

# Delårsrapport med prognos 2 2019

## Funktionsstödsnämnden

Beslutad av Funktionsstödsnämnden, den 19 september 2019, § 79

---



## Innehåll

<b>1. Förslag till beslut.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Förvaltningschefens bedömning och analys.....</b>	<b>4</b>
2.1 Förvaltningschefens analys av verksamhetens prognos .....	4
2.2 Framåtblick.....	8
<b>3. Sammanfattande iakttagelser.....</b>	<b>10</b>
<b>4. Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens verksamhetsmål ..</b>	<b>16</b>
4.1 Mål inom Hållbar tillväxt.....	17
4.2 Mål inom Människors egenmakt.....	28
4.3 Mål inom Barn och ungas behov .....	31
4.4 Mål inom Trygg välfärd .....	34
<b>5. Analysunderlag – ekonomi.....</b>	<b>38</b>
5.1 Enheternas ekonomiska resultat .....	42
5.2 Intäcks- och kostnadsutveckling.....	46
5.3 Verksamheternas ekonomiska resultat .....	47
5.4 Investeringar .....	61
<b>6. Övriga åtaganden.....</b>	<b>62</b>
<b>7. Fem år i sammandrag.....</b>	<b>64</b>

# 1. Förslag till beslut.

Funktionsstödsnämnden åtaganden att bidra till utveckling inom målområdena kommer att uppfyllas tillfredsställande. Måluppfyllelsen visar på ett gott resultat och arbete, med medborgarna och servicemottagarna i fokus. Både avseende; förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden, som attraktiv arbetsgivare, värdegrundsarbetet som genomsyras av allas lika värde och för att ge ökad arbetsglädje till medarbetarna, meningsfull fritid för servicemottagarna med stort utbud av aktiviteter, barns och ungdomars rättigheter till jämlika livsvillkor, trygghet och god omsorg samt ökad delaktighet genom metoder och brukarundersökning. Det finns ett gott samarbete med andra förvaltningar och andra aktörer, där exempelvis en etablering av en gemensam verksamhet, Hem för vård och boende, med Socialförvaltningen för ungdomar med komplex problematik sker under hösten.

Flera långsiktiga arbeten återstår gällande digitalisering och användandet av digital teknik hos medarbetarna, implementeringsinsatser utifrån barnkonventionen och den fortsatta utmaningen med kompetensförsörjningen som är ett nationellt problem som förvaltningen fortsatt behöver jobba strategiskt med för att ta sig an.

Nämnden prognostiserar ett underskott på -8,5 mnkr (1 % av total budgetomsättningen) och behöver därför fortsätta arbetet för att nå en ekonomi fullt i balans. Förvaltningen vet att det kommer ekonomiskt utmanande tider de kommande åren som det inte kommer att vara möjligt att bromsa sig ur. Det kommer både att krävas strategiska planer och ett modigt förhållningssätt för att framöver behålla en ekonomi i balans. En nyckel bedöms utgöras av samverkan, både internt inom kommunen och tillsammans med externa aktörer.

Förvaltningens förslag till Funktionsstödsnämnden

1. Funktionsstödsnämnden fastställer delårsrapporten med prognos 2 för 2019.
2. Delårsrapporten överlämnas till programnämnd Social välfärd för vidare hantering.
3. Förvaltningen får i uppdrag att fortsätta arbetet med att uppnå en ekonomi i balans.

## 2. Förvaltningschefens bedömning och analys

### 2.1 Förvaltningschefens analys av verksamhetens prognos

**Skapa goda förutsättningar att komma in på arbetsmarknader och att fler ska ha ett arbete utifrån jämlika livsvillkor.**

Arbetet med att säkerställa goda förutsättningar för personer med funktionsnedsättning att komma in på den reguljära arbetsmarknaden är sedan många år tillbaka ett viktigt och pågående arbete inom förvaltningen för funktionsstöd. Det pågående arbetet har främst handlat om att förändra kulturer, strukturer och framförallt synen på personer med funktionsnedsättnings arbetsförmåga. Arbetet har skett i samarbete med andra förvaltningar och aktörer i Örebro kommun och då främst med förvaltningen för utbildning, försörjningsstöd och arbete (Fufa). Förvaltningen har genomfört ett gediget arbete tillsammans med HR inom ramen för utvecklingssatsningarna *'Breddad kompetensförsörjning'* och *'Använd kompetensen rätt'* som lett till att flertalet arbetsuppgifter har identifierats och förutsättningar för differentierande arbetsuppgifter har därmed skapats. Förvaltningen har dessutom påbörjat arbetet med att skapa förutsättningar för att förvaltningens servicemottagare ska kunna tryggas i att utvecklas i sin sysselsättning och på så vis öka deras möjligheter att komma in på den reguljära arbetsmarknaden. Alla dessa insatser är viktiga för att kunna främja allas lika värde i samhället. Vi avser fortsätta vårt långsiktiga arbete i utstakad riktning, tillsammans med andra förvaltningar, för att säkerställa att acceptans i samhället övergår i en naturlig inkludering med fokus på allas lika värde i samhället. Målet uppfylls i hög utsträckning.

#### **Öka tillgänglighet för medborgarna**

Tillgänglighet är viktigt för att möjliggöra för medborgare och företag att få kontakt med förvaltningen och kommunen. Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att utveckla arbetet med både den interna och den externa kommunikationen för att säkra möjlighet till inflytande och delaktighet för personer med funktionsnedsättningar. För att ytterligare öka tillgängligheten för medborgarna ser vi i förvaltningen att digital teknik är en möjliggörare för att tillgängliggöra tjänster och information för de vi är till för. Servicemottagare inom förvaltningen kommer därför att få bättre förutsättningar till ett ökat användande av digitala verktyg genom att bland annat *'Innovation'* testas och utvecklas i verksamheterna. Fokus har varit och är fortsatt att skapa utrymme för förändringsarbete där digital teknik ses som en självklar del i arbetet. Därför kommer det fortsatta arbetet handla om att ett systematiskt och strategiskt arbete etableras för att kompetensutveckla alla medarbetare utifrån identifierade kunskapsluckor och på så vis skapas digital kompetens hos alla medarbetare i förvaltningen och förutsättningar finns för att möta välfärdens nya behov. Målet kommer delvis att uppfyllas.

#### **Vara en attraktiv arbetsgivare**

Förvaltningens fokus har under 2019 varit att skapa trygghet hos våra medarbetare med värdegrunden som bas. Detta arbete är ett led i att tydliggöra allas ansvar i uppdraget att tillgodose gott stöd och service till de vi är till för. Satsningen bygger på att alla verksamheter genomför en planeringsdag med fokus på värdegrunden, vad värdegrunden

innebär och betyder för den specifika arbetsgruppen, vilket bidrar till inflytande och delaktighet för alla anställda i förvaltningen. Arbetsglädje och samsyn i varför man är på jobbet är ett bra verktyg i det systematiska arbetet som handlar om att attrahera, rekrytera, utveckla medarbetare. Värdegrundsarbetet tar sin grund i gällande lagstiftning men kanske främst i mänskliga rättigheter (MR). Fortsatt kommer förvaltningens arbete att handla om kompetensutvecklingsinsatser för att säkra att allt bemötande utgår ifrån alla människor lika värde för att säkra att vårt bemötande upplevs som jämlikt, tryggt och professionellt.

En fortsatt utmaning som vi delar med andra på internationell, nationell, regional och lokal nivå inom social välfärd är kompetensförsörjningen. Förvaltningen arbetar sedan många år tillbaka systematiskt och långsiktigt med frågan i samverkan med andra aktörer och förvaltningar. Som en grund i detta arbete har en personalstrategisk plan etablerats. Planen tydliggör förvaltningens vision nu och i framtiden. Under 2019 kommer arbetet med att se över titulaturer och uppdrag för alla medarbetargrupper intensifieras, vilket förväntas bidra till att vi på ett systematiskt och enklare sätt kan möjliggöra personlig utveckling och karriärvägar och på så vis kunna möta medarbetarnas önskemål och kompetensutvecklingsbehov. Förvaltningens arbete med att säkra heltidssysselsättning fortgår och nya sätt att tillgodose detta har etablerats med goda resultat vilket är en viktig faktor för att upplevas som en attraktiv arbetsgivare. Fortsatt arbete krävs då det finns en målkonflikt med indikatorn andel medarbetare per chef utifrån de ekonomiska förutsättningarna. Målet kommer att uppfyllas helt.

### **Arbeta för en hållbar, långsiktig ekonomi med bästa resursutnyttjande**

Förvaltningen har under många år arbetat med att säkra en ekonomisk medvetenhet och hushållning av ekonomiska medel, bland annat har principer gällande fördelning av resurser utifrån ett likvärdighetsperspektiv etablerats och en utökning av verksamhetsnära ekonomiskt stöd har införlivats under 2019. Detta förväntas bidra till en mer träffsäker prognos som i sin tur bidrar till snabbt agerande och inrättande av åtgärder. För att ytterligare kunna arbeta framåtsyftande när det kommer till ekonomin så har vi under 2019 påbörjat ett arbete för att tydliggöra vad baslinjen är gällande kvaliteten till våra servicemottagare enligt gällande lagstiftning. Detta kommer underlätta arbetet när det kommer till beslut om utvecklingsinsatser och serviceutbud nu och i framtiden. Ytterligare en viktig faktor är att se över befintliga arbetsmetoder och att säkra implementering av nya arbetsmetoder för att säkerställa att arbetet i förvaltningen bedrivs effektivt och hållbart. Utvecklingsarbeten som förvaltningen är beroende av för att effektivisera arbetet framåt är införandet av IBIC (Individens Behov I Centrum), det programövergripande arbetet med att införa ett rehabiliterande arbetssätt och kompetensförsörjning- och verksamhetsutveckling med digitala förtecken. Förvaltningen arbetar intensivt med pågående effektiviseringsarbete och har identifierat vissa påverkansfaktorer varpå samverkan med andra förvaltningar och avdelningar ses som oerhört viktigt för att kunna nå målet med nutida och framtida effektiviseringsmål. En faktor som identifierats under året är vikten av att arbeta strategiska med bemanningsekonomi och ett utvecklingsarbete har påbörjats i samarbete med kommunstyrelseförvaltningens ekonomi och HR resurser. Utvecklingsarbetet förväntas leda till kompetensutvecklingsinsatser inom förvaltningen under hösten 2019. Utifrån det prognostiserade ekonomiska resultatet kommer målet delvis att uppfyllas.

### **Säkra en meningsfull fritid för servicemottagarna**

För att öka livskvalitet för de vi stödjer finns det ett varierat utbud av fritidsaktiviteter under året där bland annat aktivitetshuset Kraften tillhandhåller disco, caféträffar, teater mm. Sedan sex års tid arrangeras 'Funkismello' och sedan två år tillbaka arrangeras sommarfestivalen, vilka upplevs som mycket positivt av individer med funktionsnedsättning. Sommarfestivalen har engagerat många av servicemottagarna i förvaltningen där de är en aktiv part i planering, genomförande och efterarbete. Individerna har växt med rollen och ser detta som ett positivt inslag i deras vardag. Att känna sig involverad och delaktig är oerhört viktigt för att säkra lika värde i samhället och att dessutom känna sig sedd och uppskattad är något som många av förvaltningens servicemottagare upplever som mycket positivt. Inom ramen för dessa arrangemang har förvaltningen etablerat en uppdragsgrupp där servicemottagarna är drivande i att säkra innehåll, underhållning och andra praktiska delar. Deras engagemang och driv är det som gör det till ett fantastiskt arrangemang fullt av positivitet. En del som behöver utvecklas ytterligare är samarbetet med civilsamhället som en aktiv part i att tillhandahålla en meningsfull fritid för medborgare med funktionsnedsättning. Målet uppfylls i hög utsträckning.

### **Säkerställa människors lika värde**

Förvaltningens värdegrund vilar på en bas av alla människors lika värde och jämlika livsvillkor, det genomsyrar alla våra insatser och är alltid med som perspektiv i utvecklingsarbeten. En omfattande satsning som pågått några år inom förvaltningen är kompetensutvecklingsinsatsen mänskliga rättigheter vilket har bidragit till att chefer och medarbetare nu har en bra grund för att säkra ett gott bemötande. För att nå alla medarbetargrupper så planeras fortsatta kompetensutvecklingsinsatser i form av workshops, salsföreläsningar och interaktiv utbildning där inflytande och delaktighet från servicemottagare är central. Som ett led i att säkra allas delaktighet och inflytande går förvaltningen nu också in i en testperiod inom ramen för införandet av ett rehabiliterande arbetssätt där fokus är på medborgaren i centrum och bygger på inflytande av den som är i behov av stöd. Testperioden kommer att ställa höga krav på alla inblandade att våga testa med syfte att förändra arbetssätt. Målet uppfylls i hög utsträckning.

### **Barn och unga ska klara kunskapsmålen i skolan och compensation för barns ojämlika uppväxtvillkor**

Det pågår ett aktivt arbete i form av deltagande i olika arbetsgrupper som värnar om barns rättigheter och rätten till jämlika uppväxtvillkor både på lokal, regional och nationell nivå. Under 2019 deltog förvaltningsledningsgruppen och avdelningscheferna i en workshop för att säkra processen framåt. Det som framkommer i arbetet är att samarbete är oerhört viktigt för att kunna tillgodose barnets behov varpå deltagandet i barnrättsnätverket är en förutsättning för att tillgodose behoven framåt i samarbete med andra. Fortsatt arbete kommer att krävas för att säkra att regeringens intention med barnkonventionen som lag uppfylls. För att säkra implementering så behöver kompetensutvecklingsinsatser etableras.

Under 2019 har förvaltningens samarbete med Socialförvaltningen initierats och resulterat i att beslut tagits om att skapa en förvaltningsgemensam verksamhet för ungdomar med komplex problematik och behov av mångfacetterade insatser (Hem för vård och boende - HVB). Detta innebär att vi tillsammans med stöd av tvärkompetenser kan erbjuda ett tvärprofessionellt bemötande för ungdomen samt dessa anhöriga och på så vis nå förväntad effekt att minska ohälsa i samhället samt bidra till goda förutsättningar att leva ett så

självständigt liv som möjligt. Fortsatt arbete kommer att krävas för att kontinuerligt följa detta arbete och säkra att ungdomarna får rätt stöd utifrån sina behov.

Som ett led i att säkra det övergripande målet med att alla barn ges förutsättningar att nå godkända resultat i skolan har förvaltningen intensifierat sitt arbete med att stödja servicemottagare med lärläsning. Detta ses som en självklar och viktig insats, speciellt för de barn och ungdomar som vistas i förvaltningens Barn och ungdomsverksamhet. Målet uppfylls i hög utsträckning.

### **Säkerställa och erbjuda en trygg och god omsorg**

Inom ramen för införandet av ett rehabiliterande arbetssätt kommer fler medborgare att få möjlighet att vara mer delaktig i utförandet och utöva inflytande i genomförandet av sin insats då detta har fokus på att ha medborgarens mål i centrum. Förväntade effekter är att man upplever sig starkare som individ och att man får rätt förutsättningar till att behålla eller återerövra sina förmågor.

För att verkligen förstå vad servicemottagarna anser om stödet som tillhandahålls finns brukarundersökningen som ett verktyg. Förvaltningen har utvecklat arbetet med att analysera resultatet från brukarundersökningarna på olika nivåer. Detta arbete har bland annat resulterat i att verksamheterna nu ska utveckla och säkerställa en tydligare kommunikation utifrån frågan; *personalen pratar så jag förstår*. Som stöd i att utveckla arbetet med delaktighet och inflytande hos de vi stöder finns den evidensbaserade delaktighetsmodellen som fungerar som ett vägledande samtal. Detta arbete har inte fullt etablerats i hela förvaltningen men kommer att intensifieras under hösten 2019 och framåt. För de individer som inte har förmågan att svara på den nationella brukarenkäten erbjuds andra alternativ. Det är viktigt att alla får möjlighet att utöva inflytande över stödet. Utan servicemottagarna input kan vi bara gissa oss till svaret.

För att kunna möta nya behov så krävs det utveckling och som ett led i detta har ett arbete påbörjats under 2019 som sker i samarbete med Vård- och omsorgsförvaltningen och Myndighetsavdelningen. Utvecklingsarbetet handlar om att stärka arbetet kring äldre personer med psykiska funktionsnedsättningar med åldersrelaterad problematik och behov. Syftet med arbetet är att hitta former för en trygg och god omsorg med stöd av tvärkompetenser och tvärprofessionellt bemötande. Målet uppfylls i hög utsträckning.

### **Tillgång till bostäder**

Delaktighet i processen att säkerställa tillgång till bostäder och att nyttja kommunens lokaler effektivt är viktig för förvaltningen. Under 2019 har fokus varit att skapa en effektiv samverkan för att underlätta samutnyttjandet av lokaler i kommunens bestånd och där utförandet sker av förvaltningen. Arbetet har visats ge goda resultat genom flitigt nyttjande av lokaler områden emellan. Målet kommer uppfyllas i hög utsträckning.

## 2.2 Framåtblick

Förvaltningen går mot tuffare tider utifrån ett ekonomiskt perspektiv. Det kommer innebära att tidigare utvecklingsinsatser nu behöver påvisa förväntade effekt och ett intensifierat förändringsarbete behöver startas upp och etableras för att säkra att vi hänger med i utvecklingen och kan möta nya behov utifrån nya förutsättningar. Den kommande lågkonjunkturen kommer att innebära många olika utmaningar både ur ett organisatoriskt och ett samhällsperspektiv. Förvaltningens arbete med att identifiera en baslinje för kvalitet är A och O i arbetet att säkra ett kvalitativt utförande av stöd och service där fokus är grunduppdraget; att tillhandahålla stöd och service till funktionsnedsatta enligt gällande lagstiftning (LSS och SoL), likväl som att utföra hälso- och sjukvård (HSL) utifrån ett organisatoriskt perspektiv. Förvaltningen ser en risk med kommande lågkonjunktur då det historiskt sett visats en minskad tolerans för redan utsatta individer. För att säkra att individer inte far illa och klyftorna i samhället inte ökar behöver förvaltningen fundera kring vilka förebyggande och kommunikativa insatser som kommer att krävas inom förvaltningens ansvarsområden.

Årliga effektiviseringsuppdrag är ett måste för att klara välfärden, men att kontinuerligt arbeta med effektiviseringar och reduceringar tar både kraft och energi. Dessutom kan det skapa målkonflikter, vilka behöver hanteras både på egen hand i förvaltningen, men också tillsammans med andra. Det föreligger en risk att servicemottagarna kan uppleva en lägre kvalitet i med ett ständigt pågående förändringsarbetet med fokus på ekonomisk hushållning. Inom förvaltningen har vi skapat bra förutsättningar under 2019 för att leda och styra i förändring. Detta innebär att den nyvunna kunskapen behöver införlivas i förvaltningens arbete framåt. Förvaltningen behöver hålla i och hålla ut i förändringen med fortsatt starkt fokus för dem vi är till för.

Digitaliseringen ses som en möjliggörare i att klara av nuvarande och kommande effektiviseringar. Förvaltningen har påbörjat arbetet men det kommer att krävas mer dialog, analys och arbete för att införliva Örebro kommuns digitaliseringsstrategi. Förvaltningen ska använda digitaliseringar som kraft och möjliggörare i nuvarande och framtida verksamhetsutvecklingsinsatser.

Att arbeta med att vara en attraktiv arbetsgivare är avgörande i en tid när vi får allt svårare att rekrytera nya medarbetare. Kompetensförsörjningsutmaningen kommer att vara en stor fråga för den sociala välfärden i Sverige. Det behövs ytterligare ansträngningar för att vara en attraktiv arbetsgivare med en god arbetsmiljö för att klara det framtida behovet av arbetskraft. Fortsatt arbete med att erbjuda heltid, likväl arbetet med att säkra karriärvägar för alla anställda inom förvaltningen, är nyckeln till att locka presumtiva medarbetare till förvaltningen men också att behålla redan anställd personal. Samarbetet med Örebro kommuns HR-avdelning kommer att fortsätta för att säkra processen. Denna syftar till att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla (ARUBA) framledes, likväl arbetet med *Använd kompetensen rätt*. Förvaltningens arbetsutskott för optimal bemanning och kompetens har visats sig vara effektiva forum för att kunna föra ut de personalstrategiska aktiviteterna i förvaltningen och på så vis nå förväntade effekter. Detta arbete kommer att fortsätta och följas kontinuerligt av förvaltningsledningsgruppen. En del i att vara en attraktiv arbetsgivare men också att minska klyftorna i samhället och att säkra allas lika värde, är att möjliggöra nya yrkesgruppers tillträde till den reguljära arbetsmarknaden och inom Örebro kommun. Bland de nya yrkesgrupperna ser förvaltningen att personer med funktionsnedsättning har en självklar plats. Samverkan med andra aktörer är viktigt för att fortsätta processen med att skapa förutsättningar för att stödja individer i sin karriär- och utvecklingsprocess.



Förvaltningen ser ett fortsatt behov av att samarbeta med andra för att minska de organisatoriska mellanrummen. Arbetet ses som angeläget då medborgarna betraktar kommunen utifrån ett individperspektiv och förväntar sig att få ett likvärdigt stöd och service oavsett vilken förvaltning de har kontakt med. Tvärprofessionellt utförande och olika kompetenser ses som nödvändiga för att klara av grunduppdraget. Ett gott exempel på detta är det pågående arbetet med *Rehabiliterande arbetsätt*. Nya yrkesgrupper och kompetenser kommer att behövas för att möta nya behov hos de vi stödjer. Digitalisering och automatisering av pågående och nya processer gör att vissa arbetsuppgifter som utförs idag, ersätts av andra imorgon, förändringen sker snabbt och förvaltningen behöver leda med tillit och utifrån förändring.

Framtiden präglas av förändring som bygger på allas delaktighet och inflytande. Tillsammans som ett team med tillit och värdegrund som bas finns goda förutsättningar att skapa utrymme för förändring. Det kommer att krävas ett stort engagemang, kreativitet och innovationskraft för detta, men har vi rätt förutsättningar och gott samarbete så finns det goda chanser att effekterna blir som förväntat.

### 3. Sammanfattande iakttagelser

Nedan sammanfattas nämndens bidrag till utveckling inom de av kommunens verksamhetsmål som är aktuella för nämnden d.v.s. där nämnden tilldelats indikatorer och/eller utvecklingsuppdrag. Nämnden redovisar en bedömning av i vilken utsträckning åtagandet att bidra till utveckling inom kommunens verksamhetsmål förväntas uppfyllas; helt, i hög utsträckning eller delvis, och en kort lista över Positiva iakttagelser och Förbättringsområden inom målet.

Aktuella mål för Funktionsstödsnämnden	Nämndens prognos är att åtagandet uppfylls	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden	I hög utsträckning	<p>Förvaltningens arbete med att skapa förutsättningar för att förvaltningens servicemottagare ska tryggas i sin sysselsättning, öka deras möjligheter att komma in på den reguljära arbetsmarknaden och fullgjort sin utbildning har gett positiva effekter. Rekryteringsprocessen tillsammans med HR har gett bättre förutsättningar för att fånga upp rätt arbetskraft och att identifierat arbetsuppgifter som ger förutsättningar för differentierade arbetsuppgifter ökat.</p> <p>Arbetet med införande och utveckling av språkombud har öppnat möjligheter för förvaltningen att bredda rekryteringen och även att personer med annan kulturell och språklig bakgrund ges möjlighet att inkluderas på arbetsmarknaden i större utsträckning.</p>	<p>Inom sysselsättningsverksamhet behövs ett gemensamt synsätt och en gemensam metod för att föra tjänstemottagare närmare arbetsmarknaden. Det finns en utmaning för nämnden att uppnå målet helt då samhället inte har en naturlig inkludering i arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Samarbete med HR vid rekrytering krävs för att möjliggöra ökad rekrytering av utbildade medarbetare.</p>
Tillgänglighet/digitalisering	Delvis	<p>Förvaltningen har utvecklat kommunikationen för att säkra möjligheten till inflytande och delaktighet för servicemottagarna. Bättre förutsättningar finns för servicemottagarna för ett ökat användande av digitala verktyg vilka testas och utvecklas i verksamheterna, exempelvis finns datasal för servicemottagare som behöver stöd och tillgång</p>	<p>Ett fortsatt arbete med förändringsledning krävs då det finns en diskrepans i användandet av digital teknik och grundkunskapen hos anställda inom förvaltningen och förvaltningen behöver kartlägga den digitala kunskapsnivån hos medarbetare. Vidare är förvaltningens</p>

Aktuella mål för Funktionsstödsnämnden	Nämndens prognos är att åtagandet uppfylls	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
		till digitala tjänster, Wifi finns nu i samtliga verksamheter och infrastrukturella förutsättningar finns för mobila lösningar.	organisation inte fullt ut rustad för den nya tekniken och det förändrade arbetssätten, där de nya arbetssätten med stöd av teknik behöver ersätta tidigare, för att inte bygga dubbla strukturer. Det tillitsbaserade ledarskapet behöver genomsyra hela organisationen för att stärka innovationskraften i att samtliga medarbetare utgör en aktiv part i att ständigt förändra och förbättra verksamheten.
Attraktiv arbetsgivare	Helt	<p>Flera satsningar görs inom värdegrundsarbetet och förändringsledning för att skapa förutsättningar framåt och rusta förvaltningen för kommande utmaningar, med fokus på det positiva för att ge energi och arbetsglädje till medarbetarna. Förvaltningen arbetar sedan många år strategiskt med kompetensförsörjningen där en personalstrategisk plan har etablerats med vision och mål om nuet och framtiden. Det har gett goda resultatet vad gäller det interna kompetensutvecklingsutbudet, där ett grundmaterial för en kompetenstrappa är framtagen.</p> <p>Förvaltningen arbetar strategiskt med att identifiera arbetsuppgifter för införande av differentierade arbetsuppgifter</p>	<p>En målkonflikt mellan att erbjuda heltid och målet med antal medarbetare per chef finns i det nuvarande ekonomiska läget.</p> <p>Förvaltningen behöver påverka satsningar inom det kommunala personalstrategiska arbetet för att underlätta samverkan med andra intressenter såväl internt som externt.</p>
Långsiktig och hållbar ekonomi	Delvis	Ett strategiskt arbete pågår inom ekonomiområdet där ansvarsdelarna har förtydligats inom organisationen, med en ökat medvetenheten och	Samverkan, dialog och en proaktivitet behövs i alla förändringar som påverkar ersättningen genom olika modeller för resursfördelning och när fler verksamheter går över i

Aktuella mål för Funktionsstödsnämnden	Nämndens prognos är att åtagandet uppfylls	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
		<p>en tydlig ambition att nå en ekonomi i balans och i fördelningen av anslag och förväntas bidra med mer träffsäker prognos. Detta har möjliggjort utvecklingsåtgärder under året.</p> <p>Förvaltningen arbetar med identifiering av övergripande påverkansfaktorer och målkonflikter och har ett proaktivt agerande i hantering av dessa, där samverkan med andra förvaltningar ses som oerhört viktigt för att nå nutida och framtida effektiviseringsmål.</p> <p>Förvaltningen arbetar med att ta fram en utbildning i bemanningsekonomi som samtliga chefer i förvaltningen ska gå under hösten.</p>	<p>resursfördelningsmodeller behöver nya metoder för finansiering av strategiska utvecklingsåtgärder tas fram.</p> <p>Helhetstänk behövs på flera nivåer inom verksamheten. Detta gäller såväl internt inom förvaltningen som inom kommunen som helhet. Vi behöver se det som ett kommungemensamt uppdrag att uppnå en ekonomi i balans då svårare ekonomiska tider ökar risken för motsatt effekt då det är lätt att skydda sin egen verksamhet.</p> <p>Samverkan behöver stärkas för att ta fram en långsiktig strategisk ekonomisk planering. Verksamheten behöver känna spelregler för vilka ersättningar som betalas ut oavsett om verksamheten finansieras genom ram eller resursfördelningsmodell. Vidare behöver verksamheten våga satsa på långsiktiga effekter som stärker långsiktigt och ger förutsättningar framåt.</p> <p>Ambitionsnivån behöver anpassas till de ekonomiska förutsättningar som råder. Ett arbete har påbörjats för att tydliggöra vad baslinjen är gällande kvaliteten till våra servicemottagare enligt lagstiftning vilket kommer underlätta för beslut av utbildning insatser nu och i framtiden.</p>
Meningsfull fritid	I hög utsträckning	Förvaltningen har arbetat med ett varierat utbud av aktiviteter för servicemottagare, exempelvis genom sommarfestivalen, Kraftens aktivitetsutbud	Det finns samverkan med det civila samhället och internt inom kommunen som behöver utvecklas ytterligare.

Aktuella mål för Funktionsstödsnämnden	Nämndens prognos är att åtagandet uppfylls	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
		<p>och Funkismello, vilket upplevs som mycket positiv av servicemottagarna. Arbetet med att servicemottagarna ska känna sig delaktiga och för ökat inflytande och säkra lika värde i samhället har under flera år pågått ett strategiskt arbete inom förvaltningen.</p> <p>Verksamheterna har samverkan kring lokaler för effektivt nyttjande av resurser. Lokaler nyttjas såväl dag- som kvällstid.</p>	
Respekt för lika värde och mänskliga rättigheter	I hög utsträckning	<p>Förvaltningens värdegrundsarbete genomsyras av allas lika värde och mänskliga rättigheter. Konceptet Mänskliga Rättigheter (MR) har fortsatt och utvecklats inom förvaltningen där chefer och medarbetare ges en bra grund för en ökad medvetenhet om människor lika värden.</p> <p>Brugarundersökningen har stärkts genom ett ökat deläggande av servicemottagare vilket ökar möjligheten till en mer omfattande analys utifrån undersökningens resultat. Detta i förlängningen ökat inflytande på den stöd och service som tillhandahålls av förvaltningen.</p>	<p>Interaktiva utbildningar avseende bemötande behöver tas fram till medarbetarna för att säkra ett gott bemötande.</p> <p>Det önskas fler medarbetare med teckenspråkskompetens inom förvaltningen.</p>
Förutsättningar att klara kunskapsmålen	I hög utsträckning	<p>Etablering av samägt Hem för vård och boende (HVB-hem) sker under hösten tillsammans med Socialförvaltningen där ett led är att säkra målet med att ge ungdomarna förutsättningar att klara kunskapsmålen.</p> <p>Förvaltningen har ett systematiskt arbete för att motarbeta hemmasittande elever och motivera för skolnärvaro genom etablerat samarbete med skolan, där också Barn- och</p>	<p>Samverkan och samarbetet med skola är mycket viktigt för att säkra barn och ungdomars behov av stöd i skolarbetet och behöver fortsätta utvecklas. Detta är ett pågående arbete som utgår från de individuella förutsättningarna.</p>

Aktuella mål för Funktionsstödsnämnden	Nämndens prognos är att åtagandet uppfylls	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Kompensation för barns ojämlika uppväxtvillkor	I hög utsträckning	<p>ungdomsverksamheterna erbjuder läxhjälp och stöd i studier i verksamhetens regi.</p> <p>Förvaltningen har en god samverkan med olika aktörer, intressenter och förvaltningar när det gäller stödet till barn och unga som värnar om barns och ungdomars rättigheter till jämlika uppväxtvillkor. Arbetet med Partnerskap fortsätter utvecklas vilket ger förutsättningar för funktionsnedsatta barn och ungdomar att inkluderas i samhället</p> <p>Alla verksamheterna inom förvaltningen arbetar aktivt med att motverka barnfattigdom genom att erbjuda kostnadsfria aktiviteter för barnen/ungdomarna.</p> <p>Socialförvaltningen och Förvaltningen för funktionsstöd har tagit beslut om ett gemensamt HVB-hem för ungdomar med komplex problematik som har behov av stöd från de båda förvaltningarnas kompetenser.</p>	<p>Förvaltningen behöver skapa en handlingsplan för att säkra barn som rättighetsbärare och etablera barnkonventionens intentioner.</p> <p>Förvaltningen behöver följa upp den förvaltningsgemensamma HVB-verksamheten för barn med komplex problematik och behov av mångfacetterade insatser.</p> <p>Förvaltningen behöver se över hur man ska arbeta med att kompetensutveckla sjuksköterskor då det ses en utökning av barn som får boendebeslut med större fysiska funktionsnedsättningar.</p>
Trygg och god omsorg för äldre och funktionsnedsatta	I hög utsträckning	<p>Förvaltningen arbetar aktivt i arbetet med att införa ett rehabiliterande arbetssätt som förväntas bidra till att fler medborgare återerövrar sina möjligheter och förmågor till ett självständigt liv utifrån sina mål.</p> <p>Förvaltningen arbetar systematiskt med brukarenkäter och arbetar aktivt med att öka svarsfrekvensen och transparensen i inlämnade svar. Detta har medfört att verksamheterna utvecklar och säkerställer en tydligare kommunikation med servicemottagarna.</p>	<p>Personer med psykiatriska funktionsnedsättningar kommer i större utsträckning ha andra behov utifrån en åldersrelaterad problematik (såsom demens, stroke och andra somatiska behov).</p> <p>Förvaltningen behöver fortsätta det strategiska arbetet med denna fråga för att fortsatt kunna säkerställa en trygg och god omsorg.</p> <p>För att säkra enskilda individers trygghet behöver förvaltningen även fortsätta sitt arbete med att utöka medarbetarnas</p>

Aktuella mål för Funktionsstödsnämnden	Nämndens prognos är att åtagandet uppfylls	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
		<p>Delaktighetsmodellen, en metod för att stärka delaktigheten, har införts och fortsätter att utvecklas.</p> <p>Under flera år har ett strategiskt arbete med skyddsronder genomförts för att i varje verksamhet dokumentera eventuella brister och ta fram åtgärdsplaner för att kvalitetssäkra. Ett gediget kompetensutvecklingskoncept finns etablerat i förvaltningen sedan flera år tillbaka där det finns en stor medvetenhet om hantering av om risksituationer uppstår i verksamheterna.</p>	<p>kompetens inom området med lågaffektivt bemötande (trots att det finns en etablerad utbildning och metod).</p> <p>Lokalernas utformning är av stor betydelse vad gäller risksituationer där förvaltningen arbetar förebyggande men samverkan behöver utvecklas för att kunna vara mer proaktivt.</p>
Tillgång till bostäder	I hög utsträckning	Förvaltningen arbetar systematiskt i samarbete och dialog med samverkanspartners utifrån en gemensam process.	Ytterligare samverkan behövs mellan olika intressenter och organisationsdelar inom Örebro kommun för att ytterligare förbättra processen kring bostäder.

## 4. Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens verksamhetsmål

Funktionsstödsnämnden har ansvar för att inom sitt verksamhetsområde

- säkerställa att verksamhetsuppdraget enligt nämndreglementet utförs
- arbeta med en systematisk verksamhetsutveckling av kommunens verksamhet och
- upprätthålla god ekonomisk hushållning.

Detta ska utföras i enlighet med den värdegrund och de principer som Övergripande strategier och budget förmedlar. God ekonomisk hushållning säkerställs huvudsakligen i verksamhetsuppdraget och uppnås om nämnden utför sin verksamhet väl, kan betala för den och inte skjuter över betalningsansvaret på framtiden. För att uppnå god ekonomisk hushållning krävs också en god planering av varje nämnds resurser.

I kapitel 4 sammanfattas uppföljningen av det åtagande nämnden har för att bidra till utveckling inom de för nämnden aktuella verksamhetsmålen. Driftsnämndens åtagande består av verksamhetsuppdraget enligt reglementet, utvecklingsuppdrag med utgångspunkt i ÖSB samt att redovisa indikatorer för att följa upp utvecklingen inom kommunens verksamhetsmål.

Nämndernas uppföljning är fokuserad på avvikelserapportering, vilket är i linje med den tillsynsstyrning som kommunen tillämpar. Beskrivningar av goda resultat hålls korta eller utelämnas för att ge utrymme för att beskriva de områden där ytterligare förbättringar bör ske.

Inom varje mål redogör nämnden för:

- en bedömning av om nämndens åtagande är uppfyllt helt, i hög utsträckning eller delvis och en kort lista av Positiva iakttagelser och Förbättringsområden inom målet.
- prognos för indikatorer. Indikatorerna ska signalera i vilken utsträckning nämnden bidrar till målinriktad utveckling och ett säkrat verksamhetsuppdrag.
- en sammanfattande analys av nämndens bidrag till utvecklingen inom kommunens verksamhetsmål. Analysen har sin utgångspunkt i medborgarperspektivet och framhåller vilka effekter medborgarna kan förvänta sig, och vilka orsaker vi ser till att vi inte når önskade resultat där så är fallet. Här beskrivs också planerad och önskad utveckling.



## 4.1 Mål inom Hållbar tillväxt

Ur ÖSB 2019: Örebro kommun ska verka för både tillväxt och minskad klimatpåverkan. Den hållbara tillväxten är central för att klara kommunens utmaningar idag 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 fungerande vardag.

Mål: Invånarna i Örebro ska ha goda förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden och fler ska ha ett arbete.

Om invånarna i Örebro har goda förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden ger detta förutsättningar för nämndens kompetensförsörjning för att säkra stödet till servicemottagare. Personer med funktionsnedsättning bör inkluderas i att ha goda förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden för att målgruppen ska inkluderas i samhället. Det ger på så sätt en hållbar tillväxt samtidigt som jämlika livsvillkor tillgodoses.

Bedömningen är att Funktionsstödsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om arbetsmarknaden i hög utsträckning kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förvaltningens arbete har lett till att personer inom förvaltningens verksamheter har sysselsättning på extern plats och de servicemottagare som valt att studera har fullgjort sin valda utbildning.</li> <li>• Motiveringsarbete pågår för att utbildade medarbetare ska välja att validera sig.</li> <li>• Förvaltningens arbete tillsammans med HR har lett till att rekryteringsprocessen förbättras vilket ger bättre förutsättningar för att fånga upp rätt arbetskraft och arbetsuppgifter har identifierats med förutsättningar för att skapa differentierade arbetsuppgifter.</li> <li>• Förvaltningen arbetar aktivt med marknadsföring, exempelvis genom deltagande på mässor, rekryteringsträffar via Arbetsförmedlingen och besök ute på skolorna för att göra reklam för verksamheten vilket gett en vikariatillsättning som fungerar bättre än tidigare år.</li> <li>• Supported education utvecklas i en positiv riktning, vilket medfört att servicemottagare har tryggats i att utvecklas i sin sysselsättning.</li> <li>• Verksamheten arbetar proaktivt mot målet att alla barn ska ha en fungerande skolgång vilket förväntas leda till förbättrade förutsättningar att komma ut på den ordinarie arbetsmarknaden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det finns en utmaning för nämnden att uppnå målet helt då samhället inte har en naturlig inkludering i arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.</li> <li>• Samarbete med HR vid rekrytering krävs för att möjliggöra ökad rekrytering av utbildade medarbetare.</li> <li>• Alla verksamhetsområden har haft samarbete med HR och genomfört workshops på verksamheterna för att ta fram möjlig differentiering av arbetsuppgifter. Fortsatt behöver detta omsättas i praktiken och en analys av effekterna behöver ske.</li> <li>• Det är idag stora svårigheter att rekrytera flerspråkiga medarbetare, dvs medarbetare med teckenspråkskompetens. Möjlighet att fortbilda medarbetare i detta skulle vara mycket önskvärt.</li> <li>• Förvaltningens samverkan med skola och föräldrar behöver utvecklas ytterligare gällande hemmasittande barn och ungdomar.</li> <li>• Det behövs ett gemensamt synsätt inom sysselsättningsverksamhet och en gemensam metod för att föra tjänstemottagare närmare arbetsmarknaden.</li> </ul>

- Införande av språkbud har öppnat möjligheter för förvaltningen att bredda rekryteringen och personer med annan kulturell och språklig bakgrund ges möjlighet att inkluderas på arbetsmarknaden i större utsträckning.

Utifrån ovanstående mål ska nämnden bidra till utveckling inom kommunens verksamhetsmål om arbetsmarknaden genom effekterna:

- Breddad rekryteringsbas och säkrad kompetensförsörjningen
- Individer tryggas och utvecklas i sin sysselsättning
- Ökat utbud av platser med extern placering

### Prognos för indikatorer och utvecklingsuppdrag

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Prognos 2019	Målvärde 2019
DN	Andel arbetsplatser som analyserat möjligheten att differentiera arbetsuppgifter och bredda kompetensförsörjningen (% per verksamhetsområde)	---	Workshop en genomförs våren 2019.	7 %*	25 %
DN	Antal servicemottagare i socialpsykiatrin som har individanpassat studieupplägg	22	26	19	Öka
DN	Antal individer i socialpsykiatrin som slutfört sin studieplanering	17	21	2**	Öka
DN	Antal individer som kartlagts enligt metoden IPS och gått vidare till arbete	14	7	0***	Öka
	Antal avslut från ”komjobb” som gått vidare till arbete	6	10	Tot: 14 K: 3 M: 11	Öka
DN	Antal servicemottagare med sysselsättning på extern plats i förvaltningens regi (ny indikator 2019)			Tot: 70 K: 22 M: 48	Öka

#### Kommentarer till indikatorernas prognos

\*Andel arbetsplatser som analyserat möjligheten att differentiera arbetsuppgifter – Förvaltningen har utgjort en pilot i HR:s process att säkra kompetensförsörjning. Piloten har utgjorts av förvaltningens chefer. Uppföljning av pilotens resultat har påvisat en mer komplex implementeringsprocess varpå mer stöd behöver säkras innan modellen kan breddas införas.

\*\* Individuella förutsättningar skiftar över tid vilket förändringen i indikatorn påvisar.

\*\*\*9 personer har slutat från juli och ingen av dessa har gått vidare till jobb. Indikatorn har tidigare legat inom förvaltningens ansvarsområde men är nu beroende av att den förvaltningsövergripande processen utreds.

## Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden

Förvaltningen har under året arbetat med införande och utveckling av språkombud vilket öppnat möjligheter för förvaltningen att bredda rekryteringen och även personer med annan kulturell och språklig bakgrund ges möjlighet att inkluderas på arbetsmarknaden i större utsträckning. Ökad samverkan med utbildningsanordnare har gett positiva effekter på verksamheten. Införande av anpassat studieupplägg har gett positiva effekter efter att det erbjudits som utvecklig till servicemottagarna.

Det behöver utredas en möjlighet att tillhandahålla stöd och en riktad insats för de som står längre från arbetsmarknaden och möjliggöra introduktion steg för steg till de som behöver längre tid att anpassas till arbetsmarknaden. Det behöver initieras ett arbete att etablera ett mellansteg mellan förvaltningens verksamhet och Förvaltningen för utbildning försörjning och arbete för att på sikt möjliggöra inträde på den reguljära arbetsmarknaden.

Inom arbetet inom ramen för differentierade arbetsuppgifter har fokus legat på chefers förutsättningar. Nästa steg i arbetet är att koppla på medarbetarna i detta. Vissa verksamheter har provat modellen i sin helhet och man har identifierat utvecklingsområden i modellen som det arbetas vidare med för att förenkla tillämpning inom förvaltningens verksamhetsområde.

Aktiviteter för ett tydligare bidrag till måluppfyllelse för indikatorer och utveckling inom målet:

- Införande av språkombud och deras etablering i verksamheten.
- Fortsatt utveckling i arbetet med att införa differentierade arbetsuppgifter.
- Förvaltningen behöver säkra processen för att personer med extern placering ska förberedas och ges stöd för fortsättning i att gå vidare mot den reguljära arbetsmarknaden.

**Mål: Det ska vara enkelt för medborgare och företag att få kontakt med kommunen och utbudet av e-tjänster ska öka.**

Om nämnden arbetar för att vara en smartare och öppnare förvaltning genom ökad tillgänglighet för medborgare, medarbetare och servicemottagare bidrar nämnden till ökad kvalitet i utförandet samtidigt som det leder till effektivitet i arbetet. En ökad tillgänglighet genom digitalisering leder också till ökad delaktighet och inflytande i samhället för målgruppen personer med funktionsnedsättning.

Bedömningen är att Funktionsstödsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om tillgänglighet/digitalisering delvis kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utvecklat kommunikationen för att säkra möjligheten till inflytande och delaktighet för servicemottagarna.</li> <li>• Medarbetarna är intresserade av ny teknik och många medarbetare är positiva till förändrade arbetssätt, digitala hjälpmedel och digitalisering.</li> <li>• Wifi finns nu i samtliga verksamheter och infrastrukturella förutsättningar finns för mobila lösningar.</li> <li>• Bättre förutsättningar finns för servicemottagarna för ett ökat användande av digitala verktyg, exempelvis finns datasal för servicemottagare som behöver stöd och tillgång till digitala tjänster.</li> <li>• Omvärldsbevakningen inom förvaltningen har varit omfattande och gett positiva resultat.</li> <li>• Samtliga chefer och administratörer har fått utbildning i förändringsledning för att skapa förutsättningar i förvaltningen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förvaltningen behöver kartlägga den digitala kunskapsnivån hos medarbetare.</li> <li>• Det kommer krävas fortsatt arbete med förändringsledning då det finns en diskrepans i användandet av digital teknik och grundkunskapen hos anställda inom förvaltningen.</li> <li>• Förvaltningens organisation inte är fullt utrustad för den nya tekniken och det förändrade arbetssätten. Nya arbetssätt med stöd av teknik behöver ersätta tidigare för att inte bygga dubbla strukturer.</li> <li>• Tillitsbaserat ledarskap behöver genomsyra hela organisationen för att stärka innovationskraften med ursprung i att samtliga medarbetare utgör en aktiv part i att ständigt förändra och förbättra verksamheten.</li> <li>• Det behövs en grundläggande analys och planeringsfas innan införandet av projekt påbörjas gällande digitala verktyg.</li> <li>• Skapa ökad delaktighet för servicemottagare inom den digitala världen.</li> <li>• Det finns en beroendefaktor gentemot andra aktörer för att genomdriva förändringar, dessa samarbeten behöver därför stärkas.</li> <li>• De interna organisatoriska mellanrummen behöver minskas för att förenkla att medborgarna i så stor utsträckning som möjligt sitt behov tillgodosett vid första kontakten med kommunen.</li> </ul>

Utifrån ovanstående mål ska nämnden bidra till utveckling inom kommunens verksamhetsmål om tillgänglighet genom effekterna:

- Skapa delaktighet för servicemottagare inom den digitala världen
- Ett ökat dataanvändande bland servicemottagare för ökad delaktighet i samhället
- Trygghet för medarbetare i användandet av digitala verktyg

#### Prognos för indikatorer och utvecklingsuppdrag

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Prognos 2019	Målvärde 2019
DN	Andel enheter som påbörjat arbetet med mobil dokumentation (ny indikator år 2019)*	---	---	0 %*	50 %
DN	Andel enheter som fått information om digitala verktyg (ny indikator 2019)	---	---	78 %	100 %

## Kommentarer till indikatorernas prognos

\*Införandet av mobildokumentation i förvaltningen har fördröjts på grund av ställningstaganden gällande IT-säkerhet. Under året har även projektledaren för införandet bytts ut, vilket gjort att införandet tillfälligt avstannat. Trots detta har förberedelser för införandet pågått inom förvaltningen.

### Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om tillgänglighet/digitalisering

Digitala hjälpmedel används i allt större grad i kontakten med anhöriga och för att ge stöd till servicemottagare. Detta genom användande av digital kommunikation i form av exempelvis videosamtal samt applikationer för bland annat översättning, planering och matinköp. Vi uppmuntrar samtidigt servicemottagarna till nyttjande av såväl interna som externa e-tjänster. Förutsättningar för att erbjuda fler digitala tjänster kräver ett utökat kommunalt samarbete där möjligheten till digitalt utförandet i viss mån begränsas av hur beslut och uppdrag är utformade.

Medarbetare inom förvaltningen behöver stärkas i sin digitala mognad och ges förutsättning för att vara ett stöd till tjänstemottagare och deltagare i verksamheten. Detta behöver ges förutsättningar för en kulturreisa och en processförflyttning, detta behöver stödjas kommunövergripande för att därigenom ge möjligheter för såväl chefer som medarbetare inom samtliga förvaltningar.

Aktiviteter för ett tydligare bidrag till måluppfyllelse för indikatorer och utveckling inom målet:

- Identifiera kompetensglapp och planera för åtgärder.
- Tydliggöra vikten av allas deltagande i förändringsresan.

**Mål: Örebro kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare.**

Om nämnden ses som en attraktiv arbetsgivare underlättas kompetensförsörjningen, vilket är en central del för att nämnden ska kunna erbjuda ett gott stöd till personer med funktionsnedsättning i vardagen. Att attrahera, rekrytera, utveckla och bibehålla bidrar till en hög kvalitet inom välfärden. Arbetsglädje och nöjda medarbetare ger i sin tur nöjda servicemottagare.

Bedömningen är att Funktionsstödsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om attraktiv arbetsgivare helt kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Goda resultatet av förvaltningens interna kompetensutvecklingsutbud. Ett grundmaterial för en kompetenstrappa är framtagen.</li> <li>• Det finns en gedigen erfarenhet och kompetens inom förvaltningen när det kommer till karriärutveckling inom grunduppdraget, såsom ombudsuppdrag, internutbildare och handledarfunktioner.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det finns en målkonflikt mellan att erbjuda heltid och målet med antal medarbetare per chef i det nuvarande ekonomiska läget.</li> <li>• Förvaltningen behöver påverka och initiera satsningar inom det kommunala personalstrategiska arbetet för att underlätta samverkan med andra intressenter såväl internt som externt.</li> </ul>

- Förvaltningen fokuserar på det positiva för att ge energi och arbetsglädje till medarbetarna.
- Flera satsningar görs bland annat inom värdegrundsarbetet och förändringsledning för att skapa förutsättningar framåt och rusta oss för kommande utmaningar.
- Införande av differentierade arbetsuppgifter.

Utifrån ovanstående mål ska nämnden bidra till utveckling inom kommunens verksamhetsmål om attraktiv arbetsgivare genom effekterna:

- Säkrad kompetens i förändringsledning
- Förändrade arbetssätt genom att medarbetare förstår varför förändring behöver ske
- Ökad arbetsglädje genom trygghet i värdegrund
- Långsiktig strategi för kompetensförsörjning
- Presumptiva medarbetare väljer att arbeta i förvaltningen

#### Prognos för indikatorer och utvecklingsuppdrag

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Prognos 2019	Målvärde 2019
PN	Andel enheter med HME-värde på minst 78 %	50 %	47 %	Redovisas i årsberättelsen	Öka
PN	Anställningstrygghetsindex	66 %	63 %	67 %	Öka*
PN	Andel chefer med mellan 10-30 medarbetare (%)	76 %	79 %	79 %	82 %
DN	Genomsnittlig sysselsättningsgrad för kvinnor och män (%)	Tot: 96,2 K: 95,8 M: 97,5	Tot: 96,3 K: 95,9 M: 97,6	Tot: 96,5 K: 96,2 M: 97,7	Öka*
DN	Andel heltider för kvinnor och män (%)	Tot: 78,7 K: 77,0 M: 84,0	Tot: 77 K: 75,6 M: 81	Tot: 81 K: 85 M: 79,5	Öka*
DN	Andel medarbetare som har blivit erbjudna heltid	---	Samtliga i förvaltningen, utom DV.	88 %	100 %
DN	Andel medarbetare med formell kompetens (baspersonal, enhetschefer)		81 %	81,5 %	Målvärde 2020: 90 %
DN	Andel nyanställda medarbetare som genomför en kvalitetssäkrad introduktion		Alla verksamheter har påbörjat arbetet. Totalt 221 medarbetare har anmält sig till startpaketet från maj 2018.	100 %	100 %

			Total 2541 medarbetare tillgång till hela introduktionspaketet.		
DN	Andel enheter som gjort analys om befintlig kompetens används rätt		Arbetet påbörjat i utsedda verksamheter och chefsgrupper.	8 %	25 %
DN	Andel enheter som har breddad kompetensförsörjning (inrättat differentierade arbetsuppgifter)		23 %**	2 % ***	25 %
DN	Andel chefer som genomgått utbildning i förändringsledning (ny indikator 2019)			93,5 %	100 %

#### Kommentarer till indikatorernas prognos

\*Utifrån förvaltningens förändrade förutsättningar för att kunna erbjuda samtliga medarbetare heltid ses en stor utmaning i att kunna öka enligt målvärdet.

\*\* Tidigare års tolkning av indikatorn avsåg att mäta breddad kompetensförsörjning utifrån ett bredare perspektiv. I årets indikator lades andel enheter som inrättat differentierade arbetsuppgifter till vilket gör att det inte går att jämföra andelarna från år 2018 - 2019.

\*\*\* Breddad kompetensförsörjning – arbetet med att införa differentierade arbetsuppgifter har avstannat. Detta innebär att målvärdet ej kommer att nås under året.

### Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om attraktiv arbetsgivare

Förvaltningen behöver påverka och initiera satsningar inom det kommunala personalstrategiska arbetet för att underlätta samverkan med andra intressenter såväl internt som externt. Detta exempelvis genom att pådriva uppstart av ett centralt arbete för att validera medarbetarna inom de största förvaltningarna med central finansiering inom kommunen.

Genom att nyttja kompetenser på rätt plats, ges förutsättningar för såväl utveckling som trygga medarbetare. Alla chefer har genomgått första steget i utbildningen inom ”använd kompetensen rätt”.

Förvaltningen arbetar med införande av differentierade arbetsuppgifter för att kunna attrahera medarbetare med olika kompetenser, förutsättningar och bakgrunder. Detta arbete har kommit olika långt i olika verksamhetsområden och behöver fortsätta.

Utbildning i förändringsledning har genomförts för samtliga chefer (sista tillfället äger rum i september), detta i syfte att stärka ledarskapet i förvaltningen och därmed ge tryggare medarbetare samt rusta för stabila förändringar. Framtida utmaningar inom detta arbete är att stärka mognadsgraden inom processen och etablera systematik för fortsatt nyttjande av verktygen som introducerats.

Ett systematiskt värdegrundsarbete har implementerats inom förvaltningen som helhet och workshops har eller kommer att genomföras under året tillsammans med



personalfrämjande aktiviteter för alla verksamheter. Värdegrundsarbetet bygger bland annat på att tydliggöra förväntningar på medarbetarna och förstärka uppdraget att måluppfyllelse för servicemottagarna är i fokus. Arbetet tas med i enheternas månatliga arbetsplatsträffar och återkommer löpande i verksamheten. Detta förväntas resultera i ökad arbetsglädje och hållbar kompetensförsörjning.

Arbete med att införa IBIC – Individens Behov I Centrum, har börjat etableras inom förvaltningen och kommunen. Detta förväntas stödja och tydliggöra medarbetarnas roll att stödja servicemottagarna i deras individuella måluppfyllnad. Inom ramen för IBIC krävs samverkan mellan flera aktörer vilket innebär att det är viktigt att minska de organisatoriska mellanrummen. För att uppnå detta krävs en förflyttning i synsätt från att se IBIC som en metod för behovsbedömning till att se det som en övergripande process som rör sig över flera organisationer såväl internt som externt. Att arbeta proaktivt i dessa frågor bedöms öka förvaltningens och kommunens attraktion som arbetsgivare.

Förvaltningen har påbörjat ett arbete för att stärka introduktionsstrukturerna för nya medarbetare, detta är även fortsatt viktigt att det är implementerat i det dagliga arbetet. Detta går inte att se som en engångsinsats utan behöver arbetas med kontinuerligt och följs upp.

Förvaltningen arbetar långsiktigt med målet genom att ta emot studenter för praktik inom verksamheten och skapat strukturer både för att ta emot studenter på gymnasial- och universitetsnivå för att stärka kompetensförsörjningen framöver och påvisa studenterna olika karriärvägar.

Något som lyfts upp som en viktig del i förvaltningens arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare är arbetet med heltid som norm. Det är även viktigt att lyfta att det finns en komplexitet i och kan upplevas som en målkonflikt kopplat till kommunens målsättning med att erbjuda heltid som norm, antal medarbetare per chef och att hålla en ekonomi i balans.

Aktiviteter för ett tydligare bidrag till måluppfyllelse för indikatorer och utveckling inom målet:

- Fortsätta det strategiska arbetet med optimal bemanning.
- Arbeta med att locka presumtiva medarbetare till förvaltningen.
- Stärka introduktionen för nya medarbetare.
- Systematiskt arbeta och utveckla formerna för karriärvägar, titulaturer och kompetensutvecklingsinsatser.

**Mål: Örebro kommuns ekonomi ska vara långsiktig och hållbar.**

Fördjupad information om ekonomi finns i kapitel 5, Analysunderlag, ekonomi.

Om nämnden arbetar för en långsiktig och hållbar ekonomi för att bedriva verksamhet kan ett gott stöd tillgodoses för personer med funktionsnedsättning. I fördelningen av resurser utifrån likvärdighetsprincip tillgodoses ett lika stöd för lika insats. Nämndens arbete ska präglas av ett långsiktigt effektivt resursutnyttjande, vilket förväntas bidra till hållbar tillväxt.



Bedömningen är att Funktionsstödsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om långsiktig och hållbar ekonomi delvis kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ett långsiktigt och strategiskt arbete finns inom ekonomiområdet i fördelningen av anslag vilket möjliggjort utvecklingsåtgärder under året.</li> <li>• Det finns ett strategiskt arbete för att öka den ekonomiska medvetenheten och en tydlig ambition att nå en ekonomi i balans vilket förväntas bidra med mer träffsäker prognos.</li> <li>• Systematik i det ekonomiska arbetet med tydlighet i när under året olika frågor ska hanteras inom delar av verksamheten. Ansvarsdelarna har förtydligats inom organisationen. Detta behöver införlivas hos samtliga verksamhetsområden och arbetas med fortsättningsvis.</li> <li>• Identifiering av övergripande påverkansfaktorer och målkonflikter och ett proaktivt agerande i hantering av dessa.</li> <li>• Förvaltningen arbetar med att ta fram en utbildning i bemanningsekonomi som samtliga chefer i förvaltningen ska gå under hösten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samverkan, dialog och en proaktivitet behövs i alla förändringar som påverkar ersättningen genom olika modeller för resursfördelning.</li> <li>• Verksamheten behöver våga satsa på effekter som stärker långsiktigt och ger förutsättningar framåt.</li> <li>• När fler verksamheter går över i resursfördelningsmodeller behöver nya metoder för finansiering av strategiska utvecklingsåtgärder tas fram.</li> <li>• Samverkan behöver stärkas för att ta fram en långsiktig strategisk ekonomisk planering. Verksamheten behöver känna spelregler för vilka ersättningar som betalas ut oavsett om verksamheten finansieras genom ramanslag eller resursfördelningsmodell.</li> <li>• Det behöver diskuteras helhet på flera nivåer inom verksamheten. Detta gäller såväl internt inom förvaltningen som inom kommunen som helhet. Förvaltningen behöver se det som ett kommungemensamt uppdrag att uppnå en ekonomi i balans. I svårare ekonomiska tider finns risk för motsatt effekt då det är lätt att skydda den egna verksamheten.</li> <li>• Ambitionsnivån behöver anpassas till de ekonomiska förutsättningar som råder.</li> <li>• Samnutnyttjande av lokaler behöver ses över och utvecklas.</li> <li>• Hyreskontrakt i förhållande till behov måste gå i takt med rådande ekonomiska styrprocesser.</li> </ul>

Utifrån ovanstående mål ska nämnden bidra till utveckling inom kommunens verksamhetsmål om långsiktig och hållbar ekonomi genom effekterna:

- Ekonomi i balans genom långsiktigt och strategiskt arbete samt beaktande av EU-fonder.
- Effektivt resursutnyttjande.
- Utvecklingsåtgärder i verksamheten kan göras oavsett finansieringsmodell.

### Prognos för indikatorer och utvecklingsuppdrag

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Prognos 2019	Målvärde 2019
PN	Ekonomisk avvikelse mnkr	8,0	13,8	-8,5	0
PN	Ekonomisk avvikelse intraprenader mnkr	7,1	2,1	-1	0
PN	Nettokostnad per boendedygn, bostad med särskild service	2385	2398	2435	Utifrån resursfördelningsmodell
PN	Beläggningsgrad bostad med särskild service, LSS, %	100 %	98,6 %	99,3 %	Utifrån resursfördelningsmodell
PN	Genomsnittlig kostnad per dygn i bostad med särskild service (KPB, kostnad per brukare), redovisas med ett års eftersläpning	2606	2737*	Kommer 2020	Ökning i nivå med OPI
PN	Genomsnittlig kostnad per dygn, i daglig verksamhet LSS (KPB, kostnad per brukare), redovisas med ett års eftersläpning	409	436	Kommer 2020	Ökning i nivå med OPI
DN	Andel inköp från avtalsleverantör, %	58 %	64 %	70 %	Öka
PN	Andel genderbudgetanalyser som lett till beslut om förändringar i verksamhet eller arbetsätt	0	Inga. Till våren påbörjas ett arbete med stöd från företaget Ensolution.	Resultat och analys från kartläggning från verksamhet redovisas i årsberättelsen	Öka
Kommentarer till indikatorernas prognos					
*Anges inklusive HSL för 2018					

### Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om långsiktig och hållbar ekonomi

Förvaltningen behöver tillsammans med berörda parter i arbetet med införande och tillämpning resursfördelningsmodeller fortsätta arbeta med en översyn av modeller för att säkerställa spelregler och därigenom underlätta styrningen av resurser utifrån denna. Det krävs en enkelhet för att samtliga delar av förvaltningen ska ha en bra förutsättning för förståelse för de ekonomiska fördelningarna och verksamheten därigenom ska kunna bedrivas effektivt.

Införande av nya arbetsmetoder så som IBIC – Individens Behov I Centrum, skapar förutsättningar för att stödja nya processer som på sikt kan bidra till ökad kompetensförsörjning och lägre kostnader genom minskad personalrörlighet. En förutsättning för en lyckad etablering av IBIC är att samverkan stärks och att kommunen och andra aktörer gemensamt arbetar som en helhet för att stödja servicemottagarens måluppfyllnad. Vi behöver gemensamt arbeta för att minska antalet kontakter som servicemottagaren har med oss i syfte att utreda, bedöma och planera, för att vara kostnadseffektiva och minska informationsöverföring behöver denna process systematiseras på ett nytt sätt för att både vara så kostnadseffektiv och kvalitativ som möjligt. En förutsättning för att nå måluppfyllnad är att IBIC-processen, resursfördelningsprocessen och stödbehovsmätningarna synkroniseras.

Det behöver etableras en baslinje för kvalitet för att förtydliga vilken ambitionsnivå verksamheten framöver behöver förhålla sig till. En baslinje underlättar uppföljning av avvikelser och möjliggör en mer omfattande utvärdering av förvaltningens ekonomi.

Digitalisering är en av förvaltningens nycklar framåt, här finns möjligheter till effektiviseringar och strukturella förändringar utan att det påverkar servicemottagarens upplevda kvalitet. Digitaliseringen utgår från att etablera nya processflöden och hitta nya sätt att tillgodose. En viktig del i detta arbete är kulturförflyttning och en ökad IT-mognad inom förvaltningen, såväl medarbetare som servicemottagare behöver inkluderas i detta arbete. Detta arbete kommer att stödjas av den pågående utvecklingen inom förändringsledning som pågår i förvaltningen.

Förvaltningen har förtydligt och fördelat ett uppdrag att bevaka och söka medel för utvecklingssatsningar från EU-fonder och andra externa medel för att kunna fortsätta driva utvecklingsarbete utan att behöva fördela medel från kärnverksamheten för att göra detta.

Aktiviteter för ett tydligare bidrag till måluppfyllelse för indikatorer och utveckling inom målet:

- Fortsätta att kontinuerligt följa ekonomin och sätta in riktade uppdrag för att möjliggöra en ekonomi i balans.
- Digitaliseringen behöver fortsatt vara i fokus och förvaltningen behöver skapa möjligheter och stödja förändringsresan mot nya arbetssätt.
- Etablering av baslinje gällande kvalitet inom förvaltningen för att förtydliga servicenivån.
- Fortsätta arbetet i samverkan med andra att identifiera målkonflikter.
- Ansökan om extern finansiering av utvecklingssatsningar.

## 4.2 Mål inom Människors egenmakt

Ur ÖSB 2019: 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.

Mål: Alla ska ha tillgång till en meningsfull fritid.

Om nämnden bidrar till en meningsfull fritid för servicemottagare förväntas det bidra till ökad livskvalitet. Detta genom att servicemottagare erbjuds tillgång till förenings- samt kulturlivet, vilket förväntas bidra till en naturlig inkludering i samhället.

Bedömningen är att Funktionsstödsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om meningsfull fritid i hög utsträckning kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>Förvaltningen har arbetat med aktiviteter för servicemottagare exempelvis genom sommarfestival och <i>Funkismello</i>.</li> <li>I individernas genomförandeplan finns målvärde för fritidsaktiviteter.</li> <li>Kraftens aktivitetshusutbud tillhandahålls servicemottagarna.</li> <li>Samverkan kring lokaler för effektivt nyttjande av resurser. Lokaler nyttjas såväl dag- som kvällstid.</li> <li>Arbete för ökat inflytande inom vilka aktiviteter som tillhandahålls servicemottagarna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Samverkan med det civila samhället och internt inom kommunen behöver utvecklas.</li> </ul>

Utifrån ovanstående mål ska nämnden bidra till utveckling inom kommunens verksamhetsmål om meningsfull fritid genom effekterna:

- En stärkt egenmakt hos servicemottagare genom att säkra en meningsfull fritid
- Inkludering av personer med funktionsnedsättning i samhället genom att säkra intresseorganisationer/föreningar/volontärer som en aktiv part i genomförandet av aktiviteter

### Prognos för indikatorer och utvecklingsuppdrag

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2019
DN	Antal servicemottagare som deltagit i förvaltningens sommaraktiviteter (ny indikator 2019)	---	623	600	Öka
DN	Antal volontärer som deltagit i genomförandet av sommaraktiviteter (ny indikator 2019)	---	Mellan 20-40	37	Öka

## Kommentarer till indikatorernas prognos

**Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om meningsfull fritid**

Funktionsstödsförvaltningen ser i framtiden att det finns ett behov av att förändra ”gamla traditioner och kulturer” i samverkan med civilsamhället där fokus bör vara på medskapande processer utifrån likvärda parter. Civilsamhället ska kunna bidra till en mångfald av former och verksamhetsområden utifrån sin arena och nämnden utifrån sitt uppdrag. Överenskommelsen mellan parterna bör betona parternas olika förutsättningar och villkor. Alla samverkande parter ska ta ansvar för att initiera samverkansprocesser och respekterar varandras roller. Civilsamhället bör se sig själva som en aktiv part i detta arbete för att säkra ett gott samhälle för medborgarna.

Aktiviteter för ett tydligare bidrag till måluppfyllelse för indikatorer och utveckling inom målet:

- Förvaltningen fortsätter arbetet med att etablera samarbeten med civila samhället.

Mål: I Örebro kommun ska alla människors lika värde och mänskliga rättigheter respekteras.

Om nämndens arbete präglas av att efterleva och respektera mänskliga rättigheter förväntas det bidra till en stärkt jämställdhet, motverka diskriminering mot målgruppen funktionsnedsatta i samhället samt tillgänglighet utifrån människors lika värde

Bedömningen är att Funktionsstödsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om respekt för lika värde och mänskliga rättigheter i hög utsträckning kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förvaltningens medarbetare har genomgått utbildning i mänskliga rättigheter.</li> <li>• MR-konceptet (Mänskliga Rättigheter) har fortsatt och utvecklats inom förvaltningen.</li> <li>• Förvaltningens värdegrundsarbete genomsyras av allas lika värde och mänskliga rättigheter.</li> <li>• Brukarundersökningen har stärkts genom att flera servicemottagare har deltagit och haft inflytande på stöd och service som tillhandahålls av förvaltningen. Det interna analysarbetet har skapat förutsättningar för att säkerställa måluppfyllnad inom människors lika värde.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interaktiva utbildningar avseende bemötande behöver tas fram.</li> <li>• Förvaltningen behöver fler medarbetare med teckenspråkskompeten.</li> </ul>

Utifrån ovanstående mål ska nämnden bidra till utveckling inom kommunens verksamhetsmål om lika värde och mänskliga rättigheter genom effekterna:

- Stärkt jämställdhet och nolltolerans mot diskriminering
- Teckenspråk som självklar del utifrån tillgänglighetsperspektivet

### Prognos för indikatorer och utvecklingsuppdrag

PN/DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Prognos 2019	Målvärde 2019
DN	Andel medarbetare som vet var de ska vända sig i händelse av kränkande särbehandling på arbetsplatsen	95 %	95 %	Resultat från medarbetarenkäten redovisas i årsberättelsen.	100 %
DN	Andel medarbetare som utsatts för kränkande särbehandling	7 %	12 %	Resultat från medarbetarenkäten redovisas i årsberättelsen.	0 %*
DN	Andel servicemottagare som vet vem de ska prata med om hen inte är nöjd i sin insats	Fanns inte som indikator 2017	80 %	Undersökningsperioden sträcker sig mellan 1/9-31/10. Resultat till årsberättelsen	100 %
Kommentarer till indikatorernas prognos					
Beror på att värdet ej redovisats från HR.					

### Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om respekt för lika värde och mänskliga rättigheter

Förvaltningen har haft en utsedd projektledare som arbetat proaktivt med MR-frågor (mänskliga rättigheter) inom förvaltningen bland annat genom en intern utbildningsinsats. Förvaltningen arbetar nu med digitalisering av utbildningen inom MR-konceptet för att säkra att den kompetensen fortsatt finns kvar i förvaltningen.

För att tillgodose behovet av teckentolkning av filmer och interaktiva utbildningar behöver en samverkan inom kommunen etableras för att inte belasta enskilda förvaltningar ekonomiskt.

Aktiviteter för ett tydligare bidrag till måluppfyllelse för indikatorer och utveckling inom målet:

- Förvaltningen fortsätter arbetet kring värdegrund och implementerar det i det löpande arbetet kring arbetsmiljö.
- Arbetet med språkbud fortsätter för att tillgodose servicemottagarna och medarbetarnas behov av språkliga och kulturella kompetenser.
- I samverkan behöver förutsättningar skapas för att möjliggöra tillgång till teckenkommunicerande medarbetare som har rätt grundkompetens.

### 4.3 Mål inom Barn och ungas behov

Ur ÖSB 2019: Alla barn förtjänar en bra barndom och en trygg och utvecklade skolgång. Genom tidiga insatser och förebyggande 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 barn och ungas uppväxt är barnfattigdom. Genom samordnade insatser från olika samhällsaktörer ska alla barns möjligheter till goda uppväxtvillkor stärkas.

Mål: Alla elever i grund- och gymnasieskolan ska ges förutsättningar att klara kunskapsmålen.

Om nämnden arbetar med ökade förutsättningar att klara kunskapsmålen för målgruppen personer med funktionsnedsättning förväntas det leda till möjligheter att klara sin skolgång och på så sätt få tillgång till samt förberedas för den framtida arbetsmarknaden.

Bedömningen är att Funktionsstödsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om förutsättningar att klara kunskapsmålen i hög utsträckning kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablering av samägt HVB-hem sker under hösten tillsammans med Socialförvaltningen.</li> <li>• Systematiskt arbete för att motivera hemmasittande elever för skolnärvaro genom etablerat samarbete med skolan.</li> <li>• Barn- och ungdomsverksamheterna erbjuder läxhjälp och stöd i studier i verksamhetens regi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samverkan med skola och föräldrar behöver fortsätta utvecklas. Detta är ett pågående arbete som utgår från de individuella förutsättningarna.</li> </ul>

Utifrån ovanstående mål ska nämnden bidra till utveckling inom kommunens verksamhetsmål om kunskapsmålen genom effekterna:

- Alla barn- och ungdomar inom förvaltningens verksamheter ges förutsättningar för godkända resultat i skolan genom samverkan

#### Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om förutsättningar att klara kunskapsmålen

Ett nytt HVB-hem (Hem för vård och boende) har startats i samverkan med Socialförvaltningen för att ge stöd och möjliggöra ett så självständigt vuxenliv som möjligt. Detta innebär att för första gången har en organisatoriskt tvärprofessionell samverkan etablerats mellan Socialförvaltningen och Förvaltningen för funktionsstöd. Framöver behöver förvaltningen arbeta vidare med samverkan kring det nya boendet och samarbetsforum i frågan etableras med Regionen och skolans verksamhet inom kommunen.

Aktiviteter för ett tydligare bidrag till måluppfyllelse för indikatorer och utveckling inom målet:

- Fortsätta utveckla det nystartade HVB-hemmet i samverkan med Socialförvaltningen och etablera samarbetsforum mellan boendet och skola.

**Mål: Barn ska kompenseras för ojämlika uppväxtvillkor.**

Om nämnden bidrar till att kompensera för barns ojämlika uppväxtvillkor genom en god pedagogisk verksamhet där barn och unga får det stöd de behöver förväntas de växa upp under trygga och jämlika förhållanden och utveckla sin fulla potential.

Bedömningen är att Funktionsstödsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om kompensation för barns ojämlika uppväxtvillkor i hög utsträckning kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förvaltningen har en god samverkan med olika aktörer, intressenter och förvaltningar när det gäller stödet till barn och unga.</li> <li>• Arbetet med <i>Partnerskap</i> fortsätter utvecklas vilket ger förutsättningar för funktionsnedsatta barn och ungdomar att inkluderas i samhället.</li> <li>• Alla verksamheterna arbetar aktivt med att motverka barnfattigdom genom att erbjuda kostnadsfria aktiviteter för barnen och ungdomarna.</li> <li>• Ett samarbete med Socialförvaltningen har initierats och resulterats i ett gemensamt HVB-verksamhet (Hem för Vård och boende) för ungdomar med komplex problematik i behov av stöd från de båda förvaltningarnas kompetenser.</li> <li>• Förvaltningen upplevs som kompetent i det pedagogiska bemötandet och arbetet med barn och unga.</li> <li>• Förvaltningen har struktur och rutiner för hur medarbetare ska agera om eventuella missförhållande hos barn upptäcks.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förvaltningen behöver skapa en handlingsplan för att säkra barn som rättighetsbärare och etablera barnkonventionens intentioner.</li> <li>• Förvaltningens behöver följa upp det förvaltningsgemensamma HVB-verksamheten för barn med komplex problematik och behov av mångfacetterade insatser.</li> <li>• Utökning av barn som får boendebeslut med större fysiska funktionsnedsättningar gör att förvaltningen behöver se över hur man ska arbeta med att kompetensutveckla sjuksköterskor.</li> </ul>

Utifrån ovanstående mål ska nämnden bidra till utveckling inom kommunens verksamhetsmål om kompensation för ojämlika uppväxtvillkor genom effekterna:

- Barnkonventionens intentioner uppfylls
- Barn med komplex problematik får det stöd de behöver



### **Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om kompensation för barns ojämlika uppväxtvillkor**

Det nya HVB hemmet som förvaltningen tillsammans med Socialförvaltningen har startat har målgruppen ungdomar med sociala och psykosociala svårigheter, som kan antas uppkommit eller förvärrats av en konstaterad eller misstänkt funktionsnedsättning. Målsättningen med ett gemensamt HVB är ett bättre anpassat stöd till individen som ger goda förutsättningar för ett så självständigt vuxenliv som möjligt, utifrån individens förutsättningar.

Införande av barnkonventionen som lag från januari 2020 kommer att påverka förvaltningens arbete. Under hösten 2019 sker en utveckling av barnprocessen i förvaltningen där processbrott har identifierats och det arbetas nu aktivt med åtgärder. Ett systematiskt arbete etableras i samband med processöversynen och pågår löpande för att säkra att barnets rätt tas tillvara i verksamheterna och att detta även dokumenteras korrekt.

Under 2019 har dialog förts mellan kommunen och Regionen utifrån HSL-ansvaret för barn. Detta är oerhört komplext och behöver hanteras på en övergripande organisatorisk nivå i respektive organisation för att kunna säkerställa patientsäkerheten för barn och unga.

Aktiviteter för ett tydligare bidrag till måluppfyllelse för indikatorer och utveckling inom målet:

- Förvaltningen följer arbetet med det uppstartade HBV-verksamheten för att säkerställa kvaliteten och utvecklingen.
- Fortsatt arbete i förvaltningen för införande av barnkonventionen som lag, detta exempelvis genom utveckling av den interna barnprocessen.
- Fortsätta utvecklingen av barn- och ungdomsverksamheten utifrån ett organisatoriskt perspektiv med barnprocessen i fokus.

## 4.4 Mål inom Trygg välfärd

Ur ÖSB 2019: Valfärdsinsatser i en kommun skapar kvalitet för enskilda människor. Det skapar också kvalitet för samhället som helhet – då stärks hela Örebro. Örebro ska vara en kommun där människor vill växa upp, arbeta och bli gamla. Då krävs en trygg välfärd så att människornas upplevda trygghet ökar.

Mål: Örebro kommun ska erbjuda en trygg och god omsorg med hög grad av delaktighet, med god kvalitet, för alla äldre och människor med funktionsnedsättning.

Om nämnden bidrar till trygg och god omsorg med hög grad av delaktighet för personer med funktionsnedsättning skapas möjligheter för servicemottagare att påverka sin vardag. Att personer med funktionsnedsättning känner sig trygga är inte bara en förutsättning för att de ska kunna utvecklas, det bidrar också starkt till deras upplevelse av delaktighet och tillhörighet - så väl i vardagen som i samhället i stort. Servicemottagarnas trygghet i verksamheten har därmed potential att påverka deras välbefinnande både under skollåren och i vuxenlivet.

Bedömningen är att Funktionsstödsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om trygg och god omsorg för äldre och funktionsnedsatta i hög utsträckning kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förvaltningen arbetar aktivt i arbetet med att införa ett rehabiliterande arbetssätt som förväntas bidra till att fler medborgare behåller och återerövrar sina möjligheter till ett självständigt liv och utövar inflytande och delaktighet i att sätta sina mål.</li> <li>• Kunskap om mänskliga rättigheter är en grundläggande faktor för att skapa trygg och god omsorg, varpå en omfattande utbildningsinsats har genomförts i förvaltningen och kommer att vidareutvecklas över tid.</li> <li>• Delaktighetsmodellen, en metod för att stärka delaktigheten, har införts och fortsätter att utvecklas.</li> <li>• Förvaltningen är aktiva i arbetet med Örebro kommuns partnerskap för att stärka tryggheten för boende i Örebro kommun.</li> <li>• Förvaltningen arbetar systematiskt med brukarenkätens resultat och arbetar aktivt med att öka svarsfrekvensen och transparensen i inlämnade svar. Detta i syfte att få kännedom om eventuella utvecklingsområden och kunna fortsätta det systematiska arbetet.</li> <li>• Ett gediget kompetensutvecklingskoncept finns etablerat i förvaltningen sedan flera år</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personer med psykiatriska funktionsnedsättningar kommer i större utsträckning ha andra behov utifrån en åldersrelaterad problematik (såsom demens, stroke och andra somatiska behov). Förvaltningen behöver fortsätta det strategiska arbetet med denna fråga för att fortsatt kunna säkerställa en trygg och god omsorg.</li> <li>• Trots att det finns en etablerad utbildning och metod för arbetet med lågaffektivt bemötande behöver förvaltningen även fortsatt arbete med att utöka medarbetarnas kompetens inom området. För att säkra enskilda individers trygghet.</li> <li>• Lokalernas utformning är av stor betydelse vad gäller risksituationer. Förvaltningen arbetar förebyggande men samverkan behöver utvecklas för att kunna vara mer proaktiv.</li> </ul>

<p>tillbaka. Det finns en stor medvetenhet om hantering av hot och våldssituationer som uppstår i verksamheterna.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Under flera år har ett strategiskt arbete med skyddsronder genomförts för att i varje verksamhet dokumentera eventuella brister och ta fram åtgärdsplaner för att kvalitetssäkra varje verksamhet.</li> </ul>	
--	--

Utifrån ovanstående mål ska nämnden bidra till utveckling inom kommunens verksamhetsmål om kompensation för trygg och god omsorg genom effekterna:

- Att servicemottagarna upplever delaktighet och inflytande i sin vardag ger en ökad trygghet
- Rehabiliterande arbetssätt bidrar till trygg och god omsorg

### Prognos för indikatorer och utvecklingsuppdrag

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Prognos 2019	Målvärde 2019
PN	Andel nöjda med trygghet, samtliga verksamheter	76 %	74 %	Undersökningsperioden sträcker sig mellan 1/9-31/10. Resultat till årsberättelsen	75 %
PN	Andel aktuella genomförandeplaner	Arbete kvarstår i vissa verksamheter och i andra är andelen 100 % uppdaterade. Andra verksamheter har påbörjat sin uppdatering. Detaljerad analys finns i Tillsynsrapport för 2017.	Majoriteten av aktuella genomförandeplaner är uppdaterade och aktuella. Resterande planer ska vara klara och uppdaterade januari 2019.	85 %	100 %
Kommentarer till indikatorernas prognos					

### Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om trygg och god omsorg för äldre och funktionsnedsatta

Personer med funktionsnedsättningar kommer i större utsträckning ha andra behov utifrån en åldersrelaterad problematik såsom demens, stroke och andra somatiska behov. Många av de boenden som används som grupp- och servicebostäder är i dagsläget inte anpassade för individer med somatiska besvär och saknar ofta förutsättningar så som exempelvis hiss, anpassade badrum och breda dörrposter som möjliggör förflyttning i

rullstol. Förvaltningen har inte som huvuduppdrag att ha kompetens inom området för sjukdomsbilder relaterade till ålderdom. Detta försvårar förvaltningens arbete att tillgodose god omvårdnad av dessa individer. Omfattningen av denna problematik ökar i samband med att samtliga målgrupper blir äldre.

Förvaltningens ledningsgrupp och samtliga avdelningschefer har genomgått en stabsutbildning under året för att trygga den fortsatta verksamheten även när oväntade incidenter inträffar och därmed öka tryggheten för servicemottagarna.

För att ytterligare kunna minska risksituationer inom förvaltningens boenden behöver det möjliggöras en större proaktivitet i processen. Den kompetens och kunskap som finns inom förvaltningen kring hur risksituationer kan minimeras och undvika behöver vägas in redan i planeringsstadiet av nya lokaler inom området.

Aktiviteter för ett tydligare bidrag till måluppfyllelse för indikatorer och utveckling inom målet:

- Satsnings på AKK – Alternativ Kompletterande Kommunikation, genomförs i förvaltningen för att öka möjligheten för servicemottagarna att tillgodogöra sig kommunikationen.
- Förvaltningen arbetar fortsatt med införande av rehabiliterande arbetsätt.
- Utveckling av samarbetsytter för att stödja och öka tryggheten för servicemottagare.

Mål: I Örebro kommun ska det finnas tillgång till bostäder.

Om nämnden genom samverkan bidrar till en god tillgång på bostäder med anpassade boendelösningar för målgruppen personer med funktionsnedsättning leder i förlängningen till att servicemottagare får det stöd de behöver i vardagen. Bedömningen är att Funktionsstödsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om tillgång till bostäder i hög utsträckning kommer uppfyllas, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systematiskt samarbete och dialog med samverkanspartners utifrån en gemensam process.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nyttänkande och alternativa boendeformer behövs för att kunna möta medborgarnas nya och förändrade behov.</li> <li>• Samverkan mellan olika intressenter och organisationsdelar inom Örebro kommun behöver ytterligare förbättras.</li> </ul>

Utifrån ovanstående mål ska nämnden bidra till utveckling inom kommunens verksamhetsmål om bostäder genom effekterna:

- Bättre anpassade bostäder för målgruppen
- Nyttänkande och kreativa lösningar i byggnation av nya boenden och ombyggnation av befintliga alternativ

### **Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om tillgång till bostäder**

Det finns utmaningar i flödet mellan planering, beslut och utförande inom byggnadsprocessen. Idag saknas den övergripande flödessynen och processägarskapet för processen som helhet, från beslut om utökning av platser, geografisk placering av nya boenden, placering av enskilda individer till beslut om ekonomisk ersättning för utförande. Dessa beslut och beredningar behöver ske i ett tvärdimensionellt forum där olika kompetenser kan mötas och på ett proaktivt säkra tillgodoseende av de långsiktiga och framtida behoven från servicemottagarna.

Aktiviteter för ett tydligare bidrag till måluppfyllelse för indikatorer och utveckling inom målet:

- Önskad utveckling inom området är fortsatt beaktande av möjligheten att arbeta förebyggande för individer att behålla sin bostad.

## 5. Analysunderlag – ekonomi.

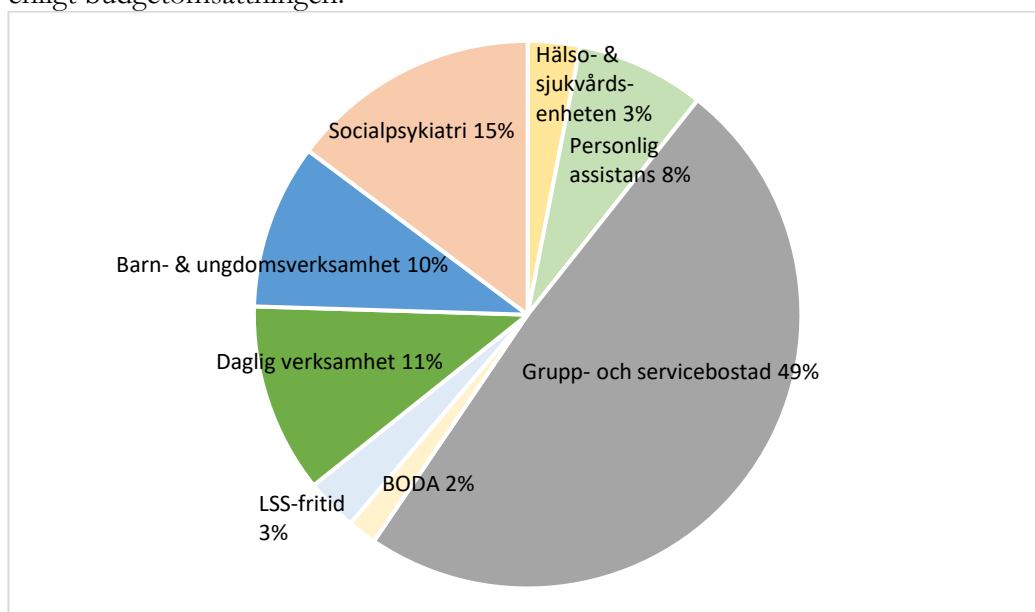
Förvaltningens rambudget uppgår till 268,4 mnkr i kostnadsutrymme och de intäktsfinansierade verksamheternas budgetomsättning uppgår till 548,7 mnkr. Årets effektiviseringsuppdrag om 6,1 mnkr på anslagsfinansierade verksamheter har fördelats på ledning och förvaltningsövergripande poster. Intäktsfinansierade verksamheter har fått effektiviseringskrav via lägre intäkt. Grupp- och servicebostad har ett riktat effektiviseringsuppdrag på 8 mnkr.

Det totala resultatet för Förvaltningen för funktionsstöds verksamheter visar ett underskott med 5,7 mnkr mot periodiserad budget. Budgetavvikelsen för intraprenaden Socialpsykiatri uppgår till ett överskott om 0,6 mnkr. Periodens resultat exklusive intraprenad uppgår till ett underskott på 6,3 mnkr. Prognosen för helår är ett underskott på 8,5 mnkr varav intraprenaden står för 1 mnkr av underskottet.

De viktigaste punkter som identifierats för verksamheten att fortsätta utveckla och arbeta strategiskt med under året är:

- Samarbete med andra förvaltningar och verksamheter för fortsatta effektiviseringsmöjligheter.
- Samverka för att ta fram tydliga riktlinjer och förtydliga verksamheternas uppdrag.
- Fortsätta arbeta för säkrare prognoser för att möjliggöra åtgärder i tid.
- Fortsätta arbeta långsiktigt och strategiskt med satsningar och effektiviseringar inom förvaltningen.

Den procentuella fördelningen mellan insatserna utifrån budget visar att Grupp- och servicebostad är den största insatsen, där budgetomsättning uppgår till 49 % av förvaltningens insatser. Därefter kommer Socialpsykiatri, Daglig verksamhet och Barn- och ungdomsverksamheterna som också uppgår till de större insatserna enligt budgetomsättningen.



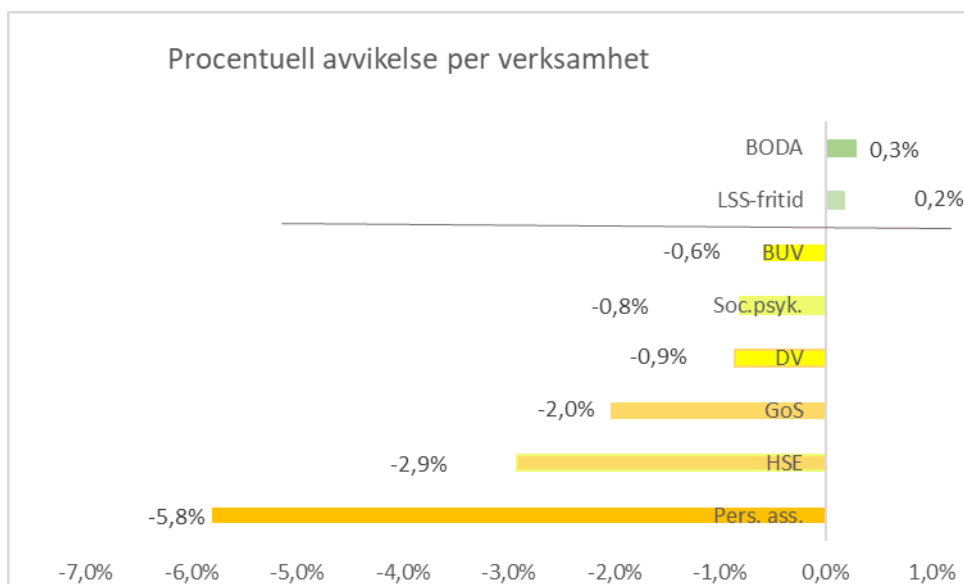
VERKSAMHET	2018	Ack Aug	Ack Aug	Ack Aug	Prognos	Budget	Helår Avv
	Bokslut	Utfall	Budget	Avv. i mnkr	helår, mnkr	helår, mnkr	Progn-Budg mnkr
Politik/Nämnd för funktionsh	-0,8	-0,7	-0,7	-0,1	-1,1	-1,0	-0,1
- Planeringsreserv	-0,2	-0,3	-0,5	0,1	-0,6	-0,8	0,2
Förvaltningsgemensamt	-9,5	-5,4	-9,0	3,6	-8,3	-14,0	5,7
Hälsa- och sjukvårdsenheten	-23,3	-16,7	-15,9	-0,8	-25,5	-24,8	-0,7
Personlig assistans	-4,0	-3,8	-0,7	-3,0	-3,5	0,0	-3,5
Grupp- och servicebostad	-2,8	-2,8	1,2	-4,0	-12,6	-4,6	-7,9
BODA	3,1	0,2	-0,4	0,6	0,0	0,0	0,0
LSS Fritid	-24,5	-17,3	-17,0	-0,3	-25,1	-25,1	0,0
Daglig verksamhet	1,4	-1,3	-0,5	-0,8	-0,8	0,0	-0,8
Barn- & Ungdomsverksamhet	-78,4	-52,9	-51,3	-1,6	-78,8	-78,4	-0,5
Socialpsykiatri	-122,6	-77,5	-78,1	0,6	-120,7	-119,8	-1,0
<b>Nettokostnad</b>	<b>-261,6</b>	<b>-178,7</b>	<b>-173,1</b>	<b>-5,7</b>	<b>-277,0</b>	<b>-268,4</b>	<b>-8,5</b>
- varav intraprenad	-122,6	-77,5	-78,1	0,6	-120,7	-119,8	-1,0
<b>Nettokostnad exkl. intraprenad</b>	<b>-139,0</b>	<b>-101,2</b>	<b>-95,0</b>	<b>-6,3</b>	<b>-156,2</b>	<b>-148,7</b>	<b>-7,6</b>
<b>Ingående ackumulerat resultat</b>							<b>8,7</b>
Ianspråktagande av ack resultat intraprenader							-1,0
Nya underskott							
Nya överskott							
<b>Utgående ackumulerat resultat</b>							<b>7,8</b>
<b>Avvikelse inklusive ianspråktagande av ack resultat intraprenader</b>							
Årets avvikelse exkl. intraprenader							-7,6
Årets avvikelse intraprenader							-1,0
<b>Justerad avvikelse</b>							<b>-8,5</b>

Inom flertalet verksamheter förväntas ett ökat underskott enligt helårsprognosen. Detta återses främst inom personlig assistans, grupp- och servicebostad samt daglig verksamhet. Intraprenaden socialpsykiatri förväntas också gå från ett överskott till ett underskott, vilket är ett strategiskt beslut för användande av tidigare års överförda resultat. Jämförbarheten i prognosen bör därigenom fokuseras på den raden med helårsprognosen exklusive intraprenad som uppgår till 7,6 mnkr.

Grupp- och servicebostad arbetar intensivt med det treåriga effektiviseringsuppdrag på 20 mnkr som finns inom verksamheten där 8 mnkr effektiviseras under 2019 men ser svårigheter att nå en ekonomi i balans för året.

VERKSAMHET	Jämförelse:	
	Prognos Delår 1	Prognos Delår 2
Politik/Nämnd för funktionsstöd	0,0	-0,1
- Planeringsreserv	0,2	0,2
Förvaltningsgemensamt	3,0 ↗	5,7
Hälso- och sjukvårdsenheten	-0,1 ↘	-0,7
Personlig assistans	-3,6	-3,5
Grupp- och servicebostad	-8,2	-7,9
BODA	0,6 ↘	0,0
LSS Fritid	-0,1	0,0
Daglig verksamhet	-1,5 ↗	-0,8
Barn- & Ungdomsverksamhet	-0,6	-0,5
Socialpsykiatri	-0,8	-1,0
<b>Budgetavvikelse</b>	<b>-10,9</b>	<b>-8,5</b>
- varav intraprenad	-0,8	-1,0
<b>Budgetavvikelse exkl. intraprenad</b>	<b>-10,1 ↗</b>	<b>-7,6</b>

Jämfört med prognosen vid delår 1 prognostiseras ett mindre underskott vid delår 2. Förvaltningsgemensamt prognostiseras ett större överskott vilket bland annat grundar sig i att budgeterade satsningar fått annan finansiering. Hälso- och sjukvårdsenheten prognostiseras ett ökat underskott främst baserat på att de köpt in externa sjukskötersketjänster. Boda prognostiseras ett nollresultat vid årsskiftet, bland annat baserat på en mer korrekt kostnadsfördelning mellan Boda och grupp- och servicebostad. Daglig verksamhet prognostiseras ett lägre underskott än vid delår 1 utifrån effekt av de åtgärder som är införda.



Diagrammet visar prognostiserad procentuell avvikelse i förhållande till total omsättning/rambudget för respektive verksamhet. De intäktsfinansierade verksamheterna mäts procentuellt mot total omsättning medan de anslagsfinansierade verksamheterna mäts procentuellt mot budgetram.



Helårsprognosen visar på ett förväntat underskott på 1 % av total budget. I den procentuella avvikelserna kan ses att personlig assistans, hälso- och sjukvårdsenheten samt grupp- och servicebostad är de verksamheter som har procentuellt högst negativ avvikelse. Här kan också ses att hälso- och sjukvårdsenheten som har en förväntad negativ avvikelse enligt prognosen på 0,7 mnkr har en betydligt större procentuell avvikelse än grupp- och servicebostad, trots att förväntat underskott inom denna insats uppgår till 7,9 mnkr.

## 5.1 Enheternas ekonomiska resultat

Periodens avvikelse mot budget visar vid delår 2 ett underskott om totalt 5,7 mnkr. Prognosen för helår visar för närvarande ett underskott på 8,5 mnkr mot budget. Det prognostiserade underskottet utgörs av att förvaltningens verksamheter prognostiserar en negativ avvikelse mot budget vid årets slut, undantagen är de förvaltningsgemensamma delarna, LSS-fritid samt Boda som prognostiserar positiva avvikelser. Grupp- och servicebostad och Personlig assistans utgör förvaltningens två största verksamheter och utgör drygt 80 % av förvaltningens prognostiserade underskott.

Underskottet återfinns främst inom personalkostnaderna med 13,6 mnkr för perioden. Här är det främst insatserna personlig assistans samt grupp- och servicebostad som har högre kostnader för personal än vad som är budgeterat.

Förvaltningens intäkt förväntas gå från en positiv avvikelse mot budget med 1,5 mnkr till ett överskott om 3,1 mnkr vid årets slut. För grupp- och servicebostad finns även en positiv avvikelse avseende intäkterna, vilket innebär att verksamheterna fått mer i ersättning än vad som varit budgeterat. Detta bedöms i första hand bero på att verksamheten haft fler komplexa ärenden som ger högre intäkter per plats. Intäkterna har även ett överskott inom personlig assistans för perioden som grundas i att verksamheten arbetat med att aktivt ansöka om förhöjda timbelopp. Socialpsykiatrien har mottagit driftsbidrag under året vilket ej budgeterats och därmed påverkar avvikelsen.

Barn- och ungdomsverksamheten har på grund av ett avslutat ärende som tidigare genererat stora intäkter en negativ avvikelse mot budgeterade intäkter vid delårsboks slutet och denna avvikelse förväntas att växa under resterande månader för att landa på 1,8 mnkr vid årets slut. Samtidigt som intäkterna blir lägre speglas detta i personalkostnaden som även den prognostiseras bli lägre än budgeterat.

Flertalet verksamheter har ett överskott inom övriga kostnader för perioden fram till augusti och den ackumulerade positiva avvikelsen för övriga kostnader uppgår 6,1 mnkr. Hälso- och sjukvårdsenheten har ett i förhållande till omsättningen stort underskott inom övriga kostnader vilket grundar sig på externa köp av sjukskötersketjänster. Prognosen för helåret är att övriga kostnader resulterar i ett överskott på 4 mnkr mot budget.

Överskott inom övriga kostnader kan även härledas till förvaltningsledningens budgetreserv där satsningar förväntas genomföras under året. Del av denna förväntas ändå kvarstå för framtida förvaltningsövergripande satsningar samt för eventuella äskanden av förvaltningens anslagsfinansierade verksamheter vid utökade beslut/uppdrag.

Lokalhyran visar på ett överskott mot budget med 0,2 mnkr, vilket förväntas minska till ett marginellt överskott vid årets slut.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	380,9	379,4	1,5	577,2	574,1	3,1
Personalkostnader	-502,1	-488,5	-13,6	-762,5	-746,7	-15,8
Lokalhyror	-15,2	-15,4	0,2	-23,0	-23,1	0,1
Övriga kostnader	-42,4	-48,5	6,1	-68,7	-72,8	4,1
<b>Summa</b>	<b>-178,8</b>	<b>-173,1</b>	<b>-5,7</b>	<b>-277,0</b>	<b>-268,4</b>	<b>-8,5</b>

Att helårsprognosen landar på ett underskott om 8,5 mnkr beror till stor del på att personalkostnaderna förväntas fortsatt vara högre än budgeterat inom ovan nämnda insatser samt även inom daglig verksamhet. Det är även viktigt att framhålla att vissa verksamheter redovisar ett positivt resultat, vilket bidrar till att minska det underskott som finns inom andra verksamheter.

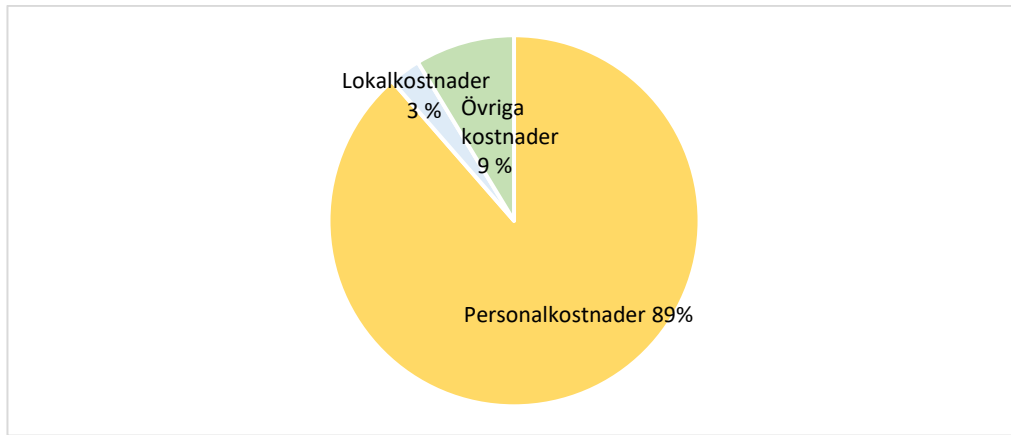
Inom Socialpsykiatri som är intraprenad är det ett strategiskt beslut att gå med underskott för att använda delar av tidigare års överförda resultat. Socialpsykiatriens utfall fram till augusti är ett överskott mot budget på 0,6 mnkr, prognosen vid årets slut är ett underskott mot budget med 1 mnkr.

#### Ekonomiskt resultat – analys

Att underskott råder i förvaltningen både i utfall och prognos speglar utmaningen i att nå de satta effektiviseringsuppdragen för 2019. Ett aktivt arbete pågår med åtgärder för att närma sig en ekonomi i balans under året.

Fortsatt arbete med en förståelse för ekonomin och de olika fördelningsmodellerna bland förvaltningens chefer är av vikt då en god förståelse för helheten ökar möjligheter att bidra med effektiviseringar, ökad flexibilitet och möjlighet till förändrade arbetsätt. Ökad förståelse och precisa prognoser löpande utifrån rörligheten i de intäktsfinansierade verksamheterna behöver fortsatt arbetas med för att kunna sätta in rätt åtgärder i rätt tid. Som en möjliggörare för detta arbete har det kvalificerade ekonomistödet för förvaltningen utökats vilket väntas ge positiva effekter på sikt.

Förvaltningen behöver även fortsatt arbeta med att hitta nya metoder och lösningar för att bedriva verksamheten med hög kvalitet till så låg kostnad som möjligt. Ett exempel kring detta är den utbildningssatsning som förvaltningen tagit fram avseende bemanningsekonomi. Personalkostnader utgör ungefär 90 % av förvaltningens totala kostnader varför det är en förutsättning för en ekonomi i balans framöver att se över hur förvaltningen ska arbeta systematiskt för att använda denna resurs på bästa sätt.



*Procentuell kostnadsfördelning per kontogrupp enligt budgeterade värden visar att förvaltningens budget för personal uppgår till 89 % av de totala kostnaderna.*

I år har hela effektiviseringen på 1,5 % för ramfinansierade verksamheter hanterats av ledningen och den förvaltningsövergripande verksamheten, trots detta är det flera ramfinansierade verksamheter som har svårt att hålla en ekonomi i balans. Detta påvisar tydligt de utmaningar som förvaltningen står inför kommande år.

De effektiviseringsuppdrag som belastar och kommer att belasta förvaltningen kommande år behöver arbetas med på ett långsiktigt sätt och kräver förändrade arbetssätt. Därigenom behöver förvaltningen fortsätta satsa på utveckling för att nå både ekonomiska och kvalitativa effekter på lång sikt.

Den förvaltningsövergripande budget som funnits för utvecklingsåtgärder har varit en möjliggörare i att förvaltningen hitintills klarat av de effektiviseringsuppdrag som inkommit. Det anses viktigt att fortsatt ha kvar detta budgetutrymme och våga satsa medel, både för att ge verktyg för förändrade arbetssätt som kan underlätta i det ekonomiska läget men också för att få spridningseffekter för att kunna uppnå andra mål i förvaltningen, utöver de ekonomiska. Det krävs mod att hålla i en sådan strategi och ett långsiktigt tänk genom alla led för att klara att genomföra effektiviseringsuppdrag både nu och i framtiden. Som en del i detta långsiktiga arbete har förvaltningen valt att avsätta resurser för att framöver söka externa medel för att möjliggöra att fortsatt utvecklingsarbete inte sker på bekostnad av kärnverksamheten.

Framöver ses att mer samverkan och förvaltningsövergripande arbete behöver vara i fokus för att kunna nå framtida mål i effektiviseringsarbetet. Det börjar bli svårt för förvaltningen att själva ta sig an de effektiviseringsuppdrag som kommer och att ta gemensamma krafttag med flertalet andra förvaltningar är ett måste för att klara att bedriva verksamhet med en fortsatt god kvalitet med minskade resurser och ökande behov.

För att uppnå bredare effekter krävs det en mer balanserad och kommungemensam samordning. Det är viktigt att möjlighet att leda och styra den ekonomiska utvecklingen i förvaltningen bibehålls, riktade effektiviseringsuppdrag till en specifik insats eller ett specifikt område försvåras.

Uppdrag riktade till förvaltningsnivå skapar bättre förutsättningar att beakta möjligheter, risker men också att ska rätt förutsättningar som bidrar till mer effektiva och förändrade arbetsprocesser.

Ett utvecklingsområde är att arbeta systematiskt och långsiktigt med investeringar. Förvaltningen har en investeringsbudget som väl uppfyller de behov som finns men när en investering är gjord uppstår kostnader för denna på driftsbudgeten nästkommande år, vilket ses svårare att hantera pga. de effektiviseringsuppdrag som finns i förvaltningens driftsbudgetar. Att arbeta mer strategiskt med inköpen skulle underlätta för att nå en ekonomi i balans.

## 5.2 Intäkts- och kostnadsutveckling

Nämnden har fått ett lägre kostnadsutrymme 2019 än 2018, från 275,5 mnkr till 268,4 mnkr, en minskning med 7,1 mnkr i budgetram. Detta beror dels på effektiviseringsuppdrag samt också på omfördelning av ramanslag från socialpsykiatrin till Programnämnd social välfärd, främst för lokalkostnader pga. utökning av plats. Helårsprognosen för 2019 visar ett nettoutfall på -277 mnkr och resultatet väntas därmed vara 8,5 mnkr högre än budgeterat.

Kontogrupp	2018	2018	2018	2018	2019	2019	2019	Prognos	
	Bokslut	Budget	Ack utf augusti	Förbr%	Budget	Ack utf augusti	Förbr%	Helår (Augusti)	Avvikelse
Intäkter	577,2	576,7	378,2	66%	574,1	380,9	66%	577,2	3,1
Personalkostnader	-748,3	-750,0	-490,6	65%	-746,7	-502,1	67%	-762,5	-15,8
Lokalhyror	-28,9	-28,6	-19,0	66%	-23,1	-15,2	66%	-23,0	0,1
Övriga kostnader	-61,6	-73,5	-37,8	51%	-72,8	-42,4	58%	-68,7	4,1
<b>Summa</b>	<b>-261,6</b>	<b>-275,5</b>	<b>-169,1</b>	<b>61%</b>	<b>-268,4</b>	<b>-178,8</b>	<b>67%</b>	<b>-277,0</b>	<b>-8,5</b>

Intäkten har ökat med 2,7 mnkr för perioden januari till augusti mellan 2018 och 2019. Detta ses bero på köp och sälj av platser inom barn- och ungdomsverksamheten, vilket ökat intäkten. Utifrån helårsprognosen kan dock ses att denna förväntas vara lägre än budgeterat för innevarande år. Detta beror på ett avslutat ärende som under 2019 genererat en betydande intäkt.

Den intäktsökning som tidigare år setts inom daglig verksamhet verkar ha stannat av trendmässigt och ligga i linje med föregående år, varpå ökningen i utfallet fram till augusti inte är i tillräcklig omfattning utifrån vad som är budgeterat. Prognosen på helår för daglig verksamhet är att intäkterna ska öka under hösten.

Inom personalkostnaderna ses betydande underskott i grupp- och servicebostad utifrån det rådande effektiviseringsuppdraget. Daglig verksamhet har ökade personalkostnader för året och behöver arbeta flexibelt med bemanningen för att minska dessa, detta blir särskilt viktigt när trenden i intäkten ser ut att avvika och intäkten ser ut att ligga i linje med föregående år. Dessa delar är bidragande till att kostnaden för personella resurser minskar med 3,3 mnkr i budget mellan 2018 och 2019, trots ökade kostnader för löneökningar. Utfallet för augusti samt helårsprognosen som båda är högre än budgeterat visar däremot att det finns svårigheter att nå en budget i balans vid årets slut. Eftersom denna post uppgår till ca 90% av förvaltningens totala budget är det de effektiviseringsuppdrag som riktas till mot detta område som påverkar utfallet för helheten i störst utsträckning.

Hälso- och sjukvårdsenheten är den verksamhet som fått utökad budget för personal mellan 2018 och 2019 med grund i ökade behov av insatser i den växande förvaltningen. Genom budgetökningen finns ett riktat uppdrag kopplat till effektivitet i användandet av kompetens.

Kostnaden för lokaler i förvaltningen har minskat i och med ramjusteringen från socialpsykiatrin till Programnämnd social välfärd. Den verksamhet som utökar lokalkostnaden är daglig verksamhet som haft möjlighet att gå in i nya lokaler utifrån ett behov av samordningsvinster och effektivisering. Eftersom byggnadsprocessen för målgruppen varit i stiltje de senaste åren ökar inte lokalerna i den takt som behovet ökar.

Övriga kostnader är lägre budgeterade under 2019 än 2018 som en del i de effektiviseringsåtgärder som genomförs.

### 5.3 Verksamheternas ekonomiska resultat

#### Nämnd och planeringsreserv

Nämnden redovisar ett överskott för perioden med 0,2 mnkr, vilket främst beror på att satsningar från planeringsreserven ej skett i samma omfattning som budgeterats. Ett underskott återfinns inom arvoden för förtroendevalda pga. utbildning för den nya nämnden, prognosen är att kostnaderna för nämndarvoden även fortsatt kommer vara högre än budgeterat.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Personalkostnader	-0,6	-0,5	-0,1	-0,9	-0,8	-0,2
Lokalhyror	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Övriga kostnader	-0,4	-0,7	0,3	-0,8	-1,0	0,3
<b>Summa</b>	<b>-1,0</b>	<b>-1,2</b>	<b>0,2</b>	<b>-1,7</b>	<b>-1,8</b>	<b>0,1</b>

På helår har planeringsreserven prognostiserat ett överskott då beslutade satsningar uppgår till 569 tkr av de 778 tkr som finns budgeterade för detta ändamål. Den sammanvägda helårsprognosen för nämnden och planeringsreserven är därmed ett överskott med 0,1 mnkr.

#### Förvaltningsgemensamt

Inom förvaltningsgemensamt ingår förvaltningsgemensam budget samt förvaltningsledningens budget. Här finns ett överskott för perioden med 3,6 mnkr. Prognosen för helåret är ett överskott på 5,7 mnkr.

Överskott på 0,8 mnkr återfinns inom personalkostnader för perioden, detta utgörs dels av en vakant tjänst i ledningen för en utvecklingsstrateg samt 40 % av en verksamhetschef. Utvecklingsstrategrollen är tillsatt från första augusti vilket medför att överskottet avseende den tjänsten inte kommer att öka.

Överskott inom övriga kostnader uppgår till perioden om 2,5 mnkr, överskottet prognostiseras vid årets slut till 3,4 mnkr.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	8,4	8,0	0,3	12,9	12,1	0,9
Personalkostnader	-4,5	-5,3	0,8	-7,0	-8,4	1,4
Lokalhyror	-0,4	-0,3	-0,1	-0,5	-0,4	0,0
Övriga kostnader	-9,0	-11,4	2,5	-13,7	-17,2	3,4
<b>Summa</b>	<b>-5,4</b>	<b>-9,0</b>	<b>3,6</b>	<b>-8,3</b>	<b>-14,0</b>	<b>5,7</b>

En planering för ett användande av förvaltningsledningens budgetreserv finns utifrån en långsiktig ekonomisk strategi för att kunna möjliggöra framtida effektiviseringar i förvaltningen med satsningar på värdegrundarbete, förändrade arbetssätt, digitalisering samt utökad ekonomistöd. Medel behöver även finnas i budgetreserven för finansiering vid utökade behov i anslagsfinansierade verksamheter då ramarna för dessa annars är konstanta även vid volymförändringar.

### Fördelningsprinciper för ramfinansierade verksamheter



*Budgetreserven har uppkommit utifrån omfördelning av överskott år 2017 från anslagsfinansierade verksamheter till en förvaltningsgemensam pott för att framtida år möjliggöra förvaltningsövergripande utvecklingsåtgärder, oavsett finansieringsmodell, samt kompensera vid utökade behov i anslagsfinansierade verksamheter.*

Dessa satsningar förväntas ge långsiktiga effekter på förvaltningen och bidra i positiv riktning avseende bland annat personalförsörjning vilket är en av de största utmaningarna för förvaltningen. Att möjliggöra förändringsledning genom hela verksamheten stöds medarbetarna och verksamheten ges bättre möjlighet att genomföra de förändringar som krävs utifrån såväl ekonomi som digitalisering och verksamhetsanpassningar. Samtliga satsningar som sker från budgetreserven ska vara av strategisk och systematisk karaktär.

De utvecklingsåtgärder som är gjorda under 2019 är:

- Utbildning i förändringsledning för förvaltningens chefer och administration.
- Värdegrundssatsning för förvaltningens samtliga verksamheter.
- Finansiering av utökad ekonomistöd.
- Finansiering av arbetskraft för genomförande av förvaltningens aktiviteter så som Sommarfestival och Funkismello.

Prognosen inkluderar även att vissa satsningar kommer att finansieras genom HR-medel, detta avser införande av IBIC och arbetet med språkombud. Dessa satsningar hade budgeterats att belasta budgetreserven, men finansieras nu istället centralt av kommunen vilket underlättar för förvaltningen som helhet att närma sig en ekonomi i balans.



Den budgetjustering som inkommit avseende överfört resultat från 2018 har ej fördelats ut för satsningar utan behållits som buffert på övergripande nivå.

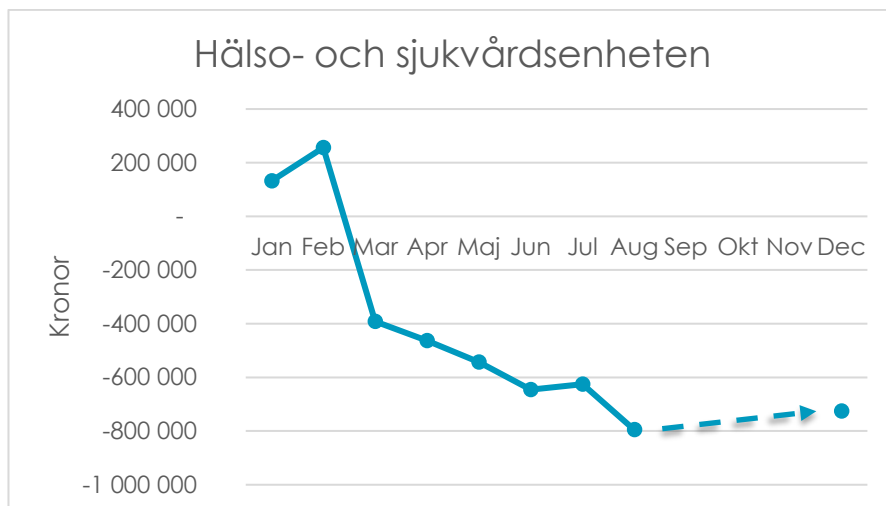
### Hälso- och sjukvårdsenheten

Hälso- och sjukvårdsenheten har ett underskott mot budget för perioden med 0,8 mnkr. Prognosen för helår är en negativ avvikelse på 0,7 mnkr. Verksamheten har haft behov av att hyra in sjuksköterskor, vilket återspeglas genom underskott om 0,9 mnkr inom kontogruppen övriga kostnader, detta underskott prognostiseras öka till 1,1 mnkr. Detta har varit en nödvändig åtgärd för att säkerställa patientsäkerheten då sjuksköterskor slutat och verksamheten haft svårigheter att rekrytera i tillräckligt snabb takt. Många av de sjuksköterskor som slutat har haft kort uppsägningstid och kunnat avsluta sin anställning med kort varsel vilket bidragit till stort behov av tillfällig personal. Även ur aspekten att säkra upp arbetsmiljön för kvarvarande personal har inhyrning setts som en nödvändig åtgärd. Mindre underskott finns i augusti inom intäkter då de beräknas inkomma från regionen senare under året.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	0,1	0,3	-0,2	0,4	0,4	0,1
Personalkostnader	-12,9	-13,1	0,2	-20,4	-20,6	0,2
Lokalhyror	-0,7	-0,8	0,1	-1,1	-1,2	0,1
Övriga kostnader	-3,2	-2,2	-0,9	-4,5	-3,3	-1,1
<b>Summa</b>	<b>-16,7</b>	<b>-15,9</b>	<b>-0,8</b>	<b>-25,5</b>	<b>-24,8</b>	<b>-0,7</b>

Verksamheten prognostiserar att avsluta inköp av externa sjukskötersketjänster, vissa fakturor inväntas fortfarande, varpå ett underskott inom övriga kostnader om 1,1 mnkr förväntas enligt prognosen. Ett överskott på 0,2 mnkr prognostiseras inom personalkostnaderna pga. vakanta tjänster.

Helårsprognosen är att underskottet landar på 0,7 mnkr, vilket innebär att trenden på ökande underskott avstannar. Detta illustreras i grafen nedan.



*Underskott började uppkomma i den ackumulerade avvikelserna i mars månad pga. underskott i personalkostnader samt för tillfälligt inhyrda sjuksköterskor.*

Verksamheten har haft ett uppdrag att se över förbrukningen av inkontinensmaterial, detta har skett genom utbildningar och medvetandegöra gällande riktlinjer. Detta har gett effekt genom inköp av mindre volym, däremot har detta inte visats sig genom lägre kostnader då priset per enhet har höjts. Det behöver därmed vägas in och ändå ses som en effektivisering då kostnaderna istället för att ligga stilla hade ökat om inte volymminskningen hade genomförts.

Som ett led i sitt riktade uppdrag ser verksamheten över sina övriga kostnader och arbetar med införande av differentierade arbetsuppgifter bland annat genom att etablera samverkan med en daglig verksamhet.

För att komma tillrätta med orsaken till inköp av externa sjuksköterskor ges ett riktat uppdrag till hälso- och sjukvårdsenheten att arbeta med sin kompetensförsörjningsplan för att säkra såväl den kort- som långsiktiga kompetensförsörjningen.

### **Personlig assistans**

Personlig assistans är en helt intäktsfinansierad verksamhet. För intäktsfinansierade verksamheter finns även en särskild svårighet att mäta utfall i form av budgetavvikelse. Detta då det finns en naturlig variation och ärendena som budgeten räknats fram för inte är samma som utfallet sker för i slutet av året.

Verksamheten har ett underskott mot periodens budget med 3 mnkr. Det ackumulerade utfallet är vid samma period ett underskott på 3,8 mnkr, differensen mot budgeten består bland annat i att kostnader inte faller ut jämnt över året. Underskottet finns främst inom personalkostnader med 4 mnkr. Verksamheten har inte en budget i balans vid årets början utan beräknades ha ett underskott om 3,1 mnkr på helår vid budgetläggning, vilket återfinns i personalkostnaderna.

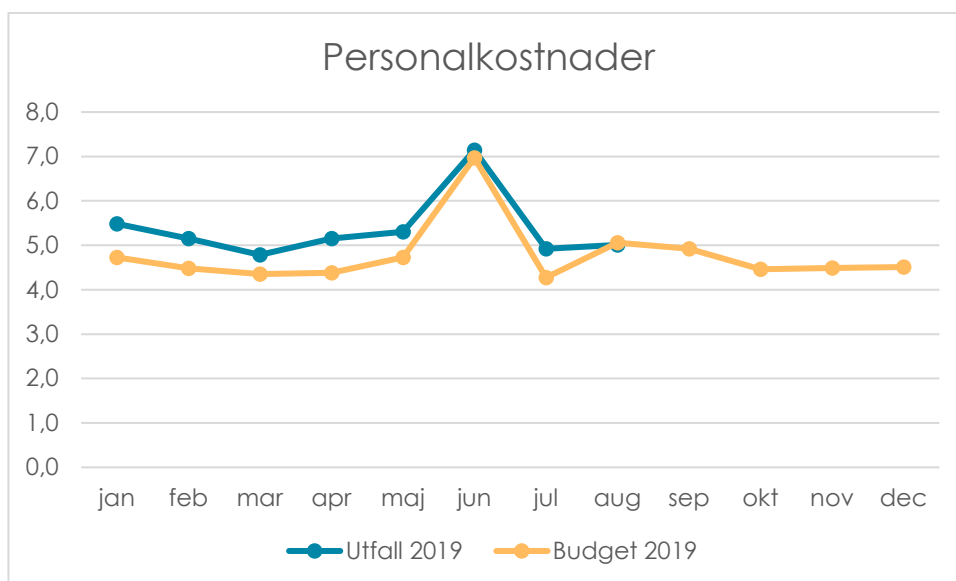
Anledningen till det ingående underskott är bland annat:

- Arbetsmiljöskäl, ger inte intäkter (ex. dubbelbemanning, hemvårdsinsatser)
- Nattbemanning (får ej full täckning för jourersättning)
- Flera chefsled och administration
- Löneutveckling hos medarbetarna, löneökning genomsnitt 2,80% och 1,50% i ökad ersättning (För intäktsfinansierade verksamheter hanteras effektiviseringskravet direkt i ersättningen.)

Underskottet i utfall på personalkostnaderna beror också på svårigheter att bemanna i komplexa ärenden, vikariebrist samt sjukfrånvaro, vilket inneburit övertidskostnader.

Ett överskott om 0,5 mnkr återfinns inom intäkterna utifrån beviljande av förhöjda timbelopp i ärenden, vilket till viss del kompenserar underskottet inom personalkostnaderna. Samtidigt speglas behovet av ökade personalresurser i de ärenden där förhöjda timbelopp beviljats. Den positiva avvikelser avseende intäkter prognostiseras till 0,9 mnkr vid årets slut.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	40,9	40,4	0,5	61,5	60,5	0,9
Personalkostnader	-42,9	-39,0	-4,0	-61,9	-57,4	-4,6
Lokalhyror	-0,2	-0,2	0,0	-0,3	-0,3	0,0
Övriga kostnader	-1,5	-1,9	0,4	-2,8	-2,9	0,1
<b>Summa</b>	<b>-3,8</b>	<b>-0,7</b>	<b>-3,0</b>	<b>-3,5</b>	<b>0,0</b>	<b>-3,5</b>



Personalkostnaderna kan ses ligga över budget under större delen av året.

Prognostiserat underskott förväntas bli 3,5 mnkr vid årets slut. Det prognostiserade underskottet är således 0,4 mnkr högre än det budgeterade underskottet bland annat genom de övertidskostnader som uppkommit.

Verksamheten arbetar löpande med åtgärder för att minska underskottet för året så mycket som möjligt genom:

- Ansökningar om förhöjda timbelopp i flertalet ärenden
- Kontinuerligt arbete med att minska övertidskostnaderna bland annat genom flertalet pågående rekryteringar
- En bidragande orsak till att personalbudgeten inte är i balans beror på svårigheten att behålla vikarier. En pågående strategi är att få vikarier att arbeta inom ett större antal ärenden för att kunna behålla dessa och erbjuda mer arbete, samtidigt får ärendena mer kontinuitet i personalteamet. Detta förväntas minska arbetsbelastningen på ordinarie medarbetare och således minska kostnaderna för övertid och sjukskrivningar.

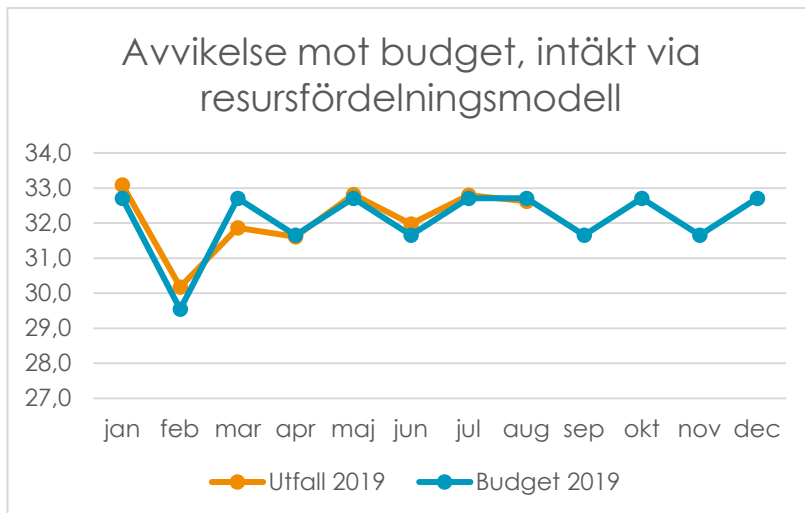
#### Grupp- och servicebostad

Verksamheten redovisar ett underskott mot budget för perioden med 4 mnkr. Personalkostnaderna står för större delen av underskottet och uppgår till 7,6 mnkr. Underskottet grundar sig i att verksamheten har 8 mnkr i effektiviseringsuppdrag att genomföra under året där effektiviseringar arbetas med kontinuerligt. Intäkterna i resursfördelningsmodellen har inkommit enligt budgeterat och har ett överskott om 1,8 mnkr för perioden, prognosen för helår är ett överskott på 2,8 mnkr. Överskott återfinns inom övriga kostnader med 1,7 mnkr men en stor del av detta tillfälliga överskott förväntas användas under året och prognosen vid helår är 0,7 mnkr.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	261,1	259,3	1,8	392,2	389,4	2,8
Personalkostnader	-251,7	-244,1	-7,6	-384,5	-373,1	-11,4
Lokalhyror	-1,0	-1,0	0,0	-1,5	-1,5	0,0
Övriga kostnader	-11,3	-13,0	1,7	-18,8	-19,5	0,7
<b>Summa</b>	<b>-2,8</b>	<b>1,2</b>	<b>-4,0</b>	<b>-12,6</b>	<b>-4,6</b>	<b>-7,9</b>

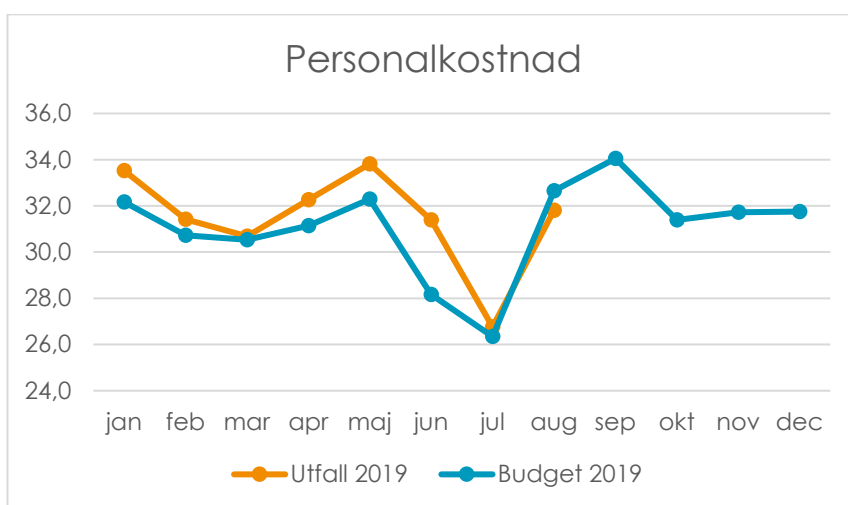
Prognostiserat resultat för verksamheten är 7,9 mnkr i underskott mot budget, vilket främst kan hänföras till personalkostnaderna. Åtgärder sker löpande under året för att minska underskottet i möjlig utsträckning. Prognostiserade överskott finns inom intäkterna i resursfördelningsmodellen samt för lönebidrag. Mindre prognostiserade underskott finns inom övriga kostnader som kan hänföras till verksamhetsanpassningar såsom larm, brandskydd, staket etcetera.

Verksamheten arbetar såväl kort- som långsikt med att minska kostnadsbilden och nå en budget i balans. En del i det långsiktiga arbetet som förväntas ge resultat kommande år är en satsning på bemanningsekonomi där verksamhetens viktigaste resurs, personalen, ska användas både effektivt och hållbart. Detta är en viktig del både för att nå en ekonomi i balans och behålla en god kvalitet i verksamheten.



Intäkt enligt resursfördelningsmodellen har ett överskott om 0,6 mkr för perioden januari till augusti.

Det har skett en förskjutning kring de nivåbedömningar som är aktuella i verksamheten. Då ersättningsmodellen bygger på utfallet från nivåbedömningarna har detta påverkat den ersättningen som verksamheten erhåller. För de bedömningar som påverkats av denna förskjutning föregående år gavs en ekonomisk kompensation från Programnämnd social välfärds köpkraft. Det pågår en dialog utifrån hur ersättningen och nivåbedömningarna ska samspela med varandra.



Utfallet för personalkostnader har ett underskott med 7,6 mkr för perioden då utfallet varit högre än budgeterat under inledningen av året. Det effektiviseringsuppdrag som är ålagt

*verksamheten innebär att utfallet behöver ligga i linje med budgeterat för att nå en ekonomi i balans.*

Åtgärder för att nå en ekonomi i balans inom grupp- och servicebostad innefattar att:

- Fortsätta hålla i de personalreduceringar som redan påbörjats och se över var det är möjligt att reducera ytterligare
- Fortsätta ha en kostnadsmedvetenhet inom övriga kostnader för att minska reduceringsuppdragen i verksamheten
- Se till att fördelningen mellan BODA och GOS blir rätt inom personalkostnader och övriga kostnader
- Fortsätta arbetet med bemanningsekonomi genom en effektiv planering av personalen utifrån verksamhetens behov vid en aktuell tidpunkt
- Aktivt arbetande med att säkra korrekta intäkter, både utifrån den interna resursfördelningen och säkra externa intäkter

### **BODA**

Utfallet för BODA, daglig verksamhet som utförs av grupp- och servicebostad, visar ett överskott för perioden med 0,6 mnkr. Denna avvikelse har tagit hänsyn till att vissa kostnader faller ut på Grupp- och servicebostad och 1 mnkr i personalrelaterade kostnader är därför omförda mellan verksamheterna och påverkar utfallet i delår 2. Intäkterna är 0,3 mnkr högre än budgeterat vilket härrör från att Bodas budget fördelas på samma sätt som daglig verksamhets över året, då Boda har öppet under sommaren när daglig verksamhet har reducerade öppettider medför detta en positiv avvikelse mot budget. Personalkostnaderna redovisar ett underskott om 0,5 mnkr. Dessa två poster hänger samman utifrån att högre intäkter genererar behov av en högre kostnad för personal.

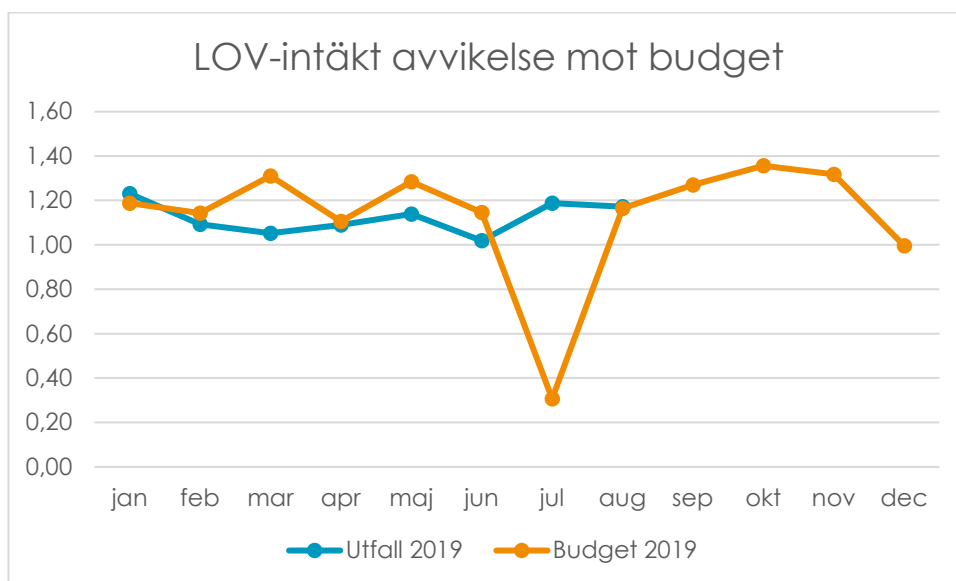
Förbättrade rutiner för inrapportering av deltagande på Boda har medfört högre intäkter samtidigt har flera ärenden avslutats på Boda, vilket minskar intäkterna. Avslutade ärenden innebär lägre intäkter för Boda men detta är en del av målsättningen med verksamheten, då det innebär att verksamheten möjliggjort ökad självständighet för deltagarna då de påvisat förutsättningar att övergå till ordinarie daglig verksamhet. Detta är ett tydligt exempel där det är viktigt att se verksamhetsuppföljningen gemensamt med den ekonomiska uppföljningen för att kunna dra korrekta slutsatser.

I samband med budgetläggning prognostiserades ett överskott på Boda med 0,5 mnkr, prognosen i samband med delår 2 är att detta troligen uteblir. Detta beror dels på att ärenden avslutats, men även en mer korrekt kostnadsfördelning mellan grupp- och servicebostad och Boda.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	9,1	8,8	0,3	13,4	13,8	-0,3
Personalkostnader	-7,1	-6,6	-0,5	-10,3	-9,9	-0,4
Lokalhyror	-0,2	-0,1	0,0	-0,2	-0,2	0,0
Övriga kostnader	-1,7	-2,4	0,7	-2,9	-3,7	0,7
<b>Summa</b>	<b>0,2</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,6</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

Verksamheten prognostiserar i nuläget en ekonomi i balans vid årsskiftet. Personalkostnader förutspås bli högre än budgeterat och intäkterna lägre än budgeterat vilket verksamheten kompenserar genom att använda mindre övriga kostnader än vad som är budgeterat.

Delar av det vid inledningen av året prognostiserade överskottet har under året använts för att genomföra ett flertal satsningar inom Boda för att skapa långsiktigt bättre förutsättningar för verksamheten. Dessa satsningar har bland annat skett genom att bygga hundgårdar, utbildning av personal, anpassningar av lokaler och dedikerade inskolningar på enheten.



Grafen illustrerar att intäkterna legat under budget under inledningen av året, för att sedan över sommaren kraftigt överstiga budget då intäkterna inte gått ned på det sätt som den generella budgeten förutsäger.

#### LSS-fritid

LSS-fritid har ett mindre underskott på 0,3 mnkr för perioden, vilket återfinns inom intäkter och personalkostnaderna. Vid djupdykning bland verksamhetens olika insatser ses att administrationen har ett överskott i utfallet på personalkostnad pga. vakant tjänst samt att det finns ett överskott inom insatsen ledsagare medan insatsen kontaktperson och avlösare har ett underskott. Dessa

över- och underskott tar ut varandra vilket gör att det totalt blir en mindre avvikelse inom personalkostnaderna.

Verksamheten har arbetat med att utveckla uppföljningen vilket visat att variationerna i arvoden som betalas ut inte kan rakt av förklaras av variation i besluten. Verksamheten fortsätter utreda förklaringarna till variationerna och utveckla såväl verksamhets- som ekonomisk uppföljning.

Några av de åtgärder som denna uppföljning redan nu resulterat i är att avlösare och ledsagare administreras digitalt, vilket möjliggör en enklare planering och en mer systematisk uppföljning.

Verksamheten har under sommaren inte kunnat prioritera administration i form av fakturering, vilket medfört att verksamheten idag vet att de har vissa intäkter att hämta hem under hösten.

Prognosen är att verksamheten kommer att hålla en ekonomi i balans.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	0,1	0,2	-0,1	0,4	0,3	0,0
Personalkostnader	-17,3	-17,1	-0,2	-25,2	-25,2	0,0
Lokalhyror	-0,1	-0,1	0,0	-0,1	-0,1	0,0
Övriga kostnader	-0,1	-0,1	0,0	-0,1	-0,2	0,0
<b>Summa</b>	<b>-17,3</b>	<b>-17,0</b>	<b>-0,3</b>	<b>-25,1</b>	<b>-25,1</b>	<b>0,0</b>

#### Daglig verksamhet

Daglig verksamhet är intäktsfinansierad via LOV, lagen om valfrihet. Daglig verksamhet har ett underskott för perioden med 0,5 mnkr. Underskott finns inom personalkostnaderna pga. att de effektiviseringar som beräknats ej fått full effekt. Verksamheten har även fått lägre intäkter än budgeterat pga. lägre närvaro än väntat. Överskott återfinns inom övriga kostnader i utfallet, vilket till viss del förväntas användas under året.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	56,2	57,0	-0,8	89,7	89,3	0,3
Personalkostnader	-43,0	-41,8	-1,2	-67,6	-65,7	-1,9
Lokalhyror	-8,1	-8,2	0,1	-12,4	-12,3	-0,1
Övriga kostnader	-6,4	-7,6	1,1	-10,5	-11,3	0,9
<b>Summa</b>	<b>-1,3</b>	<b>-0,5</b>	<b>-0,8</b>	<b>-0,8</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,8</b>

Helårsprognosen är att underskottet behålls på samma nivå som vid delår 2, 0,8 mnkr. Underskottet återfinns främst inom personalkostnaderna och åtgärder behöver ses över för att nå en ekonomi i balans vid årets slut.

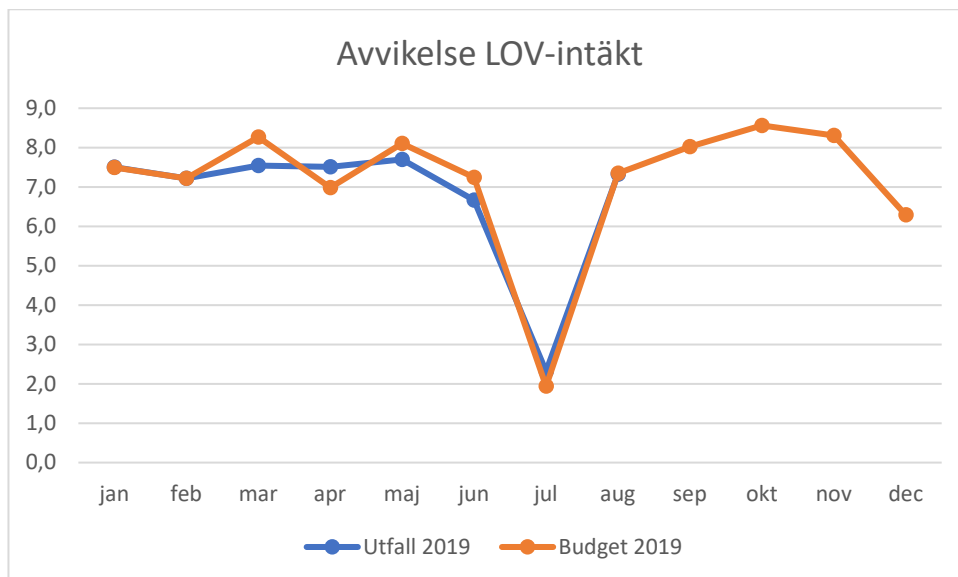


Förändringen i prognosen för övriga kostnader utgörs av att verksamheten endast debiterats avgift för digital arbetsplats för administrativa datorer, ej datorer som tillhandahålls deltagare att nyttja. Den effektivisering som behövs inom personalkostnaderna ses däremot inte få full effekt utifrån både utfall och prognos.

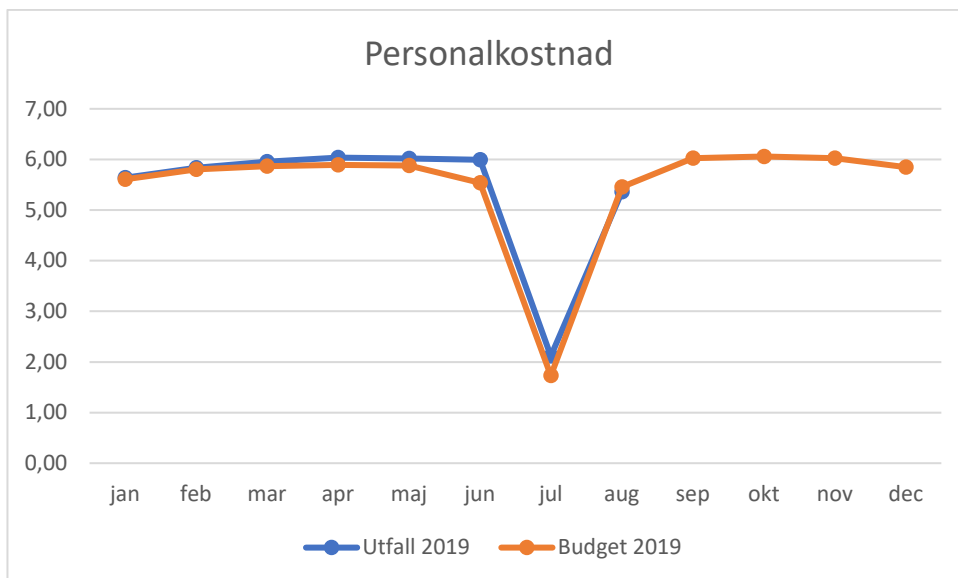
Ökade personalkostnader utgör i viss mån en långsiktig strategi genom en viss överrekrytering av en enhetschef för att hålla en stabil ledning för verksamheten.

Det har identifierats ett behov av att ta fram tydligare riktlinjer över förvaltningens uppdrag kontra andra verksamheter och vart ansvaret tar vid. Detta avser såväl lokalanpassning och grupp sammansättning utifrån behov hos enskilda individer till hur placering och långsiktiga beslut om inriktningar bör tas. Detta behöver tas fram i samråd inom programområdet då det även kan påverka förutsättningarna för de externa aktörer som agerar på samma marknad som förvaltningen.

Intäkterna förväntas öka och gå från ett underskott mot budget vid delår 2 till ett mindre överskott vid årsskiftet. Prognosen är att ett flertal deltagare ska tillkomma under hösten och att dessa ska rymmas i befintliga verksamheter utan att mängden personal behöver öka i samma utsträckning. Verksamheten behöver dock även framöver vara uppmärksam på avvikelser i servicemottagarnas närvaro, och således också intäkten. Fortsätter intäkten ligga på samma nivå som under våren även framöver behöver ytterligare åtgärder vidtas för att anpassa personalkostnaderna efter rådande intäkter.



*Periodens intäkter är till 0,8 mnkr lägre än budgeterat för att prognosen ska falla in behöver trenden vända under inledningen av hösten.*



Personalkostnaderna har ett något högre utfall än budgeterat för perioden. Störst avvikelse mot budget ses under juni och juli månad, det sammanlagda underskottet mot budget dessa månader uppgår till 0,9 mnkr. Det totala underskottet mot budget för perioden på denna post uppgår till 1,2 mnkr.

Åtgärder som innefattar att nå en ekonomi i balans inom daglig verksamhet innefattar:

- Ett riktat uppdrag till respektive enhetschef att effektivisera 20 tkr per verksamhet inom övriga kostnader. Detta förväntas ge en effekt på ca 1 mnkr. Det riktade uppdraget grundar sig i att föregående år fanns ett överskott och att medel lades på inköp inom övriga kostnader då medel fanns för att rusta upp verksamheterna. Budget 2019 är lagt på samma nivå som utfallet 2018 och med detta som grund ses möjligheter att minska de övriga kostnaderna.
- Att effektivisera lokalkostnaderna genom att flytta möjliga verksamheter till ny lokal med samordningsvinster och således också säkerställa en kostnadseffektiv bemanning.
- Att enhetscheferna tillsammans arbetar för att minska fordonsparken.
- Effektiviseringar inom personalkostnaderna.

Arbetet med åtgärder kommer att följas upp löpande av förvaltningsledningsgruppen för att följa arbetet och säkra effekterna.

#### **Barn- och ungdomsverksamheterna**

Barn- och ungdomsverksamheternas avvikelse mot budget för perioden visar ett underskott med 1,6 mnkr. Underskott återfinns främst i personalkostnaderna med 1,4 mnkr, vilket kan hänföras till kostnader för övertid pga.

korttidssjukfrånvaro samt att det varit svårt att rekrytera vikarier utifrån den komplexa målgruppen, varpå månadsanställda arbetat övertid. Strategi och åtgärder för att säkerställa att det inte fortskrider är infört, bland annat kommer ett par vakanser inte att tillsättas. Ett underskott återfinns även i utfallet avseende intäkterna, vilket bland annat avser förväntade intäkter för förvaltningsövergripande uppdrag, dessa intäkter är inkluderade i prognosen.

Överskott inom övriga kostnader förväntas minska under året till ett mindre överskott vid årets slut.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	3,8	4,7	-0,8	5,2	7,0	-1,8
Personalkostnader	-50,6	-49,2	-1,4	-74,0	-75,1	1,1
Lokalhyror	-3,3	-3,2	0,0	-4,8	-4,9	0,1
Övriga kostnader	-3,0	-3,6	0,6	-5,2	-5,4	0,2
<b>Summa</b>	<b>-52,9</b>	<b>-51,3</b>	<b>-1,6</b>	<b>-78,8</b>	<b>-78,4</b>	<b>-0,5</b>

Prognosen visar på ett underskott med 0,5 mnkr. Underskottet består av ett avslutat komplext ärende där en plats sålts internt inom kommunen där intäkterna inte täcker de kostnader som uppstått relaterade till ärendet. De förhållandevis stora avvikelserna i prognos mot budget avseende såväl intäkter som personalkostnader beror på att vid budgeteringen bedömdes det ärendet vara aktuellt under hela året.

Efter att verksamheten registrerat sin prognos i ekonomisystemet har verksamheten fått kännedom om nya förutsättningar, vilket ökar osäkerheten i prognosen. Nya ärenden som fordrar högre bemanning medför att de personalminskningar som var planerade inte kan genomföras enligt plan.

Verksamheten arbetar löpande med att minska det prognostiserade underskottet. Vidtagna åtgärder innefattar att arbeta med resurspass och schemaplanering för att öka flexibiliteten i verksamheternas personella resurser, exempelvis när låg beläggning uppkommer samt för att minska övertidskostnader.

Det återstår dialog med Myndighetsavdelningen kring underskottsersättning för de ärenden där verksamheten uppburit ett underskott för att tillhandahålla externt sålda platser. I dessa fall får kommunen ersättning för tillhandahållna platser av den köpande organisationen men det påverkar inte direkt verksamhetens ekonomi då den är ramfinansierad (har samma tilldelning oavsett antal ärenden).

Barn- och ungdomsverksamheten har haft en hög beläggning och har tillfälligt omvandlat platser för att kunna tillhandahålla det efterfrågade antalet platser. Detta påverkar verksamhetens ekonomi och tydligare riktlinjer kring hur många och vilka platser som verksamheten ska tillhandahålla och under vilka förutsättningar som verksamheten får ersättning utöver den tilldelade budgetramen behöver tas fram i samråd med programområdet.

### Socialpsykiatri

Socialpsykiatri är förvaltningens intraprenad. Socialpsykiatriens utfall fram till augusti är ett överskott mot budget på 0,6 mnkr, detta efter att verksamheten enligt avtal mellan förvaltningschefen och intraprenadchefen avsatt medel till förvaltningen övergripande. Prognosen vid årets slut är ett underskott mot

budget med 1 mnkr. Verksamheten har fått in mer intäkter än väntat i form av driftsbidrag.

Överskott återfinns inom personalkostnader på grund av vakanta tjänster.

	Ack Aug Utfall	Ack Aug Budget	Ack Aug Avv Progn- Budg	Helår Innev. Progn	Helår Budget	Helår Avv Progn- Budg
Intäkter	1,3	0,8	0,5	1,5	1,2	0,3
Personalkostnader	-71,5	-71,9	0,4	-110,5	-110,5	0,0
Lokalhyror	-1,4	-1,5	0,1	-2,3	-2,2	-0,1
Övriga kostnader	-5,9	-5,6	-0,3	-9,5	-8,3	-1,2
<b>Summa</b>	<b>-77,5</b>	<b>-78,1</b>	<b>0,6</b>	<b>-120,7</b>	<b>-119,8</b>	<b>-1,0</b>

Prognosen visar på att nuvarande överskott förväntas bli ett underskott på 1,0 mnkr vid årets slut, underskottet utgörs främst av övriga kostnader. Detta medför ett ianspråktagande av eget kapital, vilket innebär att verksamheten planerar att använda medel från tidigare års överskott, vilket är möjligt utifrån intraprenadskapat. De medel som finns sedan tidigare år uppgår till en summa om 8,7 mnkr. Underskott i verksamheten kommer därmed att räknas av från överskottet enligt tabellen nedan.

<b>Intraprenadens helårsprognos</b>	<b>-1,0</b>
Intraprenadens överförda resultat	8,7
<b>Budgetavv inkl. intraprenadernas överförda resultat</b>	<b>7,7</b>

Användandet av det överförda resultatet återspeglas i att verksamheten haft en ökning av beslut vilket tidigare inrymts i ramanslaget. Det överförda resultatet förväntas bland annat användas till utbildningsinsatser, vilket återspeglas i prognostiserat underskott inom övriga kostnader.

Socialpsykiatri har en betydande ökning av beslut, främst inom boendestöd. Insatserna för dessa individer bedrivs utifrån det konstanta ramanslaget som verksamheten har och är möjligt genom integrerad psykiatri där boendepersonalen också arbetar med mobilt boendestöd.

Socialpsykiatri har genomfört satsningar på personalförstärkningar under både 2018 och 2019, bland annat en tjänst som är dedikerad till handledning och utbildning av personalgruppen. Kostnadsökningarna för dessa tjänster har kompenseras genom vakanser och viss svårighet att rekrytera, varför prognosen är att personalkostnaderna kommer att vara i linje med budget under 2019.

## 5.4 Investeringar

Förvaltningen har en investeringsbudget för året på 3,2 mnkr i och med det tilläggsanslag för överfört resultat från 2018 som inkommit. Budgeten är fördelad per insats med driftbudgetens storlek som grund för fördelning samt med tillägg för satsningar genom investering som förväntas göras under året. Nämndens budget innefattar tidigare års nämndbeslut om inköp av cykel till förvaltningens servicemottagare. Personlig assistans har fått investeringsbudget för att kunna inrymma satsning på införande av mobil dokumentation i verksamheten. Socialpsykiatri flyttar två verksamheter varpå de fått ökad budget för köp av inventarier till de nya lokalerna.

Överskott på 1,4 mnkr förväntas vid årets slut.

Verksamhet	Helår Budget	Ack Augusti Utfall	Helår Innev. Progn	Helår Avv Progn-Budg
Nämnd	-0,1	-0,1	-0,1	0,0
Förvaltningsgemensamt	-0,2	0,0	-0,2	0,0
Hälso- och sjukvårdsenheten	-0,2	0,0	-0,1	0,1
Personlig assistans	-0,3	0,0	-0,3	0,0
Grupp- och servicebostad + Boda	-1,2	-0,3	-0,3	0,9
LSS Fritid	-0,1	0,0	-0,0	0,0
Daglig verksamhet	-0,4	0,0	-0,2	0,2
Barn- och ungdomsverksamhet	-0,4	-0,1	-0,2	0,2
Socialpsykiatri	-0,5	-0,3	-0,5	0,0
<b>Summa</b>	<b>-3,2</b>	<b>-0,7</b>	<b>-1,9</b>	<b>1,4</b>

*Investeringstabellen redovisas i mnkr vilket gör att avrundningar förekommer.*

Hanteringen av investeringsbudgeten i förvaltningen är ett utvecklingsområde. Investeringarna behöver kunna följas mer systematiskt och långsiktigt genom en planering framåt av inköp. Detta då investeringar som görs också påverkar driftsbudgeten kommande år i form av kapitalkostnad och ränta för investeringen. I en tid av effektivisering i driftbudgeterna innebär detta att kostnadsutrymmet för exempelvis personal minskar om stora investeringar görs. Anledningen till att förvaltningen har ett överskott enligt prognosen är att investeringar påverkar driftsbudgeten i stor utsträckning och att ett systematiskt arbete behöver göras för att minska påverkan så att inköp görs successivt.

Ett exempel är investering av införandet av mobil dokumentation, vilket medför kostnader inom driftsbudgeten kommande år men förväntas ge en positiv ekonomisk effekt i form av frigjord tid för personalen samt en ökad kvalitet i utförandet.

## 6. Övriga åtaganden.

Örebro kommun blir en hållbar kommun, både ur socialt, ekologiskt och ekonomiskt perspektiv, först när samtliga nämnder tar hänsyn till politiskt beslutade förhållningssätt och låter dem genomsyra den ordinarie verksamheten. Nedan följer de kommungemensamt prioriterade åtaganden som nämnden har för att kommunen ska kunna utvecklas hållbart.

Markeringen visar om arbetet med åtagandet pågår enligt plan, om arbetet är på planeringsstadiet eller om nämnden behöver stöd.

Kommunövergripande åtagande	Pågår	Planeras	Behöver stöd	Eventuell kommentar
<b>Miljöprogrammet:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och de åtgärder som fastställts i styrdokument inom Miljöprogrammet utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Mänskliga rättigheter:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att de åtgärder som fastställts i styrdokumenterna rörande HBTQ, teckenspråk, barnets rättigheter, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>ANDT:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att förebyggande arbete sker enligt Strategi med fokus på förebyggande arbete mot alkohol, narkotika, dopning och tobak.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Hållbar arbetsmiljö:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att de åtgärder som fastställs i handlingsplanen för hållbar arbetsmiljö för kvinnor och män utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Digitaliseringsstrategin:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att kulturen och arbetssätten inom nämnden stödjer utvecklingen enligt digitaliseringsstrategin.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Kommunövergripande åtgärder	Pågår	Planeras	Behöver stöd	Eventuell kommentar
<b>Jämställdhet:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att de åtgärder som fastställts i Strategi för ett jämställt Örebro utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Barnfattigdom:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att de åtgärder som fastställts i Handlingsplan mot Barnfattigdom utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>JID:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs inom jämställdhets- och ickediskrimineringsfrågor inom organisationen och att de åtgärder som fastställts i Jämställdhets och ickediskrimineringsplan utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Nämnden ansvarar för att <b>säkerställa att samverkan sker med det civila samhället</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

## 7. Fem år i sammandrag.

Fem år i sammandrag	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Delår 2019
<b>Befolkning</b>						
Totalt antal invånare, Örebro kommun	140 763	144 200	146 105	150 192	153 317	154 925
<b>Antal unika personer inom stöd till personer med funktionsnedsättning enligt LSS*</b>	1 406	1 616	1 650	1 564	1 539	1 586
- varav män %	55	57	57	57	57	56
- varav kvinnor %	45	43	43	42	43	44
<b>Antal unika personer inom stöd till personer med funktionsnedsättning enligt SoL*</b>	716	819	831	743	800	851
- varav män %	53	52	52	53	53	52
- varav kvinnor %	46	48	48	47	47	48
<b>Antal personer med personlig assistans</b>	274	264	268	238	236	239
- varav män %	49	50	51	52	52	50
- varav kvinnor %	51	50	49	48	48	50
- med statlig assistansersättning (LASS)	147	171	209	146	144	145
- utan statlig assistansersättning	85	102	101	92	95	97
<b>Antal personer med bostad för vuxna, enligt LSS, (platser)</b>	429	498	505	512	514	516
- varav män %	58	60	59	59	59	57
- varav kvinnor %	42	40	41	41	41	43
- därav vuxna inom Socialpsykiatri (antal)	39	41	41	38	34	43
-därav vuxna, med extern placering	30	33	28	26	27	26
<b>Personer, bostad för vuxna, enligt SoL,</b>	54	66	78	64	45	57
- varav män %	72	68	62	69	66	68
- varav kvinnor %	38	32	38	31	34	32
- varav vuxna, enligt SoL extern placering	3	2	2	4	8	6
<b>Bostäder för barn och ungdom, LSS (platser)</b>	14	16	13	7	9	10
- varav män %	61	56	54	57	56	50
- varav kvinnor %	39	43	46	43	44	50
- varav extern placering	6	7	3	0	1	1



Fem år i sammandrag	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Delår 2019
<b>Antal personer med boendestöd, enligt SoL</b>	694	649	689	597	636	645
- varav män %	53	52	47	53	51	51
- varav kvinnor %	46	48	53	47	49	49
- varav Socialpsykiatrin (antal)	309	433	368	346	599	610
<b>Antal personer med korttidsvistelse, enligt LSS</b>	153	193	183	129	129	140
- varav män %	56	60	57	60	60	
- varav kvinnor %	43	40	43	40	40	58
<b>Antal personer med korttidstillsyn, enligt LSS</b>	83	108	99	65	126	42
- varav män %	56	58	54	60	61	71
- varav kvinnor %	43	42	45	40	39	60
<b>Antal personer med daglig verksamhet, enligt LSS</b>	583	676	641	677	698	698
- varav män %	55	57	56	56	55	54
- varav kvinnor %	45	43	44	44	45	46
-varav externa LOV	---	15	10	112	99	95
-varav män % externa LOV	---	80	70	63	60	57
-varav kvinnor % externa LOV	---	20	30	37	40	43
<b>Personer med dagverksamhet, enligt SoL</b>	128	187	195	144	162	149
- varav män %	59	55	53	51	51	53
- varav kvinnor %	41	45	47	49	49	47
<b>Personer med ledsagarservice, LSS</b>	284	318	272	236	233	237
- varav män %	57	56	54	57	57	58
- varav kvinnor %	43	44	46	43	43	42
<b>Personer med avlösarservice, LSS</b>	76	75	74	62	61	67
- varav män %	55	68	65	63	64	62
- varav kvinnor %	45	32	35	37	36	38
<b>Personer med kontaktperson, LSS</b>	444	493	509	437	438	435
- varav män %	53	53	61	55	54	53
- varav kvinnor %	47	47	39	45	46	47
<b>Personer med kontaktperson, SoL</b>	29	32	9	31	32	40
- varav män %	48	41	31	35	40	40
- varav kvinnor %	52	59	69	65	55	60

Fem år i sammandrag	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Delår 2 2019
<b>Anställda</b>					
Antal tillsvidareanställda, årsarbetare	1284	1342	1342	1369	1370
- män %	21,0	23,0	23,2	23,8	24,4
- kvinnor %	79,0	77,0	76,8	76,2	75,6
Antal visstidsanställda, årsarbetare	123	155	134	137	116
- män	27	26	30,6	34	38
- kvinnor	73	74	69,4	66	78
Antal timavlönade, totalt årsarbetare	316	313	272	316	297
- varav män	99	96	94	109	99
-varav kvinnor	215	217	178	207	198
<b>Arbetstid</b>					
Genomsnittlig sysselsättningsgrad, %	95,5	96,1	96,2	95,9	96,5
- kvinnor	95,3	95,8	95,8	95,6	96,2
- män	96,3	97,1	97,5	96,8	97,7
<b>Organisationsutveckling</b>					
Antal intraprenader	1	1	1	1	1
Antal entreprenader	1	1	1	1	1
Antal klagomål, antal registrerade	18	25	32	34	28