gjorts inom Socialpsykiatri under året och planeras erbjudas till samtliga servicemottagare. Hittills har 250 servicemottagare erbjudits hälsoscreening och 180 servicemottagare deltagit (72 procent). Analysen av arbetet är att det krävs motivationsarbete för att engagera servicemottagarna att delta och göra en livsstilsförändring. Resultatet av kartläggningen och screeningen är att den kan användas i varje servicemottagares individuella planering för att planera åtgärder för en livsstilsförändring. Detta är viktigt då man statistiskt vet att personer med psykisk ohälsa generellt har en sämre fysiska hälsa än befolkningen i övrigt.

4.3 Barn och ungas behov

Alla barn förtjänar en bra barndom och en trygg och utvecklade skolgång. Genom tidiga insatser och arbete för att förebygga – såväl fysisk som social och psykisk ohälsa – kan fler barn och unga få en bra uppväxt och ett mer hälsosamt liv. En faktor som har stor och negativ effekt på barns och ungas uppväxt är barnfattigdom. Genom samordnade insatser från olika samhällsaktörer ska alla barns möjligheter till goda uppväxtvillkor stärkas.

Välfärdsteknologi

Mål 1: Kartlägga behov av lokalt Wifi

Se analys hållbar tillväxt stycke 4.1

Jämställdhet

Mål 2: Mänskliga rättigheter – HBTQ-diplomering, kunskapsspridning om bemötande och värdegrundsfrågor

Se analys Människor egenmakt stycke 4.2

Mål 3: Implementering av kommunens gemensamma handlingsplan/policy för jämställdhet

Se analys Människor egenmakt stycke 4.2

Språk och kommunikation

Mål 4: Informationsmaterial om LSS Fritid

Verksamheten har haft en informationsträff med föreningen Organiserade Aspergare, vilket resulterat i fortsatt samverkan för att förbättra informationsmaterialet. Dokumentet är tänkt att användas då administratörer, på LSS fritid, bedömer att det finns behov av extra tydlighet i utförandet. Hittills har det använts i ett enskilt ärende men fick inte det utfall som man hoppats på. Arbetet fortsätter med att förbättra informationsmaterialet.

Delaktighet och påverkan

Mål 5: Flexibla öppettider inom barn- och ungdomsverksamheterna

Det har tidigare inte funnits möjlighet till morgon- eller sen eftermiddagsfritids. För att tillgodose önskemål från föräldrarna har tidsintervallet utökats och verksamheten är nu öppet från 06:30-18:00 måndag till fredag. Förändringarna uppfyller nu de behov som efterfrågas.

Motverka barnfattigdom – skapa meningsfullhet

Mål 6: Kostnadsfria fritidsaktiviteter inom barn- och ungdomsverksamheterna

Alla barn- och ungdomsverksamheter arbetar för att erbjuda kostnadsfria aktiviteter. Verksamheterna budgeterar 1 tkr per servicemottagare, vilket ger möjlighet att erbjuda aktiviteter som är förknippade med kostnader utan att det belastar barnet/ungdomen eller dennes vårdnadshavare. Därutöver deltar verksamheterna i olika gratisaktiviteter.

Mål 7: Samverkan med skola och Region Örebro län

Det finns en fortlöpande samverkan mellan skola och barn- och ungdomsverksamheten inom förvaltningen. Ett exempel är att barn- och ungdomsverksamheten lånar ut personal, i enskilda fall, till skolan för att skapa den trygghet i

skolsituationen som krävs för servicemottagaren. När en servicemottagare har komplexa behov som kräver samverkan mellan skola, socialtjänst och förvaltningen för funktionshindrade finns en generell problematik med ansvarsfördelning och därmed problem med förskjutna kostnader över förvaltningsgränserna. Slutsatsen är att det fortsättningsvis krävs goda samverkansformer för att säkerställa trygghet för servicemottagaren.

4.4 Trygg välfärd

Välfärdsinsatser i en kommun skapar kvalitet för enskilda människor. Det skapar också kvalitet för samhället som helhet – då stärks hela Örebro. Örebro kommun ska vara en stad där människor vill växa upp, arbeta och bli gamla. Då krävs en trygg välfärd så att människornas upplevda trygghet ökar.

Välfärdsteknologi

Mål 1: Undersöka möjlighet till digital signering för läkemedelshantering

Se analys Hållbar tillväxt stycke 4.1.

Jämställdhet

Mål 2: Mänskliga rättigheter – HBTQ-diplomering, kunskapsspridning om bemötande och värdegrundsfrågor

Se analys Människor egenmakt stycke 4.2

Mål 3: Implementering av kommunens gemensamma handlingsplan/policy för jämställdhet

Se analys Människor egenmakt stycke 4.2

Internationellt arbete

Mål 4: Bevaka internationellt arbete

Se analys hållbar tillväxt stycke 4.1.

Meningsfullhet

Mål 5: Bidra med kompetens i boendekedjan

Socialpsykiatrins regelbundna möten med kommunens lokalförsörjningsavdelning och ÖBO underlättar matchning mellan servicemottagarnas behov av olika boendeformer. Bostadsanvisare arbetar tätt tillsammans med enheterna för att underlätta för servicemottagaren att få ett optimalt boende utifrån sitt funktionshinder. Det fungerar bra och resultaten är att insatsen är genomförd enligt plan. Arbetet med bostäder för målgruppen är komplicerat. Många brukare har svårighet att bo i ordinära lägenheter med egna kontrakt. Sammantaget ses tendenser att möjligheten för personer med funktionsnedsättning, särskilt personer med psykisk ohälsa, får svårare att få ett lämpligt boende och kön tenderar att öka.

Inom gruppboende och bostad med särskild service går arbetet med att utveckla boendekedjan sakta framåt. Det är många aktörer som har olika synvinklar på vad som är mest väsentligt. Det finns också ett antal otydligheter i ansvarsfördelning av ärenden och uppdrag. En genomgång av boendeprocessen med överenskommelse av fördelning av ansvar och resurser kommer att genomföras under 2017 i samarbete med myndighetskontoret och lokalförsörjningsavdelningen. En översyn av ansvarsfördelning och resurser för ärenden som är mycket svåra att utföra kommer att initieras av programområdet.

5 Säkra och hushålla - Nämndens resultat och effekter (god ekonomisk hushållning)

I det här kapitlet sammanfattas de delar som bidrar till nämndens uppdrag om att säkra och hushålla inom verksamhetsuppdraget.

5.1 God ekonomisk hushållning

5.1.1 Sammanfattande resultat för styrande indikatorer (god ekonomisk hushållning)

Av de sexton indikatorer som kommer från programnämnd har elva uppnåtts. Resultatet gällande brukarnöjdhet avseende insats uppskattas vara uppnådd medan nöjdheten för delaktigheten bedöms som ännu inte uppnåtts, se indikator Tabellen kap 7 där resultat för olika insatsers nöjdhet redovisas.

Indikatorer för god ekonomisk hushållning	Kvinnor / Män	Utfall 2012	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Målvärde 2016
Lokalt nyttjande i kvm/servicemottagare inom daglig verksamhet		17	17	16	16	16	Bibehålla
Genomsnittlig nyttjandegrad av korttidsplatser i barn och ungdomsverksamhet, %		---	82,5 %	86 %	90 %	85 %	Bibehålla
Genomsnittliga tomhyror för sociala kontrakt/mån		---	3	2,4	2,8	0,8*	Bibehålla
Bostadsutnyttjande, beläggningsgrad/ boenden, LSS		98 %	99 %	99 %	99 %	99,5%	Bibehålla
Korttidssjukfrånvaron för kvinnor och män, dag 1-14, sjukdagar per anställd (snitt)	Totalt	6,5	5,7	6,5	7,0	8,1	Minska
	Kvinnor	6,8	5,8	6,7	7,2	8,3	Minska
	Män	5,5	5,2	5,8	6,3	7,6	Minska
Verksamhetens ramavvikelse, mnkr		+5,8	+12,7	+20	+2,2	+6,5	+/-0,0
Andel analyser enligt genderbudgetingmetoden					1	0	2
Skapa förutsättningar för barn och unga att klara sina studier					Uppnås	Fortsatt arbete krävs	Uppnås
Andel servicetagare med individuell genomförandeplan % (Servicegaranti)		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	Bibehålls
Andel servicetagare som har fadder % (Servicegaranti)		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	Bibehålls
Andel av deltidsarbetande omsorgspersonal som erbjudits heltid				100	Ej bedömd	100	Bibehålla
Hållbart medarbetar-engagemang för kvinnor		---	---	Tot: 78 M: 75	Tot: 79 M: 75	Tot: 77 M 75	Bibehålla / öka

resp. män som är anställda i kommunen, HME-index				K: 79	K: 81	K: 78	
Andel timavlönade i relation till tillsvidareanställda medarbetare, %			Tot: 21 K: 20 M: 27	Tot: 22 K: 20 M: 29	Tot: 22 K: 20 M: 32	Tot: 21 K: 19 M: 27	Minska
Antal ej verkställda bostadsbeslut (mer än 3 mån)	Totalt	20	10	24	21	19	Minska
- för kvinnor resp. män, personer med funktionsnedsättning	Kvinnor	---	5	13		9	---
	Män	---	5	11		10	---

5.1.2 Resultat för utvalda driftsnämndsindikatorer

Beläggningsgrad

Målvärdet för 2016 är satt till max 3 tomhyror/ månad. Under året har verksamheten haft i genomsnitt 0,8 tomhyror/månad. Ett visst antal av tomhyror behövs för att verksamheten ska kunna bibehålla flexibilitet och möjliggöra reparationer och återställande av lägenheter mellan hyresgästerna.

Grupp och servicebostäderna har totalt 431 lägenheter. I dessa har 827 dygn varit utan hyresgäst i vilket motsvarar beläggningsgrad på 99,5 procent. Detta skulle kunna höjas något om myndighetskontoret hade resurser att vara mer effektiva i att erbjuda bostäder. Det är dock vissa verksamheter som på grund av det geografiska läget är svårt att anvisa servicemottagare till. Dessutom har bostäder stått tomma på grund av ombyggnad och arbetet med att omvandla en enhet till gruppboende inte genomförts.

Korttidssjukfrånvaro

Se avsnitt 5.5 Medarbetare

5.2 Status för och effekter av nämndens verksamhet (processer)

5.2.1 Process/verksamhetsområde Välfärdsteknologi, jämställdhet

Mål: 1 Servicemottagaren bokar sin egen tid till boendestöd

En kartläggning har genomförts inom insatsen mobilt stöd där ett urval (10 procent) av servicemottagare har tillfrågats om de tycker att en så kallad "bokningsapp" skulle vara bra och leda till högre grad av inflytande/delaktighet. De utvalda servicemottagare som tillfrågats har lämnat övervägande positiva svar kring en bokningsapp. Resultatet är ett bra behovsunderlag för digitaliseringsinsatsen under kommande år.

Mål 2: Genderbudgeting

En studie på insatsen Grupp- och servicebostad pågår, där en enskild verksamhet kommer att fungera som kontrollgrupp med syfte att synliggöra resursfördelning mellan könen och identifiera andra viktiga frågeställningar exempelvis hur fritidsaktiviteter tillhandahålls utifrån ett genderbudgetperspektiv. Arbetet har försenats på grund av yttre omständigheter men planeras fortsätta 2017.

Mål 3: Optimal bemanning

Under ett par år har förvaltningen arbetat med att systematisera verksamheternas bemanning utifrån servicemottagarnas behov med stöd av ett IT-system som kallas Medvind. Införandet av det IT-baserade systemet ses som en långsiktig process som syftar till att underlätta bemanningsarbetet i förvaltningens verksamheter. För att säkerställa att systemet används korrekt har man under våren 2016 i samverkan med Vård- och omsorgsförvaltningen, arbetat för att support för Medvind ska hanteras av den kommungemensamma supporten. I och med denna överföring får medarbetarna även en bättre tillgänglighet till supporten. Målet med optimal bemanning är att medarbetarnas arbetstid planeras mer flexibelt för att motsvara servicemottagarnas behov. Målet är ännu inte uppnått med anledning av ytterliga kompetensbehov och bättre systemnyttjande.

Indikatorer	Utfall 2014	Utfall 2015	Målvärde 2016	Utfall 2016
Riktade från programnämnd				
Nyttjandegrad av korttidsplatser i barn och ungdomsverksamhet, %	86 %	90 %	Bibehålla	90 %
Beläggningsgrad i % för boendestöd, BSS, %	99 %	99 %	Bibehålla	99 %
Genomsnittliga tomhyror för sociala kontrakt/mån	2,4	2,8	Bibehålla	0,8
Antal analyser enligt Gender Budgeting metoden	---	---	Öka	0
Antal konsekvensbeskrivningar	---	---	Öka	4 st
Skapa förutsättningar för barn och unga att klara sina studier	---	---	Öka	Oförändrat ¹
Uppnådda generella servicegarantier	100 %	100 %	Bibehålla	100 %
Riktade från driftsnämnd				
1. Antal personer som har behov av egen bokad tid som framkommit vid kartläggning	--	--	Genomförd kartläggning	32/88 personer; 36 %
2. Analys av utvecklingsarbete kring Gender budgeting	--	--	Förslag till genomförande till genderbudgeting	Pågående
3. Genomsnittlig sysselsättningsgrad	95,4	95,5	Öka	96,1
Kommentarer till indikatorernas prognos:				
¹ Vid stor problematik kring servicemottagare finns en generell problematik kring ansvarsfördelning mellan skola, socialtjänst och förvaltningen vilket orsakar problem med förskjutna kostnader över förvaltningsgränserna.				
PN/DN*	Uppdrag/åtagande	Kommentarer och förväntade effekter		Status**
DN	Mål 1: Kartlägga behovet av att servicemottagaren själv bokar sin tid för boendestöd.	Mer individanpassat boendestöd och ökad effektivitet och delaktighet för servicemottagarna.		Genomförd
DN	Mål 2: Utveckla genderbudgeting i den insats som är möjlig	Ökad jämställd resursfördelning för servicemottagarna		Pågående ²
DN	Mål 3: Fortsatt implementering av optimal bemanning.	Ökad möjlighet till heltider för alla medarbetare		Pågående

*) PN=åtagande från programnämnd/ÖSB, DN=åtagande från driftsnämnd

**) planerat, pågående, framskjutet eller slutfört

Särskilda utmaningar och önskvärda förutsättningar för att kunna fullfölja vissa uppdrag/åtaganden:

²Under 2016 fortsätter utmaningen i arbetet med genderbudgeting att sammanfoga redan existerande data från till exempel KPB, KKIK och Treserva. Genom att skapa en kontrollgrupp kan en övergripande analys för jämförelse vara möjlig där koppling till brukarenkätens resultat ska finnas.

5.3 Målgruppernas uppfattning om tjänsterna

Mål: Prioriterade utvecklingsområden: Välfärdsteknologi, Samverkan med det civila samhället, Delaktighet och påverkan.

Välfärdsteknologi

Mål 1: Boka det egna boendestödet

Se avsnitt 5.2.1

Samverkan med det civila samhället

Mål 2: Ökad samverkan med anhörigcentrum

Sammantaget har förvaltningen ett mycket gott samarbete med anhörigcentrum som bidrar till olika insatser i anhörigfrågor. Representanter från anhörigcentrum deltog på förvaltningens ledarforum i december och berättade om sitt arbete mot funktionshinderomsorgen, vilket var väldigt uppskattat. Det fortsatta samarbetet fortsätter in i 2017 där utvecklingschef och förvaltningschef träffar anhörigcentrum i syfte att föra dialog kring anhörigfrågor i februari 2017. Resultatet är att målet är uppnått.

Delaktighet och påverkan

Mål 3: Mäta servicemottagarens nöjdhet (se mätvärden i indikatortabell)

Det finns vissa utmaningar att få till en sammanhållen process med system och arbetssätt för att få en bild av servicemottagarnas nöjdhet från individnivå till en aggregerad nivå. Allt ifrån tekniska svårigheter till att enhetschefer inte ser nytta med att göra brukarundersökningar, främst för att servicemottagarna med lägst utvecklingsnivå eller svårast kognitiva funktionsnedsättning inte kan medverka. En konsekvens av detta har varit att förvaltningen haft en låg svarsfrekvens på den centrala undersökningen. Under året har det pågått ett utvecklingsarbete i att anpassa verktyget Pict-O-Stat för att det ska fungera för flera servicemottagare. Förvaltningen jobbar med att ta fram modeller för de servicemottagare där Pict-O-Stat inte är ett fungerande alternativ. En enkel enkätmodell och en modell som bygger på observation.

Det pågår ett utvecklingsarbete att motivera och utbilda både medarbetare och brukare att öka deltagandet i enkätundersökningar. Det är för många svårt att se vilken vinst man har i att göra strukturerade enkätundersökningar då man upplever att ”nöjdhetskontroll” görs dagligen i det vardagliga arbetet. Flera upplever en osäkerhet om servicemottagarna uppfattar frågorna så som det är tänkt. För vissa verksamheter observerar man lägre resultat gällande nöjdhet under perioder med mycket vikarier (exempelvis under sommaren). Verksamheter som har genomfört brukarundersökningar använder resultaten i sitt förbättringsarbete.

Resultat från brukarundersökning från bostad med särskild service och korttidsvistelse och korttidstillsyn

71 av verksamheternas 149 servicemottagare inom korttidsvistelse och korttidstillsyn har deltagit i undersökningen (48 procent). 152 av verksamheternas totalt 435 servicemottagare med beslut om bostad med särskild service har deltagit i Pict-O-Stat (34 procent). Totalt har sammanlagt 223 servicemottagare av 584

delaktigt i undersökningen (38 procent) inom insatserna barn- och ungdomsverksamheterna och bostad med särskild service.

Resultatet visar att 90 procent av de medverkade servicemottagarna är nöjda med bemötandet. Andelen kvinnor som är nöjda med bemötandet har ökat och männen visar en minskad grad av nöjdhet. När det gäller nöjdhet med insats ses en ökad nöjdhet totalt (83 procent nöjda) och båda könen har blivit mer nöjda med insatsen.

Nöjdhet med tillgängligheten visar i stort sett samma resultat på totalen jämfört med 2015 (83 procent nöjda). Männen är mer nöjda med tillgängligheten än kvinnorna.

Slutligen ses när det gäller inflytande, en något minskad andel minskad andel nöjda servicemottagare jämfört med föregående år (79 procent nöjda). Kvinnorna är mer nöjda med inflytande/självbestämmande än männen.

Resultat från daglig verksamhet

Inom daglig verksamhet har 12 procent kunnat medverka (100 personer av 836). De servicemottagarna med omfattande stöd har haft svårt att besvara frågeställningarna och ett arbete med att förbättra verktyget är påbörjat. Utöver ett förbättrat frågebatteri behövs fler Ipads och Wifi i verksamheterna för att kunna genomföra Pict-O-Stat undersökningarna på ett bättre och enklare sätt.

Andelen servicemottagare som är nöjda med bemötandet har ökat, från 91 procent 2015 till 96 procent 2016. Både kvinnor och män har ökat graden av nöjdhet. Kvinnorna har något högre nöjdhetsgrad gällande bemötande. När det gäller nöjdhet med insatsen har nöjdheten ökat (90 procent) och båda könen har blivit mer nöjda med insatsen, men kvinnorna är något mer nöjda. Nöjdheten med tillgänglighet får i stort sett samma resultat som tidigare år, med 91 procent nöjda servicemottagare. Fortfarande är kvinnorna mer nöjda än männen.

Slutligen visar resultatet av nöjdhet med inflytande något högre andel nöjda servicemottagare vad gäller inflytande (80 procent 2015 till 84 procent 2016), dock når det ännu inte till målvärdet. Kvinnorna är mer nöjda än männen.

Resultat från socialpsykiatri

Inom insatsen deltog alla enheter där 423 servicemottagare tillfrågades och 242 deltog, vilket innebär en svarsfrekvens på 57 procent. 2015 deltog fyra verksamheter med 224 som tillfrågades och 128 servicemottagare som deltog (57 procent nöjda servicemottagare). Antalet tillfrågade servicemottagare har ökat även om svarsfrekvensen är densamma.

Inom alla områden visar resultatet hög grad av nöjdhet som alla faller inom värdena inom ramen för målvärdet.

87 procent nöjdhet vad gäller tillgänglighet och 89 procent nöjda på inflytande. Resultatet på nöjdhet av insats är 88 procent nöjda och när det gäller bemötande 91 procent nöjda servicemottagare. Övervägande är männen mer nöjda än kvinnorna på alla mätområdena som också följer tidigare års resultat. Andelen nöjda har dock sjunkit något inom alla områden.

Inom insatsen personlig assistans

En enkätundersökning har genomförts med hög svarsfrekvens (35 personer medverkande av 48) och visade att 73 procent av servicemottagarna är nöjda. De servicemottagare som valt Örebro kommun som utförare är nöjda med det arbete som görs. Under 2017 kommer Pict-O-Stat gradvist införas i verksamheterna.

Sammanfattning

Den sammanlagda svarsfrekvensen inom insatserna bostad med särskild service, barn- och ungdomsverksamheterna och personlig assistans och socialpsykiatri är 32 procent (600 servicemottagare som deltagit av 1891 som tillfrågats)

Sammanfattningsvis visar resultaten höga andelar nöjda servicemottagare på mätområdena, även om vissa insatser inte på vissa områden når upp till målvärdet. Intressant är att notera är att männens resultat visar en högre grad av nöjdhet än kvinnornas resultat inom bostäder med särskild service och barn- och ungdomsverksamheterna vilket är ett trendbrott mot tidigare års resultat där kvinnorna hade högre grad av nöjdhet på många av målområdena.

Slutsatsen är att förvaltningen har identifierat de svårigheter som upplevs i verksamheterna och kommer att utveckla arbetet ytterligare. Föreslagna åtgärder är att utbilda Pict-O-Stat-ombud/ambassadörer, med uppdrag att vara ett verksamhetsnära stöd för några verksamheter per område, både för enklare teknikproblem men även som metodstöd. Utöver detta kommer det att erbjudas utbildning och kontinuerligt stöd från Utvecklingsenheten. Extra tid kommer läggas på de verksamheter som behöver hjälp att anpassa verktyget så att det passar målgruppen. Målet är att höja svarsfrekvensen till den centrala undersökningen, men också att inspirera verksamheter att göra egna undersökningar som ett led i sitt kvalitetsarbete.

Indikatorer	Utfall 2014	Utfall 2015	Målvärde 2016	Utfall 2016
Riktade från programnämnd				
Andel nöjda kvinnor/män med bemötande.		Se bilaga indikatorer	85 - 100	Sammanlagd bedömning av alla insatsers resultat
Andel nöjda kvinnor/män med tillgänglighet.		Se bilaga indikatorer	85 - 100	Sammanlagd bedömning av alla insatsers resultat
Andel nöjda kvinnor/män med inflytande och delaktighet		Se bilaga indikatorer	85 - 100	Sammanlagd bedömning av alla insatsers resultat
Kvinnors respektive mäns upplevelser av trygg och god omsorg (nöjdhet med insats)		Se bilaga indikatorer	85 - 100	Sammanlagd bedömning av alla insatsers resultat

Riktade från driftsnämnd					
1.	Beskrivande text och analys av behov och intresse, där möjliga lösningar med kostnadsanalyser finns framtagna kring att boka det egna boendestödet.	--	--	Genomförd kartläggning och kostnadsanalys	Genomförd
2.	Antal genomförda aktiviteter med anhörigcentrum och analys	--	--	Genomförd aktivitet	En aktivitet
3.	Antal svar på enkät (Pict-O-stat)	--	--	Ökat antal svar	Ökade antal medverkande dock med samma svarsfrekvens som 2015. ¹

Kommentarer till indikatorernas prognos:

¹Antalet servicemottagare som deltagit är högre än 2015 men svarsfrekvensen (andelen) är likvärdig (runt 30 %). Många servicemottagare inte kan medverka på grund av sin funktionsnedsättning.

PN/DN*	Uppdrag/åtagande	Kommentarer och förväntade effekter	Status**
DN	Undersöka möjligheten för servicemottagare att själva boka sin tid för boendestöd	Ett mer individanpassat boendestöd och ökad delaktighet	Genomförd
DN	Bjuda in Anhörigcentrum till TURID-gruppen och till barn- och ungdomsverksamheterna för fördjupad dialog kring anhörigstöd	Ger goda relationer och flera olika perspektiv, högre kvalitet och förväntas ge bättre och kanske effektivare arbetsflöden med ökad kvalitet till servicemottagaren.	Genomförd
DN	Fortsatt arbete med enkätverktyg Pict-O-Stat	Öka möjligheten till inflytande och delaktigheten i det dagliga stödet	Pågående ²

*) PN=åtagande från programnämnd/ÖSB, DN=åtagande från driftsnämnd

***) planerat, pågående, framskjutet eller slutfört

Särskilda utmaningar och önskvärda förutsättningar för att kunna fullfölja vissa uppdrag/åtaganden:

²SKL's nationella brukarenkät behöver implementeras i verksamheterna för att förändra medarbetarna syn på servicemottagarnas förmåga att själva kunna svara på brukarenkäten.

5.4 Ekonomi, resurser och effektivitet

5.4.1 Ekonomi (hushålla)

Två av tre mål är uppnådda, målet gällande optimal bemanning pågår och ger ännu inte tydlig effekt utan är av långsiktig karaktär.

Förvaltningen har sänkt kostnaden per brukare (KPB) per dygn inom samtliga verksamhetsområden utom inom insatsen grupp- och servicebostad. Ökningen är dock lägre än utrymmet enligt målvärdet. Förvaltningen klarar de effektiviseringskrav som tilldelats.

5.4.1.1 Ekonomiska nyckeltal

Välfärdsteknologi

Mål: Servicemottagaren bokar sin egen tid för boendestöd

Se avsnitt 5.2.1

Jämställdhet

Mål: Genderbudgeting

Uppdraget väntas avslutas under 2017. Se avsnitt 5.2

Bemanningsstrategiskt arbete**Mål: Optimal bemanning**

Optimal bemanning är införd, men medarbetarna kunskaper om användandet av systemet Medvind behöver förbättras. I den plan för personalstrategiska mål ingår en resurs som kommer att tillsättas för att hjälpa chefer med behov av stöd. Uppdraget är av strategisk långsiktig karaktär och fortgår under 2017, se avsnitt 5.2

KPB

Insatsen för bostad med särskild service för vuxna har en högre kostnad per brukare 2015 än 2014 vilket beror på ökade kostnader för de allra dyraste servicemottagarna, de så kallade ytterfallen, de personer som genererar extremt höga kostnader. Övriga verksamheter har lägre kostnader. Utfallet för 2016 kommer först under våren 2017 och redovisas i årsberättelsen 2017.

Då KPB statistik avser 2015 med ekonomiska förutsättningar utifrån 2015 så blir kopplingen till årets ekonomiska förutsättningar missvisande, därav ingen prognos för 2016. Istället redovisas förändringen av kostnaderna mellan 2014 och 2015 inom respektive insats och skattningen (färgmarkeringen) utgår från omsorgsprisindex som inte får öka mer än 2,6 procent.

Indikatorer	Utfall 2014	Utfall 2015	Målvärde 2015	Förändring %
Riktade från programnämnd				
KPB - Kostnad för personlig assistans, (LSS, SFB, egen regi och externt) kr/dygn. män/kvinnor	Tot: 1151 K: 1118 M: 1183	Tot: 791 K: 722 M: 859	Max kostnad; Ökning 2,6 % enligt omsorgsprisindex. Tot: 1181 K: 1147 M: 1214	Negativt tal är en minskning. Tot: -31 K: -35 M: -27
KPB - Kostnad för bostad med särskild service, (enligt LSS för vuxna egen regi) kr/dygn. män/kvinnor	Tot: 2568 K: 2609 M: 2528	Tot: 2583 K: 2639 M: 2526	Max kostnad; Ökning 2,6 % enligt omsorgsprisindex. Tot: 2635 K: 2677 M: 2594	Tot: 1 K: 1 M: 0
KPB: Kostnad för korttidsvistelse/korttidstillsyn, (barn och vuxna, egen regi) kr/dygn män/kvinnor	Tot: 670 K: 673 M: 667	Tot: 578 K: 635 M: 570	Max kostnad; Ökning 2,6 % enligt omsorgsprisindex. Tot: 687 K: 690 M: 984	Negativt tal är en minskning. Tot: -14 K: -6 M: -15
KPB - Kostnad för daglig verksamhet, (enligt LSS), kr/dygn. män/kvinnor	Tot: 361 K: 350 M: 372	Tot: 320 K: 324 M: 316	Max kostnad; Ökning 2,6 % enligt omsorgsprisindex. Tot: 370 K: 359 M: 382	Negativt tal är en minskning. Tot: -11 K: -7 M: -15
	Utfall 2014	Utfall 2015	Målvärde 2016	Utfall 2016
Riktade från driftsnämnd				
1. Antal personer som har behov av att själv boka egen tid (boendestöd) som framkommit vid kartläggningen.	--	--	Genomförd kartläggning	33/53 personer; 60 %

2. Analys av utvecklingsarbetet av Gender budgeting	--	--	Förslag till genomförande till genderbudgeting	Pågående
3. Genomsnittlig sysselsättningsgrad	95,4	95,5	Öka	96,1

Kommentarer till indikatorernas prognos:

PN/DN*	Uppdrag/åtagande	Kommentarer och förväntade effekter	Status**
DN	1. Kartlägga behovet att servicemottagare själv bokar sin tid för boendestöd	Mer individanpassat boendestöd och ökad effektivitet och delaktighet för servicemottagarna.	Genomförd
DN	2. Utveckla genderbudgeting i den insats det är möjligt	Ökad jämställd resursfördelning för servicemottagarna	Genomförd
DN	3. Fortsätta implementering av optimal bemanning	Ökad möjlighet till heltider för alla medarbetare	Pågående ¹

*) PN=åtagande från programnämnd/ÖSB, DN=åtagande från driftsnämnd

***) planerat, pågående, framskjutet eller slutfört

Särskilda utmaningar och önskvärda förutsättningar för att kunna fullfölja vissa uppdrag/åtaganden:

¹Optimal bemanning är införd, men medarbetarna kunskaper om användandet av systemet Medvind behöver förbättras. I den plan för personalstrategiska mål ingår en resurs som kommer att tillsättas för att hjälpa chefer med behov av stöd.

5.4.1.2 Driftsnämndens samlade ekonomi

Förvaltningens kostnadsram är 261,7 mnkr. Omprövningskravet inom ramen uppgår till 3,5 mnkr, därutöver tillkommer effektiviseringsuppdrag till följd av lägre ersättningar till de verksamheter som är intäktsfinansierade. Årets resultat är ett överskott med 6,5 mnkr, varav intraprenaden Socialpsykiatri bidrar med 5,8 mnkr. Förvaltningens överskott visar att verksamheterna klarar omprövningskravet.

Verksamhet Betlopp i mnkr	2015 Bokslut	2016 Budget	2016		Förändr tkr 2015 o 2016
			Utfall Ack dec	Avv Budg o Utf	
Politik/Nämnd för funktionsh	-0,9	-1,7	-0,8	0,9	0,1
Förvaltningsledning	-16,3	-8,5	-3,3	5,2	13,0
Hälso- och sjukvårdsenheten	-19,5	-21,8	-20,5	1,3	-1,0
Personlig assistans	-0,6	0,0	-2,7	-2,7	-2,1
Grupp- och servicebostad, BODA	-344,9	-7,7	-15,0	-7,3	329,9
Mobila team	-13,0	-13,7	-12,4	1,3	0,6
LSS Fritid	-25,9	-25,5	-25,5	0,0	0,4
Daglig verksamhet	-2,6	0,0	-0,3	-0,3	2,3
Barn- och ungdomsverksamhet	-76,2	-77,2	-75,0	2,2	1,2
Socialpsykiatri	-99,2	-105,5	-99,6	5,8	-0,4
	-599,1	-261,7	-255,2	6,5	343,9

1,0 mnkr av överskottet beror på förändring i semesterlöneskulden. Medarbetarna har tagit ut sparad semester vilket gör att kostnaderna blir lägre. När medarbetarna jobbar tjänar de in semester och när den sedan tas ut har verksamheten ingen kostnad.

Kontogrupp Belopp i mnkr	2015 Bokslut	2016 Budget	2016		Förändr tkr 2015 o 2016
			Utfall Ack dec	Avv Budg o Utf	
3A Avgifter	1,4	0,8	1,6	0,7	0,1
3B Statsbidrag	76,2	77,9	76,2	-1,7	0,0
3C Försäljning av verksamhet	81,7	442,4	445,2	2,8	363,4
3G Övriga intäkter	21,2	27,0	23,9	-3,1	2,7
Summa intäkter	180,6	548,1	546,8	-1,3	366,2
4C Ers för personliga assistenter	-0,1	0,0	-0,3	-0,3	-0,2
4D Köp av verksamhet	-2,5	-2,8	-0,8	2,0	1,7
4J Kapitalkostnader	-1,6	-1,7	-1,4	0,3	0,2
4L Övriga kostnader	-14,2	-18,6	-17,9	0,7	-3,7
5A Personalkostnader	-674,4	-717,2	-716,2	1,1	-41,8
6A Lokalhyror	-49,8	-28,2	-28,6	-0,4	21,2
6B Övriga kostnader	-22,0	-19,2	-22,8	-3,6	-0,7
7A Inhyrd personal	-0,4	-0,1	-0,1	0,0	0,3
7D Övriga kostnader	-14,6	-21,8	-13,8	8,0	0,8
Summa kostnader	-779,7	-809,8	-802,0	7,8	-22,3
Netto	-599,1	-261,7	-255,2	6,5	343,9

Förändringen från 2015 till 2016 avseende intäkter beror främst på att verksamheten Grupp- och servicebostad från 2016 är intäktsfinansierad. Intäkterna är totalt 1,3 mnkr lägre än budget till följd av lägre statsbidrag än väntat samt lägre övriga intäkter främst i form av försäljningsintäkter inom Daglig verksamhet. Intäkterna för Grupp- och servicebostad är 357,2 mnkr vilket gör att summa intäkterna ökade med 9,1 mnkr från 2015 till 2016 exklusive Grupp- och servicebostad. Även förändrad redovisning av internt OH inom daglig verksamhet ger lägre intäkter och kostnader.

Kostnaderna har ökat med 22,3 mnkr. Personalkostnaderna står för nästan hela ökningen med 41,8 mnkr, medan lokalhyror har minskat med 21,2 mnkr till följd av överflyttningen av lokalansvaret inom Grupp- och servicebostad till programnämnd. Fyra nya gruppbooster öppnade under året vilket ger ökade personalkostnader samt att personalkostnaderna för de två gruppbooster som öppnade under 2015 ger helårseffekt 2016.

Frånräknat förändringarna gällande intäkter och lokalhyror för Grupp- och servicebostad ökade förvaltningens kostnader med 7,3 mnkr från 2015 till 2016.

Politik/Nämnd för funktionshinderade

Nämndens budget uppgår till 1,7 mnkr, varav 0,8 mnkr avser planeringsreserven.

Kontogrupp Belopp mnkr	2015 Bokslut	2016 Budget	2016		Förändr tkr 2015 o 2016
			Utfall Ack dec	Avv Budg o Utf	
5 Personalkostnader	-0,7	-0,7	-0,6	0,1	0,1
6 Lokalhyror	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
7 Övriga kostnader	-0,2	-0,9	-0,2	0,8	0,0
	-0,9	-1,7	-0,8	0,9	0,1

Personalkostnaderna för arvoden visar ett överskott med 0,1 mnkr. Planeringsreserven är orörd till följd av det underskott, exklusive Socialpsykiatrin, som prognosticerades tidigare under året.

Förvaltningsledning

Förvaltningsledningen redovisar ett överskott med 5,2 mnkr.

Kontogrupp Belopp mnkr	2015	2016	2016	2016	Förändr tkr 2015 o 2016
	Bokslut	Budget	Utfall Ack dec	Avv Budg o Utf	
3 Intäkter	5,6	15,0	17,1	2,1	11,5
5 Personalkostnader	-13,2	-13,1	-13,1	0,0	0,1
6 Lokalhyror	-0,7	-1,0	-0,7	0,2	0,0
7 Övriga kostnader	-7,9	-9,4	-6,6	2,8	1,4
	-16,3	-8,5	-3,3	5,2	13,0

Intäkterna inom Utvecklingsenheten är högre än beräknat till följd av att fler externa utbildningar genomförts samt ökade statsbidrag. Här finns även förvaltningschefens budgetreserv på 4,0 mnkr.

Verksamheten övergick i stor utsträckning till att bli intäktsfinansierad 2016 då verksamheten Grupp- och servicebostads del av ledningsfunktion övergick från ramfinansiering till intäktsfinansiering som ett första led i att införa en resursfördelningsmodell.

Hälso- och sjukvårdsenheten

Överskottet inom Hälso- och sjukvårdsenheten är 1,3 mnkr främst till följd av lägre personalkostnader än budgeterat.

Kontogrupp Belopp mnkr	2015	2016	2016	2016	Förändr tkr 2015 o 2016
	Bokslut	Budget	Utfall Ack dec	Avv Budg o Utf	
3 Intäkter	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0
5 Personalkostnader	-15,8	-17,9	-16,8	1,1	-1,0
6 Lokalhyror	-1,1	-1,2	-1,1	0,1	0,0
7 Övriga kostnader	-2,9	-3,0	-2,9	0,1	0,0
	-19,5	-21,8	-20,5	1,3	-1,0

En utökning av antalet sjuksköterskor var planerad under året för att anpassa arbetsbelastning och bemanning till de utökade antal verksamheter och ärenden som finns i förvaltningen. Till följd av sjukfrånvaro och problem med rekrytering har detta ännu inte gett några större personalkostnadsökningar och verksamhetens kostnader ökar endast med 1 mnkr från 2015 till 2016. Semesterlöneskulden utgör 0,2 mnkr av överskottet inom personalkostnader. Medarbetarna har tagit ut sparad semester.

Personlig assistans

Verksamheten redovisar ett underskott med -2,7 mnkr.

Kontogrupp Belopp mnkr	2015	2016	2016	2016	Förändr tkr 2015 o 2016
	Bokslut	Budget	Utfall Ack dec	Avv Budg o Utf	
3 Intäkter	75,3	79,6	71,6	-8,0	-3,7
5 Personalkostnader	-70,2	-74,7	-72,0	2,7	-1,8
6 Lokalhyror	-0,4	-0,3	-0,4	0,0	0,0
7 Övriga kostnader	-5,3	-4,5	-1,9	2,6	3,4
	-0,6	0,0	-2,7	-2,7	-2,1

Serviceomtagare har lämnat verksamheten, både till följd av dödsfall och avslutade beslut, vilket lett till att intäkterna minskat med 8,0 mnkr jämfört mot budget.

För en budget i balans måste personalkostnaderna minska i samma omfattning som intäkterna. Verksamheten har dock till viss del haft kvar personalkostnaden vid till exempel dödsfall varvid dessa inte minskat i samma takt som intäkterna. Kommunens lönekostnader till medarbetarna är högre än den ersättning som utgår för insatsen, detta till följd av kommunens fördelaktiga anställningsavtal jämfört mot privata sektorn. Det tillsammans med kvardröjande personalkostnader i samband med dödsfall ger ett överskott med endast 2,7 mnkr inom kostnadsslaget personalkostnader vilket inte motsvarar förlusten av intäkter.

Inom övriga kostnader finns serviceomtagarnas omkostnadsersättning, vilka inte använts fullt ut och därmed ger ett överskott med 0,7 mnkr. Köp av vård- och omsorgstjänster har inte skett i den omfattning som budgeterats och ger ett överskott med 1,8 mnkr.

Grupp- och servicebostad/BODA

Grupp- och servicebostad tillsammans med BODA, daglig verksamhet som bedrivs i anslutning till boendet, visar ett underskott med -7,3 mnkr vilket motsvarar 1,9 procent av kostnadsutrymmet. Kostnadsutrymmet består av intäkter och tilldelad kostnadsram på 7,7 mnkr för SoL-verksamhet.

Kontogrupp Belopp mnkr	2015	2016	2016	2016	Förändr tkr 2015 o 2016
	Bokslut	Budget	Utfall Ack dec	Avv Budg o Utf	
3 Intäkter	18,8	373,5	374,2	0,8	355,4
5 Personalkostnader	-328,5	-357,0	-363,7	-6,7	-35,2
6 Lokalhyror	-22,7	-1,9	-2,2	-0,3	20,4
7 Övriga kostnader	-12,6	-22,3	-23,2	-1,0	-10,7
	-344,9	-7,7	-15,0	-7,3	329,9

Verksamheten Grupp- och servicebostad har gått från ramfinansiering 2015 till intäktsfinansiering 2016, vilket gör att intäkterna mellan åren ökat kraftigt och att lokalkostnaderna minskat då programnämnd ansvarar för hyrorna i och med förändringen.

Personalkostnaderna är 6,7 mnkr högre än budgeterat bland annat då budget för sjukvikarier inte lagts. Underskottet motsvarar 1,9 procent av personalbudgeten. 0,3 mnkr av underskottet utgörs av semesterlöneskuld. Medarbetarna har inte tagit ut all semester de tjänat in under året. Verksamheten har under året förlorat intäkter för BODA när deltagare slutat men där personalbehovet kvarstår i bostaden. Kompensation för ökat stöd i bostaden utgick inte eftersom resursfördelningsmodellen inte var klar. Personer med mycket stora stödbehov kom till verksamheten under året där ersättningen inte räckte för att täcka personalbehoven.

Underskottet gällande lokalhyror avser tomhyror som verksamheten tagit som kompensation för en för hög ersättning i början av året. Inom kostnadsslaget övriga kostnader redovisas ett underskott med 1,0 mnkr. Mindre underskott finns inom flertalet kontogrupper.

Mobila team

Verksamheten Mobila team utför boendestöd enligt SoL. Verksamheten redovisar ett överskott med 1,3 mnkr.

Kontogrupp Belopp mnkr	2015	2016	2016	2016	Förändr tkr 2015 o 2016
	Bokslut	Budget	Utfall Ack dec	Avv Budg o Utf	
3 Intäkter	0,3	0,4	0,5	0,1	0,2
5 Personalkostnader	-12,1	-12,9	-11,5	1,4	0,6
6 Lokalhyror	-0,4	-0,5	-0,5	0,0	-0,1
7 Övriga kostnader	-0,8	-0,7	-0,9	-0,2	-0,1
	-13,0	-13,7	-12,4	1,3	0,6

Överskottet beror på lägre personalkostnader än beräknat. Verksamheten har minskat sina kostnader med 0,5 mnkr från 2015.

LSS Fritid

LSS Fritid har en budget i balans.

Kontogrupp Belopp mnkr	2015	2016	2016	2016	Förändr tkr 2015 o 2016
	Bokslut	Budget	Utfall Ack dec	Avv Budg o Utf	
3 Intäkter	0,5	0,8	0,4	-0,5	-0,1
5 Personalkostnader	-26,2	-26,6	-25,7	0,9	0,5
6 Lokalhyror	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,0
7 Övriga kostnader	-0,1	0,3	-0,1	-0,4	0,0
	-25,9	-25,5	-25,5	0,0	0,4

Verksamheten omfattar kontaktperson, kontaktfamilj, ledsagare, avlösare och familjehem. Verksamheten signalerade ett underskott tidigare i år på grund av främst felaktigt budgeterat personal där löneavtalet i budget inte stämde med faktiska avtal. Det gjorde att kostnaderna för semesterlönerna hamnade fel i utfall jämfört mot budget. Lägre kostnader under hösten tillsammans med lönekompensationen åtgärdade problemet. Verksamheten har även arbetat aktivt

med budgeten för att få den i balans genom att bland annat kontrollerat utbetalda ersättningar. Antal personer med kontaktperson enligt SoL har minskat kraftigt under året (från 32 individer till 9) vilket bidrar till lägre resursutnyttjande. Även antalet personer med ledsagare har minskat (från 318 till 272). Antal individer inom övriga insatser är i stort oförändrat, se fem år i sammandrag avsnitt 6.

Daglig verksamhet

Daglig verksamhet redovisar ett underskott med 0,3 mnkr, vilket är 4 promille av intäkterna. Verksamheten har förbättrat sitt resultat med 2,3 mnkr jämfört mot 2015 genom att chefer och medarbetare nu förstår hur den intäktsfinansierade ekonomin fungerar.

Kontogrupp Belopp mnkr	2015	2016	2016	2016	Förändr tkr 2015 o 2016
	Bokslut	Budget	Utfall Ack dec	Avv Budg o Utf	
3 Intäkter	75,9	75,0	77,2	2,2	1,2
5 Personalkostnader	-50,9	-53,7	-55,4	-1,7	-4,6
6 Lokalhyror	-11,1	-11,3	-11,2	0,1	-0,1
7 Övriga kostnader	-16,6	-10,0	-10,8	-0,8	5,7
	-2,6	0,0	-0,3	-0,3	2,3

Fler deltagare har funnits i verksamheten 2016 än 2015 vilket bidrar till ökade intäkter. Intäkterna är 2,2 mnkr högre än budget. Det utökade deltagarantalet har inneburit mer personal och därmed ökade personalkostnader med 1,7 över budget. Personalkostnaderna har ökat med 4,6 mnkr från 2015 till 2016 medan intäkterna endast ökat med 1,2 mnkr. Förändringen av övriga kostnader med 5,7 mnkr från 2015 till 2016 beror på en förändrad redovisning av interna kostnader för OH, den förändringen påverkar även intäkterna.

Barn- och ungdomsverksamheten

Överskottet på 2,2 mnkr består främst av lägre personalkostnader.

Kontogrupp Belopp mnkr	2015	2016	2016	2016	Förändr tkr 2015 o 2016
	Bokslut	Budget	Utfall Ack dec	Avv Budg o Utf	
3 Intäkter	1,3	1,0	1,3	0,3	0,0
5 Personalkostnader	-69,1	-70,5	-67,6	2,8	1,5
6 Lokalhyror	-4,8	-4,8	-4,7	0,1	0,1
7 Övriga kostnader	-3,6	-3,1	-4,0	-0,9	-0,4
	-76,2	-77,2	-75,0	2,2	1,2

Verksamheten har arbetat aktivt med att inte ta in vikarier eller tillsätta vikariat utan personalen jobbar flexibelt mellan enheterna och överskottet inom personalkostnader är 2,8 mnkr. Personalkostnaderna är 1,5 mnkr lägre än 2015. Något färre barn, en omorganisation inom verksamheten som gett en annan sammansättning av barngrupperna samt att några resurskrävande barn lämnat verksamheten och barn med mindre personalbehov har kommit till har bidragit till överskottet. 0,6 mnkr av överskottet består av semesterlöneskuld då medarbetarna tagit ut sparad semester.

Intäkterna är 0,3 mnkr högre än budget och motsvarar därmed 2015 års nivå. Lokalkostnaderna är något lägre än budget och 2015 till följd av förändrad debitering där el mm inte längre ingår i hyran. Den lägre kostnaden inom lokalkostnader motsvaras av samma kostnadsökning inom övriga kostnader. Inom övriga kostnader budgeterades verksamhetens omprövningskrav på 1,0 mnkr som vid ingången av året inte hade planerade åtgärder. Flertalet konton inom övriga kostnader redovisar ett överskott och underskottet beror därmed på omprövningskravet. Barn- och ungdomsverksamheten klara sitt omprövningskrav genom lägre personalkostnader.

5.4.1.3 Intraprenaders resultat

Socialpsykiatrin

Resultatet för Socialpsykiatrin visar ett överskott med 5,8 mnkr. Av detta utgör 4,1 mnkr överfört resultat från 2015.

Kontogrupp Belopp mnkr	2015	2016	2016	2016	Förändr tkr 2015 o 2016
	Bokslut	Budget	Utfall Ack dec	Avv Budg o Utf	
3 Intäkter	2,6	2,6	4,3	1,7	1,7
5 Personalkostnader	-87,7	-90,2	-89,8	0,4	-2,1
6 Lokalhyror	-8,5	-7,3	-7,7	-0,5	0,8
7 Övriga kostnader	-5,6	-10,6	-6,5	4,1	-0,9
	-99,2	-105,5	-99,6	5,8	-0,4

Intäkterna visar ett överskott med 1,7 mnkr vilket utgörs av statliga medel i form av prestationsmedel. Dessa ska användas långsiktigt för utbildningsåtgärder. Överskott inom personalkostnader är 0,4 mnkr. Av detta är 0,6 mnkr semesterlöneskulda då medarbetarna tagit ut sparad semester. Lokalhyrorna är lägre än budgeterat bland annat till följd av att el och sophämtning inte längre ingår i hyran utan redovisas separat inom övriga kostnader. Verksamheten har även lägre tomhyror. Hela överskottet inom övriga kostnader avser det överförda resultatet från 2015.

Verksamhetens kostnader ökade med 0,4 mnkr från 2015 till 2016 främst till följd av löneökningar.

5.4.1.4 Investeringar

Fyra nya gruppboende, där två har tillhörande BODA, har öppnats under året. Dessa enheter har köpt inventarier för 0,5 mnkr. Övriga gruppboende har köpt inventarier för 0,1 mnkr. Gemensamt IT har inhandlats för knappt 0,1 mnkr och resterande använda medel har använts inom daglig verksamhet.

Investeringar	mnkr
Budget	2,0
Utfall	0,7
Ej använda medel	1,3

5.4.2 IT som resurs för verksamheten

I den modell som finns inom Social välfärd för IT användandet (Pm3-modellen) finns olika nivåer med olika uppdrag. De olika nivåerna tas vidare upp till ett arbetsutskott där verksamhetschef träffar kundansvarig på IT för strategiska frågor.

Förvaltningen ligger långt fram i tanken och planering av välfärdsteknologi och har identifierat möjligheter att utveckla den. Det samlade behovet av att automatisera, digitalisera tjänster till medborgarna ökar, inte minst hos unga personer med funktionsnedsättningar. Möjligheten att höja kvaliteten på stödet och effektivisera i verksamheten möjliggörs om det finns en god IT infrastruktur. Vi ser fram emot kommande år där medborgarna kan förvänta sig fler val för sitt stöd och sin service och möjlighet att leva ett självständigare liv.

5.5 Medarbetare som resurs för verksamheten

Mål 1: Kompetensutveckling i teckenspråk

Kartläggningen är gjord och resultatet visar att det finns behov av kompetensutveckling. Förvaltningen har haft ett gott samarbete med intresseorganisationerna i denna fråga.

Kartläggningen visar att personalen behöver kunna teckenspråk på 6 av förvaltningens verksamheter inom gruppbostad och bostad med särskild service. Det finns ca 47 medarbetare som kan teckenspråk. Dock finns ett behov av att utveckla kunskapen och förbättra kvalitén på kommunikation och förståelse av kulturen.

Mål 2: Etablera fler interaktiva utbildningar

Förvaltningen har skapat ett bra grundpaket av interaktiva utbildningar bestående av introduktion till nyanställda, dokumentation samt delaktighet. Det ger minskade personalkostnader i form av utbildningspersonal samt att medarbetarna inte behöver avsätta extra tid för utbildning. Verksamheten behöver inte heller sätta in vikarier för att täcka ordinarie arbetsuppgifter.

Arbetet med webbutbildningar har fortlöpt bra under 2016, under hösten har uppföljning av delegeringsutbildning tagits fram. Ett arbete med en utbildning för delegering av medicin har påbörjats och förväntas vara klar sommaren 2017. Utvecklingen av dessa utbildningar innebär en viss belastning på sjuksköterskor inom hälso- och sjukvårdsenheten samtidigt som övriga förvaltningen sparar resurs ute i verksamheter.

I december 2016 fick utvecklingsenheten ett uppdrag att säkerställa att alla grundutbildningar ska bli interaktiva, varpå identifiering och planering pågår för att säkerställa detta under 2017. Exempelvis kommer teoridelar kopplat till mänskliga rättigheter samt visualisering och utbildning kopplat till Pict-O-Stat att bli interaktiva under 2017.

Förvaltningens arbete med interaktiva utbildningar är en förutsättning för att möta kompetensutvecklingsbehovet i verksamheterna. Det bidrar till ett mer effektivt lärande som kan ske på tider som schemalagda enskilda medarbetare har till

förfogande för utbildningsinsatser (dag/kväll och natt). Detta kommer på sikt att minska arbetsbörda för internutbildare, minskade kostnader för fika, lokaler och vikarieersättning. 835 personer genomgått webbaserad utbildning (609 kvinnor och 226 män).

Mål 3: Ökad kunskap kring anhörigperspektiv

Sammantaget har förvaltningen ett mycket gott samarbete med anhörigcentrum som bidrar till olika insatser i anhörigfrågor. Representanter från anhörigcentrum deltog på förvaltningens ledarforum i december och berättade om sitt arbete mot funktionshinderomsorgen, vilket var väldigt uppskattat. Samarbetet fortsätter in i 2017 där utvecklingschef och förvaltningschef träffar anhörigcentrum i syfte att föra dialog kring anhörigfrågor i februari 2017.

Mål 4: Suicidprevention

Inom de insatser i förvaltningen där utbildningen är relevant har representanter deltagit i utbildningen. Den ökade nivån på kunskap kring självmordstankar och självmord inom de olika verksamheterna förväntas bidra med att risker för suicidsituationer kan undvikas.

Inom bostad med särskild service har 120 medarbetare fått utbildning i suicidprevention. 36 av verksamheterna har gått igenom rutinen för suicidprevention. Inom insatsen personlig assistans har majoriteten av verksamheterna där det är relevant gått igenom rutinbeskrivningen.

Förvaltningen har i och med detta goda förutsättningar att arbeta förebyggande mot suicid.

Mål 5: Utbildning kring självskadebeteende

Inom de insatser i förvaltningen där utbildningen är relevant har representanter deltagit. Den ökade nivån på kunskap kring självskadebeteende inom de olika verksamheterna förväntas bidra med att bättre kunna hantera situationer där självskadebeteende kan uppstå.

Inom grupp och bostad med särskild service har 63 medarbetare hitintills fått utbildning om självskadeprevention.

Förvaltningen har i och med detta goda förutsättningar att arbeta förebyggande mot självskador.

Mål 6: Processutbildning Autism (VISA i praktiken)

Arbetet med processutbildning Autism fortlöper bra och bidrar till större och mer fördjupad kunskap för medarbetarna, vilket förväntas bidra till ett bättre stöd till servicemottagarna.

Två utbildningar startades under hösten 2016 och pågår fortfarande. Alla verksamheter som ger insatser till den ursprungliga tänkta personkretsen, personer som har omfattande pedagogiska behov beroende på autismspektrumsvårigheter och utvecklingsstörning har erbjudit plats på utbildningarna. Slutsatsen är att arbetet med processutbildning Autism/VISA i praktiken fortlöper bra och bidrar till större och mer fördjupad kunskap för medarbetarna varpå det blir ett bättre stöd till de vi är till för.

Mål 7: Delaktighetsmodellen – studiecirkel för chefer

En arbetsgrupp har tillsatts för att under hösten 2016 arbeta fram en studiecirkel för enhetscheferna gällande delaktighet. Cirkeln kommer att starta våren 2017. Dessutom har förvaltningen utökat med ytterligare en grupp brukarombud.

Mål 8: Kartläggning av språkkompetens

Projektet startade 2012 med syfte att medborgarnas behov av att kommunicera på andra språk än svenska ska tillgodoses inom programområdet. Projektet har jobbat med fyra leveranser och samtliga har levererats eller kommer att levereras till årsskiftet 2016/2017. Projektets mål har till stora delar uppnåtts. Förslag som framkommit i projektet syftar till att förbättra matchningen mellan medborgarnas behov av specifikt kontaktspråk och medarbetarnas språkkompetens.

Inom förvaltningen finns ett förslag att pröva en språkresurs, vilket innebär att en medarbetare med specifik språkkompetens har ett antal timmar som kan användas av andra verksamheter vid behov av språkstöd. Projektet har även identifierat att det inom förvaltningen finns god kompetens inom Alternativ Kompletterande kommunikation (AKK), som behöver spridas till övriga förvaltningar inom programområdet.

Slutsatsen är att detta arbete är starten på något som förvaltningen i framtiden kommer ha nytta av. Just nu finns behov av två olika språkkompetenser men i framtiden kommer detta med all säkerhet att omfatta fler behov än som kan se idag. Då projektet nu är avslutat och visar viktiga förslag på fortsatt arbete kommer förvaltningen för funktionshindrade att behöva analysera detta och säkerställa att det fungerar i praktiken.

Mål 9: Projekt för språkhandledning

Europeiska socialfonden avlog projektansökan. Medel för finansiering av projektet saknas inom verksamheten.

Jämställdhet**Mål 10: Säkerställa rekryteringsmallar**

Tillsammans med personalstrateger har verksamhetsansvariga gått igenom hur annonser ska skrivas för att undvika diskriminerande formuleringar och en rekryteringsmall har tagits fram.

Mål 11: Innovationsslussen – möjlighet till utveckling

Under våren 2016 lanserade förvaltningen sin innovationssluss, detta har i sin tur resulterat i att det inkommit 4 idéförslag (innovationer). Det finns en arbetsgrupp som bedömer och återkopplar till idémakaren varpå förslagen sedan går till beslut i förvaltningsledningsgruppen. Innovationsslussen är ett bra verktyg för medarbetare att ge uttryck för sina idéer till andra och få gehör för dessa. Förvaltningen behöver dock säkerställa förutsättningar att arbeta enligt processen.

Arbetsmiljö och hälsa**Mål 12: Skapa helhetskoncept för folkhälsa och****Mål 13: Utbilda kostombud och boendestödjare i hälsosam livsstil**

Ett flertal olika utbildningssatsningar har startats i förvaltningen; utbildning i samarbete med Överviktsenheten för att behandla fetma, utveckling av ett

aktivitetsarmband anpassat till servicemottagare, hälsoombud har utsetts, inspirationsdagar för enhetschefer, olika webbutbildningar och en samarbetsgrupp kring hälsa har startats på intranätet. Under året har antalet kostombud och antalet medarbetare som gått utbildning om kost, motion och hälsa ökat. Insatserna förväntas ge tillräcklig kompetens i verksamheten för att främja en god fysisk hälsa.

Indikatorer	Utfall 2014	Utfall 2015	Målvärde 2016	Utfall 2016
Riktade från programnämnd				
Hållbart medarbetarengagemang för anställda i kommunen	Tot: 78 M: 75 K: 79	Tot: 79 M: 75 K: 81	Bibehålla/öka	Tot: 77 M: 75 K: 78
Andel timavlönade i relation till tillsvidareanställda medarbetare, %	Tot: 22 % K: 20 % M: 29 %	Tot: 22 % K: 20 % M: 32 %	Minska	Tot: 20,9 % K: 19 % M: 27,2 %
Riktade från driftsnämnd				
1. Antal genomförda utbildningar samt analys av servicemottagarens upplevelse av boendestödet	---	---	Genomfört utbildningarna	Genomfört
2. Sammanställning av antalet interaktiva utbildningar som etablerats samt en ekonomisk beräkning på uppnådd kostnadseffektivitet	---	---	Ökat antal interaktiva utbildningar	835 st interaktiva utbildningar
3. Antal anhörigombud samt enhetschefer som genomgått föreläsningen samt deras uppfattning kring denna.	---	---	Minst 60 % av anhörigombud och enhetschefer skall ha deltagit.	Pågående
4. Antal utbildade medarbetare Antal genomförda rutinbeskrivningar på APT där suicidprevention är relevant.	---	---	Genomförda utbildningar Alla APT där relevans finns	120 medarbetare 36 verksamheter inom GOS har gått igenom rutinbeskrivning samt inom personlig assistans där det är relevant.
5. Antal medarbetare som deltagit på temadagen	---	---	Genomförd temadag	Där utbildning är relevant har representanter deltagit. 63 medarbetare inom GOS.
6. Antal avvikelser (antal incidenter hot och våld totalt)	475	519	Minskande	1037 ¹
7. Utvärdering och analys	---	---	Genomförda studiecirkel	Pågående
8. Antal personer som kartläggs, insatser som erbjuds efter kartläggningen	---	---	Genomförd aktivitet	Pågående
9. Antal medarbetare som fått del av projektet	---	---	Genomförd aktivitet	Avslagen
10. Skapa rekryteringsmallar	---	---	Genomförd aktivitet	Genomförd
11. Antal innovationer som inkommit till slussen och antalet innovationer som gått vidare till beslut.	---	---	Genomförd aktivitet	4 st inkomna 0 st till beslut Pågående
12. Korttidssjukfrånvaron samt beskrivande analys kring processen	6,5	7,0	Minskad	8,1

13. Antal medarbetare som fått utbildning Antal utsedda kostombud på gruppbestäderna	---	---	30 st utsedda kostombud på gruppbestäderna och genomförd utbildning samt utförd utbildning i hälsosam livsstil för 100 st medarbetare	Pågående
---	-----	-----	---	----------

Kommentarer till indikatorernas prognos:

¹Utfall 2016, totalt 1037 st arbetsskador och av dessa 714 antal arbetsskador hot & våld (81 %). Totalt antal tillbud 710 och antal tillbud hot och våld 323 st (45 %). En stor del av ökningen av avvikelser härrör från en nyöppnad gruppbestad.

PN/DN*	Uppdrag/åtagande	Kommentarer och förväntade effekter	Status**
DN	Mål 1: Kartlägga behov av kompetensutveckling för medarbetare som behöver utveckla sitt teckenspråk.	Bättre kommunikation och ett bättre boendestöd mot de servicemottagare som har behov av en teckenspråkig personal.	Genomförd
DN	Mål 2: Etablera fler interaktiva utbildningar	Möjliggöra för fler medarbetare att delta i internutbildningar interaktivt på sin arbetsplats samt att därigenom också möjliggöra repetition av kunskapen.	Genomförd
DN	Mål 3: Genomföra föreläsning om anhörigperspektivet till anhörigombud och enhetschefer	Stärka anhörigombuden att kunna agera professionellt utifrån anhörigas perspektiv. Förväntas ge bättre bemötande för anhöriga och servicemottagare	Genomförd
DN	Mål 4: Genomföra temadag kring suicidprevention	Ökad kunskap bland medarbetarna i förebyggande syfte	Genomförd
DN	Mål 5: Genomföra temadag kring självskaðebeteende	Ökad kunskap bland medarbetarna i förebyggande syfte	Genomförd
DN	Mål 6: Prioritera processutbildningen Autism bland andra utbildningar	Minskad sjukfrånvaro bland medarbetarna och säkra kontinuiteten hos servicemottagarna gällande insatsen	Genomförd
DN	Mål 7: Genomföra studiecirkel för chefer i delaktighetsmodellen	Ger en bredare kunskap som bidrar till ökad delaktighet hos medarbetarna och servicemottagarna	Pågående
DN	Mål 8: Kartlägga vilka språk förutom svenska medarbetarna kan tala inom insatsen Socialpsykiatri	Ökad möjlighet att matcha behovet av andra språk i boendestödet	Genomförd
DN	Mål 9: Delta i ESF projekt för språkhantering	Möjlighet att inkludera medborgarna med intresse av vård- och omsorgsarbete i samhället samt att utveckla handledarrollen och dess kompetens	Avslagen ¹
DN	Mål 10: Skapa rekryteringsmallar som säkerställer att det inte förekommer diskriminerande formuleringar gällande teckenkommunikation	Utveckla teckenkommunicerande medborgare ska inte möras av diskriminerande formuleringar.	Genomförd
DN	Mål 11: Etablera innovationsslussen	Skapa en jämlik möjlighet att bidra till utveckling inom förvaltningen.	Genomförd
DN	Mål 12: Skapa ett helhetskoncept för att förebygga folkhälsa, där kost, motion, psykisk ohälsa och suicid prevention tas i beaktande	Minskad korttidssjukfrånvaro, psykisk ohälsa bland medarbetarna och servicemottagarna	Pågående
DN	Mål 13: Utse och utbilda kostombud i gruppbestäder. Utbilda boendestödare i hälsosam livsstil	Ökad kunskap hos medarbetarna, förbättrat boendestöd och i förlängningen bättre hälsa för servicemottagaren	Pågående

*) PN=åtagande från programnämnd/ÖSB, DN=åtagande från driftsnämnd

**) planerat, pågående, framskjutet eller slutfört

Särskilda utmaningar och önskvärda förutsättningar för att kunna fullfölja vissa uppdrag/åtaganden:

¹EFS ansökan avslogs men förvaltningen arbetar med frågan i andra forum, såsom Vård- och omsorgscollege och inom det kommunövergripande projektet Breddad kompetensförsörjning.

Kommentarer utifrån indikatorer

Hållbart medarbetarengagemang (HME) som mäter motivation, ledning och styrning har minskat från 79 till 77 procent, vilket är ett resultat under snittet för Örebro kommun som är 79 procent. Förvaltningens utfall är i nivå med Vård- och omsorgsförvaltningen. Andelen medarbetare som kan rekommendera Örebro kommun som arbetsgivare har minskat med 7 procentenheter. Organisationsförändringen inom ledningsorganisationen som genomfördes hösten 2015 kan vara en bidragande orsak till de förändrade resultaten.

Inom insatsen personlig assistans svarade för få på medarbetarenkäten för att göra en korrekt analys av resultatet beträffande HME. En förbättring kan vara att motivera fler medarbetare att svara på medarbetarenkäten och hitta bättre uppföljningsverktyg.

Nämnden har successivt infört rätten till heltid, som en grundtrygghet för alla och som ett steg till ytterligare jämställdhet. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden fortsätter att öka om än svagt från 95,5 procent 2015 till 69,1 procent 2016. Ökningen bland kvinnor är 0,5 procentenheter medan ökningen bland männen är 0,8 procentenheter. Utifrån resultatet i medarbetarenkäteten arbetar 78 procent av medarbetare som har deltidsanställning enligt önskad sysselsättningsgrad. Av de resterande 22 procenten är det 3 procent som önskar utökning av sysselsättningsgrad men som ännu inte har fått något erbjudande om utökning. Till och med våren 2017 pågår ett succesivt arbete inom förvaltningen med att införa rätten till heltid.

Inom insatsen personlig assistans beror andel heltidsanställda på hur besluten ser ut för den enskilde.

Inom insatsen daglig verksamhet är de flesta tjänster på heltid och i stort sätt alla är nöjda med den sysselsättningsgrad de har. I och med införandet av LOV (Lagen om valfrihet) utannonseras numera fler tjänster som deltid, vilket medfört att det är svårare att rekrytera till de tjänsterna. Daglig verksamhet är undantagna förvaltningens intention att erbjuda heltid till alla.

Sett till tidigare års utveckling var prognosen vid delår 2 att andelen timavlönade skulle förbli oförändrad vid årets slut. I jämförelse med helår 2015 visar nu det samlade resultatet för hela året att andelen timavlönande har minskat, vilket innebär att nämnden uppfyller målet och att den uppåtgående trenden bryts.

Inom bostad med särskild service anges att alla medarbetare har önskad sysselsättningsgrad. I denna verksamhet arbetar 732 medarbetare, (546 kvinnor och 186 män). Av boendestödjarna har 75,1 procent utbildning. Orsaken att en verksamhet inte har önskad sysselsättningsgrad är att medarbetare inte önskar så kallad ”flyttid”, eller flytande arbetstid. Flytande arbetstid innebär att medarbetare har ett fast schema på deltid och viss del av arbetstiden är flytande. Under flyttiden ska medarbetaren även bemanna andra verksamheter om inte tillräckligt bemanningsbehov finns i den egna verksamheten. Den flytande arbetstiden kan vara upp till 30 procent av sysselsättningsgraden men de flesta har flytande arbetstid mellan 10-15 procent. Flyttiden upplevs som ett problem i många verksamheter. Flera medarbetare uppger att de väljer bort högre sysselsättningsgrad då de upplever

stress och osäkerhet med flyttidsavtalet. Ett omfattande arbete har gjorts för att kartlägga de problem och svårigheter som finns i både system, användandet, avtalen och samverkan mellan verksamhet och löneenhet. Detta förbättringsarbete fortgår under 2017.

Andelen medarbetare som upplevts sig blivit mobbad eller trakasserad av sin chef eller en arbetskamrat under de senaste 12 månaderna har ökat med 1 procentenhet från föregående års medarbetarenkät (se nedan tabell). Under året har ett arbete genomförts för att uppmärksamma orsaker och åtgärder för att minska mobbing och trakasserier, det är ett arbete som kommer att fortgå utifrån resultatet.

Det är en problematisk process då enhetscheferna inte kan vidta några åtgärder om personerna som upplever sig mobbade inte vill uppge några namn på den person/de personer som utsatt medarbetaren för diskriminering/mobbing. I de fall då medarbetaren vill uppge namn har samtal gjorts med berörda parter på personalenheten som både gjort handlingsplan samt fört minnesanteckningar där medarbetare fått skriva under sitt deltagande.

2016	JA (%)	NEJ (%)
Totalt	12	88
Kvinnor	13	87
Män	7	93

2015	JA (%)	NEJ (%)
Totalt	11	89
Kvinnor	---	---
Män	---	---

I enlighet med prognosen vid delår 2 fortsätter antalet korttidssjukskrivningar att öka. I jämförelse med 2015 har antalet dagar ökat med drygt en dag per anställd, vilket innebär att nämnden inte uppnår målet för 2016. Förvaltningen ligger över snitten för hela Örebro kommun som är på totalt 6,8 sjukdagar (för kvinnor 7,3 dagar och för män 5,4). En ökning av denna storleksordning får ekonomiska konsekvenser i form av vikariekostnader, sjuklön och rehabiliteringskostnader.

Arbetskador och tillbud - Hot och våld

Hot och våld avser både fysiska och psykiska skador som någon utsätts för i sitt arbete.

Med arbetsskada menas olycksfall som orsakat skada eller sjukdom/ohälsa som man drabbats av i sitt arbete. En arbetsskada kan, men behöver inte alltid, leda till frånvaro.

Tillbud är olika typer av händelser som skulle ha kunnat leda till olycksfall eller ohälsa, t.ex. fallande föremål som inte träffar en person.

	2013			2014			2015			2016		
	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt	kvinnor	män	totalt
Antal arbetsskador (totalt)	250	77	327	388	76	464	407	124	531	648	237	885
Antal arbetsskador hot & våld	164	58	222	303	50	353	280	86	366	537	177	714
Andel arbetsskador hot & våld	66%	75%	68%	78%	66%	76%	69%	69%	69%	83%	75%	81%
Antal tillbud (totalt)	148	45	193	194	30	224	264	85	349	501	209	710
Antal tillbud hot & våld	59	28	87	108	14	122	121	32	153	247	76	323
Andel tillbud hot & våld	40%	62%	45%	56%	47%	54%	46%	38%	44%	49%	36%	45%

Förvaltningens grunduppdrag är att förse personer, oavsett funktionsnedsättning, med stöd och service. Dessutom har förvaltningen under flera år haft ett uppdrag/mål att enligt närhetsprincipen tillhandahålla insats i hemkommunen och att skapa bättre ekonomisk effektivitet. Till följd av detta har förvaltningen öppnat nya bostäder med inriktning sammansatt problematik med utåtagerande beteende och tillhandahållit plats i befintliga bostäder. Konsekvenserna av detta ses i de ökade andelen arbetsskador och tillbud med hot och våld. Kompetensutvecklingsinsatserna i de nyöppnade verksamheterna har varit omfattande för att säkerställa att de kan möta individernas sammansatta problematik och utåtagerande beteende. Riskanalyser, grundutbildning i hot och våld ur ett arbetsmiljöperspektiv och fördjupningsutbildning i att förebygga problemskapande beteende är några exempel på utbildningsinsatser. I de verksamheter där servicemottagare med sammansatt problematik placeras i redan etablerad verksamhet kan det uppstå kompetensglapp hos medarbetarna. Det är en tidskrävande process att skapa arbetssätt, rutiner och utbildningsinsatser som kvalitetssäkrar arbetsmiljön.

5.6 Bidrag till kommunens fokusområden, medborgardialog, brukarmedverkan och sociala investeringar

5.6.1 Förenkla – förnya - förbättra

Förvaltningen förenklar, förnyar och förbättrar och jobbar för att effektivisera sitt arbete och bidrar till ett kvalitativt bra stöd och god service till de förvaltningen är till för. EU-fondguiden bidrar till att vi lättare kan finna en passande fond som säkerställer ekonomiska medel för ett eventuellt utvecklingsarbete. Utöver detta arbetar förvaltningen med att förenkla, förnya och förbättra genom etablering och införandet av interaktiva utbildningar där medarbetare som arbetar schemalagd arbetstid nu har möjlighet att kompetensutveckla sig på de tider som passar dem och verksamheten, lokalbehov blir mindre och vikariat tillsättning vid deltagande i kurser minskar.

5.6.2 Intern kontroll

Tillsynsarbetet är en viktig process i förvaltningens lednings- och styrningsarbete. Det finns systematik och struktur i förvaltningens arbete med att stödja nämnden i tillsynsprocessen. Processledare och processgrupp för tillsynsarbetet finns utsedd i förvaltningen där alla verksamhetsområdena finns representerade. Nämnden är delaktig i internkontrollen och gör en egen riskanalys och är den slutliga instansen som beslutar vilka tillsynsområden som ska följas upp i verksamheten utifrån riskanalysen.

Nämnden beslutade att genomföra tillsyn på rutin för suicidprevention, rutin för servicemottagares privata medel, rutin för attestering av fakturorna gällande fastighetsrenoveringar och rutin för uppföljningssamtal med korttidsvikarier. Sammanlagt bedöms årets tillsyn utifrån resultatet från tillsynsområdena på medelhög grad av kontroll. Nämndens interna kontroll som helhet bedöms däremot ha en god kontroll. Internkontrollen har systematik och följer en struktur med riskanalyser från förvaltningens såväl som från nämnd. Nämnden fattar beslut om vilka tillsynsområden som förvaltningen ska granska. Årets tillsyn visar att nämnden och förvaltningens representanter väljer ut områden att granska där förbättringsåtgärder krävs och kvalitetssäkras på så sätt verksamheternas interna arbete med rutiner och riktlinjer.

Nämndens och förvaltningens representanter har under våren 2016 gjort riskanalyser inom områdena verksamhet, personal och ekonomi. Detta har resulterat i ett antal tänkbara hotbilder. Dessa hot har sedan värderats utifrån sannolikhet och konsekvens vilket ger ett riktvärde. Slutligen har nämndens representanter bedömt följande hot som mest angeläget att granska under 2017.

1. Fungerar riktlinje och rutin för insatser kring våldsutsatthet?
2. Finns systematik för att följa upp servicemottagarens genomförandeplaner (rutinbeskrivningar och målplaner)?
3. Fungerar rutinen för fakturering av arbete utfört av insatsen Daglig verksamhet?
4. Följs den kollegiala överenskommelsen om bemötande utifrån handlingsplan mot kränkning och mobbning?

5.6.3 Genusredovisning

Se avsnitt 5.2

5.6.4 Insatser för jobb och social sammanhållning

Förvaltningen och FUFA (förvaltningen för utbildning, försörjning och arbete) har under ett antal år samarbetet kring insatser för jobb och social sammanhållning. Fokus är personer som helt eller delvis är beroende av försörjningsstöd och har en lång väg till arbete på grund av ett eller flera arbetshinder, där vi kanske ställer för stora krav och personen snarare behöver daglig verksamhet/dagverksamhet. Samt personer som med rätt stöd skulle kunna gå vidare mot arbete eller studier. Detta arbete är nu implementerat som en del i vägledningcenters ordinarie uppdrag.

Utöver detta så var förvaltningscheferna från förvaltningen och FUFA initiativtagare till det som nu är ett kommunövergripande projekt och kallas breddad kompetensförsörjning. Detta projekt syftar till att möjliggöra för personer

med funktionsnedsättning eller annan kulturell och språklig bakgrund att kunna ta sig in på den kommunala och privata arbetsmarknaden via differentierade lösningar som utgår ifrån individuella behov. Förvaltningen har ett stort engagemang och driv i dessa frågor.

5.6.5 Medborgardialog och brukarmedverkan

Förvaltningen arbetar med brukarinflytande och brukarmedverkan på flera olika sätt för att möjliggöra en maktförskjutning som stärker individen. Det handlar om att ge ordet och att lämna plats åt servicetagaren. Implementering av delaktighetsmodellen som är en nationell evidensbaserad metod pågår, implementering av enkätverktyget Pict-O-stat pågår. Delaktighet på olika nivåer möjliggörs genom en individuell- operationell och systemnivå finns etablerat. Exempel på systemnivå: I förvaltningen finns en brukarombudsgrupp som tar del av ledningsgruppens dagordning och inkommer med synpunkter till varje ledningsgrupp, dessutom finns en öppen ledningsgrupp 2 ggr/år där brukarombudsgruppen alltid deltar. På verksamheterna har man husmöte (operationell nivå) och på en individuell nivå sker det dagligen dialog och brukarenkätundersökningar görs.

5.6.6 Sociala investeringar

Team Oxhagen mål är att familjer kan tillgodogöra sig samhällets stöd, att barn och familjers behov av stöd upptäckts tidigare och utreds varpå lämpliga insatser sätts in. Arbetet har varit igång i 1.5 år och har 1.5 kvar på sitt projekt. Det finns vissa problem som inte ligger inom ramen för projektets ansvar och befogenheter så som lokalförändringar (flyttar), svårigheter att nå förståelse för uppdrag och insatser med samarbetspartners. Men det finns många aktiviteter med utvecklingspotential och arbetet fortsätter.

NP (Neuropsykiatrisk) team är en resurs för samverkan för att skapa delaktighet och självständighet åt individer och närstående som tidigare inte haft kontakt med stödverksamheter som till exempel socialtjänst, psykiatris olika verksamheter eller arbetsförmedlingen. Arbetet har varit igång i 1 år och har 2 år kvar på sitt projekt. Det har under året varit en stor efterfrågan på NP teamets olika insatser och aktiviteter. *Individuellt stöd* har varit den enskilt största insatsen som efterfrågats. Teamet har totalt träffat 110 unika individer under året och av dessa har 38 individer avslutats genom överförande till annan stödinsats. Teamet arbetar även tillsammans med skolan och gymnasieskolan, och har informerat vårdcentraler, habiliteringen, psykiatrin, arbetsförmedlingen, samtliga förvaltningar i kommunen och särskilda verksamheter som återkommande möter målgruppen om sitt arbete.

Sammanfattningsvis så har NP teamets insatser nått framgång både hos individer i behov av stöd men också bland individens nätverk. Det finns ett stort behov av NP teamets insatser och under 2017 kommer teamet att diskutera eventuella implementeringsinsatser för att säkerställa att arbetet kan leva vidare efter avslutad projekttid.

Slutligen har förvaltningen även deltagit i samtal kring en ansökan om social investering gällande hemmasittare.

6 Fem år i sammandrag

Fem år i sammandrag	2012	2013	2014	2015	Utfall 2016
Befolkning					
Totalt antal invånare, Örebro kommun	138 952	140 763	140 763	144 200	146 105
Antal unika personer inom stöd till personer med funktionsnedsättning enligt LSS*	1 458	1 473	1 406	1 616	1 650
- varav män %	57	57	55	57	57
- varav kvinnor %	43	43	45	43	43
Antal unika personer inom stöd till personer med funktionsnedsättning enligt SoL*	564	584	716	819	831
- varav män %	54	55	53	52	52
- varav kvinnor %	46	45	46	48	48
Antal personer med personlig assistans	270	288	274	264	268
- varav män %	49	48	49	50	51
- varav kvinnor	51	52	51	50	49
- med statlig assistansersättning (LASS)	185	199	147	171	209
- utan statlig assistansersättning	85	89	85	102	101
Antal personer med bostad för vuxna, enligt LSS, (platser)	449	466	429	498	505
- varav män %	60	59	58	60	59
- varav kvinnor %	40	41	42	40	41
- därav vuxna inom Socialpsykiatri (antal)	44	42	39	41	41
-därav vuxna, med extern placering	25	27	30	33	28
Personer, bostad för vuxna, enligt SoL,	36	43	54	66	78
- varav män %	58	58	72	68	62
- varav kvinnor %	42	42	38	32	38
- varav vuxna, enligt SoL extern placering	12	2	3	2	2
Bostäder för barn och ungdom, LSS (platser)	14	14	14	16	13
- varav män %	71	75	61	56	54
- varav kvinnor %	29	25	39	43	46
- varav extern placering	7	7	6	7	3
Antal personer med boendestöd, enligt SoL	428	482	694	649	689
- varav män %	53	53	53	52	47
- varav kvinnor %	47	47	46	48	53
- varav Socialpsykiatri (antal)	266	271	309	433	368
Antal personer med korttidsvistelse, enligt LSS	154	155	153	193	183
- varav män %	59	57	56	60	57
- varav kvinnor %	41	43	43	40	43
Antal personer med korttidstillsyn, enligt LSS	88	89	83	108	99
- varav män %	57	57	56	58	54
- varav kvinnor %	43	43	43	42	45

Fem år i sammandrag	2012	2013	2014	2015	Utfall 2016
Antal personer med daglig verksamhet, enligt LSS	556	589	583	676	641
- varav män %	57	58	55	57	56
- varav kvinnor %	43	42	45	43	44
-varav externa LOV	---	---	---	15	10
-varav män % externa LOV	---	---	---	80	70
-varav kvinnor % externa LOV	---	---	---	20	30
Personer med dagverksamhet, enligt SoL	126	113	128	187	195
- varav män %	60	60	59	55	53
- varav kvinnor %	40	40	41	45	47
Personer med ledsagarservice, LSS	317	286	284	318	272
- varav män %	58	58	57	56	54
- varav kvinnor %	42	42	43	44	46
Personer med avlösarservice, LSS	66	73	76	75	74
- varav män %	52	58	55	68	65
- varav kvinnor %	48	42	45	32	35
Personer med kontaktperson, LSS	453	425	444	493	509
- varav män %	55	52	53	53	61
- varav kvinnor %	45	48	47	47	39
Personer med kontaktperson, SoL	17	28	29	32	9
- varav män %	41	41	48	41	31
- varav kvinnor %	59	59	52	59	69

Fem år i sammandrag	2012	2013	2014	2015	Utfall 2016
Anställda					
Antal tillsvidareanställda, årsarbetare	1283	1234	1270	1284	1342
- män %	22	22	22	21	23
- kvinnor %	78	78	78	79	77
Antal visstidsanställda, årsarbetare	95	115	117	123	155
- män	27	25	33	27	26
- kvinnor	68	75	67	73	74
Antal timavlönade, totalt	273	270	302	316	313
- varav män	26	81	30	99	96
-varav kvinnor	74	205	70	215	217
- varav "vanliga" timavlönade, årsarbetare	--	182	198	190	205
- varav arvoderade ledsagare och avlösare, årsarbetare.	--	16	18	18	33
- varav PAN-anställda inom personlig assistans, årsarbetare. Inklusive ledsagare och avlösare	--	104	85	108	74
Arbetstid					
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, %	94,16	94,31	95,4	95,5	96,1
- kvinnor	93,39	93,74	94,5	95,3	95,8
- män	96,79	96,35	96,2	96,3	97,1
Organisationsutveckling					
Antal intraprenader	1	1	1	1	1
Antal entreprenader	1	1	1	1	1
Antal klagomål, antal registrerade	22	11	26	18	25
Andel utförare enligt LOV exkl. kommunen (vid eventuellt införande av LOV)	Ej aktuellt	Ej aktuellt	Ej aktuellt	Ej aktuellt	3

Dokumentationssystemet Treserva är ännu inte varit helt uppdaterat på grund av att beslut och verkställighet inte varit i fas. En genomlysning av verksamheternas verkställighet har genomförts för att säkerställa kvaliteten i Treserva. Statistik i ovanstående tabell kan innehålla diskrepans jämfört mot tidigare angivna värden. Dessutom har flera servicemottagare fler än en insats vilket kan göra att det totala antalet servicemottagare bli missvisande.

7 Indikatorer

Indikatorer		Utfall 2012	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Målvärde 2016
Indikatorer – Hållbar tillväxt	1						
Antal klagomål, antal registrerade		22	18	26	18	25 ¹	Minska
Bostadsutnyttjande, beläggningsgrad/ boenden, LSS		98 %	99 %	99 %	99 %	99,5%	Bibehålla
Lokaltutnyttjande i daglig verksamhet, kvm/servicetagare		17	17	16	16	16	Bibehålla
Korttidssjukfrånvaron för män och kvinnor i procent av arbetstiden, antal dagar per anställd		Tot: 6,5 M: 5,5 K: 6,8	Tot: 5,7 M: 5,2 K: 5,8	Tot: 6,5 M: 5,8 K: 6,7	Tot: 7,0 M: 6,3 K: 7,2	Tot: 8,1 M: 7,6 K: 8,3	Minska
Verksamhetens ramavvikelse, mnkr		+ 5,8	+ 12,7	+ 20	+ 2,2	+6,5	+0
Genomsnittlig sysselsättningsgrad för anställda män resp. kvinnor, %		Tot: 94,1 M: 96,8 K: 93,4	Tot: 94,3 M: 96,4 K: 93,7	Tot: 95,4 M: 96,2 K: 94,5	Tot: 95,5 M: 96,3 K: 95,3	Tot: 96,1 M: 97,1 K: 97,1	Öka
Andel utnyttjade friskvårdskuponger, (män resp. kvinnor 2012)		Tot: 79 % K: 79 % M: 64 %	Tot: 77 % K: 80 % M: 68 %	---	---	---	---
Andel som kan rekommendera kommunen som arbetsplats, i medarbetarundersökningen, män resp. kvinnor, %		Tot: 64 M: 58 K: 65	---	Tot 74 M 69 K 76	Tot: 73 M: 64 K 75	Tot: 66 M: 57 K: 68	Bibehålla/öka
Hållbart medarbetarengagemang för kvinnor resp. män som är anställda i kommunen, HME-index		---	---	Tot: 78 M: 75 K: 79	Tot: 79 M: 75 K: 81	Tot: 77 M 75 K: 78	Bibehålla/öka
Andel kvinnliga resp. manliga medarbetare som personligen under det senaste året varit utsatta för mobbing, %		---	---	Tot 14	11	12	0
Indikatorer – Människors egenmakt	2						
Antal personer i daglig verksamhet med extern placering - varav kvinnor % - varav män %		Tot 76 46 54	Tot 88 44 55	Tot 78 41 59	Tot: 87 K: 41 M: 59	Tot: 88 K: 38 M: 62	Bibehålla/öka
Antal personer som slutat i daglig verksamhet och som gått vidare i annan/privat verksamhet		1	1	2	26	-----	Bibehålla/öka
Insatser i korthet till kvinnor resp. män i samverkan med civila samhället		1 g/vecka	1 g/vecka	1 g/vecka	1 g/vecka	1 g/vecka	Bibehålls
Antal verksamheter som är säkrade utifrån jämställd service för män och kvinnor		---	---	---	-----	-----	Öka
Andel servicetagare inom socialpsykiatri som har genomförandeplan, %. Män/kvinnor		78 K: 44 M: 56	85 K: 44 M: 56	85 K: 44 M: 56	Tot: 100 K: 44 M: 56	Tot: 100 K: 44 M: 56	Öka

Indikatorer		Utfall 2012	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Målvärde 2016
Indikatorer – Människors egenmakt	2						
Enkätundersökning²: <i>Korttidstillsyn, korttidsvistelse och bostad med särskild service</i>							
Andel nöjda män/kvinnor med bemötande (%) Pict-O-Stat från 2015		---	Tot: 90 M: 92 K: 87	---	Tot 90* (83) M:91* (84) K:89* (81)	Tot 90*(83) M: 88*(77) K: 93*(91)	85 - 100
Andel nöjda män/kvinnor med insats (%) Pict-O-Stat från 2015		---	Tot: 86 M: 83 K: 93	---	Tot 80* (85) M: 91* (64) K: 84* (66)	Tot 83*(69) M: 81*(69) K: 85*(73)	85 - 100
Andel nöjda män/kvinnor med tillgänglighet (%)Pict-O-Stat från 2015		---	Tot: 87 M: 86,5 K: 86,2	---	Tot 83* (68) M: 85* (71) K: 81* (64)	Tot: 83*(69) M: 85*(72) K: 80*(63)	85 - 100
Andel nöjda män/kvinnor med inflytande (%).Pict-O-Stat från 2015		---	Tot: 80 M: 83 K: 93	---	Tot 80* (66) M: 80* (61) K: 81* (71)	Tot: 79*(62) M:75*(55) K:84*(74)	85 - 100
Enkätundersökning: <i>Daglig verksamhet</i>							
Andel nöjda män/kvinnor med bemötande (%) Pict-O-Stat från 2015		---	---	---	Tot 91* (84) M:89* (81) K:93* (86)	Tot:96*(92) M:94*(88) K:97*(95)	85 - 100
Andel nöjda män/kvinnor med insats (%) Pict-O-Stat från 2015		---	---	---	Tot: 88* (85) M: 87* (80) K: 89* (82)	Tot: 90*(85) M:88*(84) K:92*(86)	85 - 100
Andel nöjda män/kvinnor med tillgänglighet (%)Pict-O-Stat från 2015		---	---	---	Tot: 91* (86) M: 87* (87) K: 94* (91)	Tot: 91*(85) M: 88*(84) K: 93*(86)	85 - 100
Andel nöjda män/kvinnor med inflytande (%).Pict-O-Stat från 2015		---	---	---	Tot: 80* (66) M: 81* (70) K: 80* (61)	Tot: 84*(71) M: 80*(68) K: 86*(73)	85 - 100
Enkätundersökning: <i>Socialpsykiatri</i>							
Andel nöjda män/kvinnor med bemötande (%)		---	---	---	Tot: 95 M: 97 K: 91	Tot: 91 M: 94 K: 90	85 - 100
Andel nöjda män/kvinnor med insats (%)		---	---	---	Tot: 90 M:93 K:86	Tot: 88 M: 92 K: 86	85 - 100
Andel nöjda män/kvinnor med tillgänglighet (%)		---	---	---	Tot: 92 M: 98 K: 83	Tot: 87 M: 91 K: 80	85 - 100
Andel nöjda män/kvinnor med inflytande (%)		---	---	---	Tot: 90 M:92 K: 87	Tot: 89 M: 91 K: 86	85 - 100
Indikatorer – Trygg välfärd	4						
Verksamhetsuppdrag							
Andel servicetagare med individuell genomförandeplan % (Servicegaranti)		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	Bibehålls
Andel servicetagare som har fadder % (Servicegaranti)		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	Bibehålls
Andel personer som valt kommunen som assistanssamordnare, % LSS		20	18	17	26	35	Bibehålls/Öka
Genomsnittlig väntetid till bostad med Särskild service enl. LSS, antal mån		Tot: 9	Tot: 9,5 K: 9,3 M: 9,6	Tot: 6,3 K: 6,5 M: 6,2	Tot:9,2 K:9,2 M:9,2	Tot:13,7 ³ K: 10 M:17,5	Bibehålls /minska
Ej verkställda bostadsbeslut för personer med		18	10 K: 5	24 K: 13	Tot: 20 K: 8	Tot:16 ⁴ K: 6	Minska

funktionsnedsättning, längre än 3-mån enligt LSS, SoL. Män/kvinnor GEH-mål			M: 5	M: 11	M: 12	M: 9	
Genomsnittligt stödbehov i årsarbetare per person med insatsen bostad med särskild service (LSS)		2,85	---	---	---	---	---
Karriärindex ⁵		1,08	0,90	0,93	0,99	1,01	1,0
Jämställdhet och icke-diskriminering		---		Se text under rubrik Verksamhetens processer		Se text under avsnitt 5.2	Pågående
Konsekvensbedömningar, antal ärenden i nämnden					3	6	Öka

¹Antalet klagomål har ökat i jämförelse med föregående år.

25 registrerade klagomål, 4 av dessa har avslutats av handläggare, övriga 21 stycken står öppna. De flesta av dessa är handlagda, men har inte avslutats av ansvarig handläggare.

3 av klagomålen har inkommit via Inspektionen för vård och omsorg (IVO).

Ett anonymt klagomål har inkommit till Servicecenter (Kt 68/2016) och avslutats enl. Örebro kommuns gällande klagomålsrutin.

²I tabellen redovisas nöjdheten från enkätundersökning för insatserna korttidsstillsyn, korttidsvistelse och daglig verksamhet på två sätt. Den statistik som har en asterisk(*) är så kallade viktade värden. Detta för att kunna ge en uppfattning/trend om nöjdhetsgraden utifrån en tre skalig svarsskala, exempelvis svar som; bra, sådär, dåligt. Det innebär att de verbala svarsalternativen som är placerade i mitten av svarsskalan (ex ibland, sådär) blir likvärdigt viktade åt båda hållen av svarsskalan. Det innebär också att det gör det svårt att med säkerhet tolka svaren på evidensbaserat sätt. Den siffra som inte har en asterisk är statistiken på nöjdheten utan det svaret som hamnar i mitten av skala, i detta fall ”ibland” och ”sådär”. Skälet till att redovisa båda sätten av statistiken är att könsskillnader riskeras att suddas ut när man viktat resultaten.

³Anledning till att väntetiden har ökat på totalen är att två servicemottagare (män) har väntat länge, 2- 3 år vardera, på speciell nyproduktion av boende.

⁴Av de icke verkställda 16- 12 -31 har erbjudande och planering för inflyttning under våren startat för 5 män och 8 kvinnor.

⁵Andelen kvinnliga chefer delat med andel kvinnor på förvaltningen (under 1,0 innebär att kvinnor är underrepresenterade)

Bilaga

Bilaga 1 Driftnämndens uppdrag och organisation

Nämnden för funktionshindrade ansvarar för insatser i egen regi som avser lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Nämnden har också ansvar för service, vård och omsorg enligt socialtjänstlagen till personer som tillhör personkretsen (1§ LSS) och har beslut om insatsen personlig assistans eller beslut om assistansersättning enligt socialförsäkringsbalken (51 kap), till personer som tillhör personkretsen (1 § LSS 1-2) om insatsen avser boendestöd samt till andra personer med psykisk funktionsnedsättning.

Det är nämndens ansvar att utöva ledningen av hälso- och sjukvård för samtliga av Programnämnd social välfärd definierade utförare inom nämndens verksamhetsområde.

Nämnden för funktionshindrade har ett grunduppdrag som innebär ansvar för att tillhandahålla stöd och service till individer med funktionsnedsättningar.

Utvecklingsuppdrag riktade till nämnden

- Arbeta med jämställdhetsintegrerad budget
- Arbeta fram förslag på sociala investeringar
- Utveckla samarbetet med civila samhället och sociala ekonomin
- Arbeta med gemensam rekrytering – söka, hitta och behålla uppdragstagare
- Öka möjligheterna för volontärer att vara delaktiga i de kommunala verksamheterna
- Utveckling och implementering av bemötande- och värdegrundsfrågor
- Arbetet med att erbjuda omvårdnad av utbildad personal som talar det egna språket ska intensifieras
- Ökad samverkan med Förvaltningen för funktionshindrade, FUFU, Gymnasiesärskolan för att fler personer ska komma ut på ordinarie arbetsmarknad
- Arbeta med ledarskapsutveckling
- Samarbeta med FUFU om projektansökningar till EU
- Utvärdering och revidering av HBT-plan
- Utse lämpliga områden där medborgardialog kan genomföras

Programnämnden anger indikatorer med målvärde för 2016 som styrande för driftsnämndens verksamhet och som också utgör målen för god ekonomisk hushållning.

- Hållbart medarbetarengagemang för anställda i kommunen
- Andel timavlönade i relation till tillsvidareanställda medarbetare
- Beläggningsgrad bostad med särskild service
- Beläggningsgrad boendestöd
- Beläggningsgrad korttidsplatser, barn och ungdomsverksamheten
- Genomsnittliga tomhyror, boenden för sociala kontrakt
- Ekonomisk ramavvikelse
- Genomsnittlig kostnad personlig assistans
- Genomsnittlig kostnad per dygn i bostad med särskild service
- Genomsnittlig kostnad per dygn i daglig verksamhet
- Genomsnittlig kostnad per dygn, korttidsvistelse
- Antal analyser enligt Gender Budgeting metoden

- Antal konsekvensbedömningar
- Andel nöjda kvinnor/män med bemötande, tillgänglighet, inflytande och delaktighet
- Skapa förutsättningar för barn och unga att klara sina studier
- Kvinnors respektive mäns upplevelse av trygghet och god omsorg
- Uppnådda generella servicegarantier

Varje person, barn eller vuxen med funktionsnedsättning som tillhör personkretsen, kan erbjudas ett individuellt anpassat stöd. Beslut av biståndshandläggare fattas med stöd av LSS- och SoL-lagstiftningen. Beslutet kan gälla en eller flera olika insatser beroende på personens behov. Verksamheternas huvudsakliga mål är att ge stöd och hjälp till servicetagare genom att tillhandahålla de av biståndshandläggarnas fattade beslut genom följande insatser:

• **Bostad med särskild service**

Insatsen för barn och vuxna ska ge möjlighet till ett så självständigt liv som möjligt. Det kan gälla gruppboende eller serviceboende med särskild service. I insatsen ingår även att servicetagaren får sitt behov av kultur- och fritidsaktiviteter tillgodosett.

• **Daglig verksamhet**

Insatsen ges till personer som är i yrkesverksam ålder, saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig, har rätt till utvecklande daglig verksamhet. Den ska innehålla socialt och arbetsmässigt utvecklande verksamhet och utformas i samråd med personen.

• **Personlig assistans**

Personlig assistans är till för att personen ska kunna klara sin vardag, personlig hygien, måltider och fritid. Assistenten arbetar i personens hem, på arbetet, resan, i familjelivet och bidrar till att göra en enskild persons liv lättare.

• **Ledsagarservice**

Ledsagare följer med personer med funktionsnedsättning på fritidsaktiviteter utanför hemmet. De kan bl.a. handla om att följa med på promenad, bio, konsert, bowling osv.

• **Korttidstillsyn**

Kan beviljas till ungdomar från 13 år före och efter skolans slut (ungdomsfritids). Det ges främst för meningsfull sysselsättning till ungdomar med föräldrar som studerar eller arbetar.

• **Kontaktperson**

Kontaktperson är ett socialt stöd, en medmänniska som hjälper till att bryta isoleringen genom att utöka det sociala nätverket och gå ut på aktiviteter. Stödet ges till både barn och vuxna.

• **Avlösning i hemmet**

Gör det möjligt för anhöriga att få tid till egna aktiviteter eller att få tid till syskon.

- **Korttidsvistelse utanför hemmet**

Personer med funktionsnedsättning får genom korttidsvistelse möjlighet till rekreation och miljöombyte. Anhöriga ges också avlastning. Vistelsen erbjuds barn, ungdom eller vuxen i hemlik miljö (i barnet/ungdomens hem) i kontaktfamilj/korttidsboende.

- **Kontaktfamilj**

Ska avlasta anhöriga i omvårdnadsarbetet och tar emot ett eller flera barn i sitt hem vissa helger.

- **Familjehem**

Enskilda hem kan på uppdrag ta emot ett barn för stadigvarande vård och fostran. Det gäller barn som inte kan bo hos sina föräldrar trots olika stödåtgärder.

- **Boendestöd enligt SoL**

Socialpsykiatrin arbetar med boendestöd och sysselsättning för vuxna personer med ett psykiskt funktionshinder. Det finns boendestöd, olika boendeformer och kontaktverksamheter och dessutom organisation för den dagliga sysselsättningen. Delar av område 1–3 och Socialpsykiatrin utför insatsen boendestöd enligt SoL.

Organisationsschema

Organisation Förvaltningen för funktionshindrade 2016-09-01

