

Verksamhetsplan för omsorgsnämnden 2019-2021



Fastställd av: Kommunfullmäktige 20xx-xx-xx, § xxx

Fastställd av: Omsorgsnämnden 20xx-xx-xx, § xxx

Dokumentet gäller från: 2019-01-01

Dokumentet gäller för: Omsorgsnämnden

Dokumentansvarig: Ordförande Arnold Carlzon, förvaltningschef Gunnel Lundgren

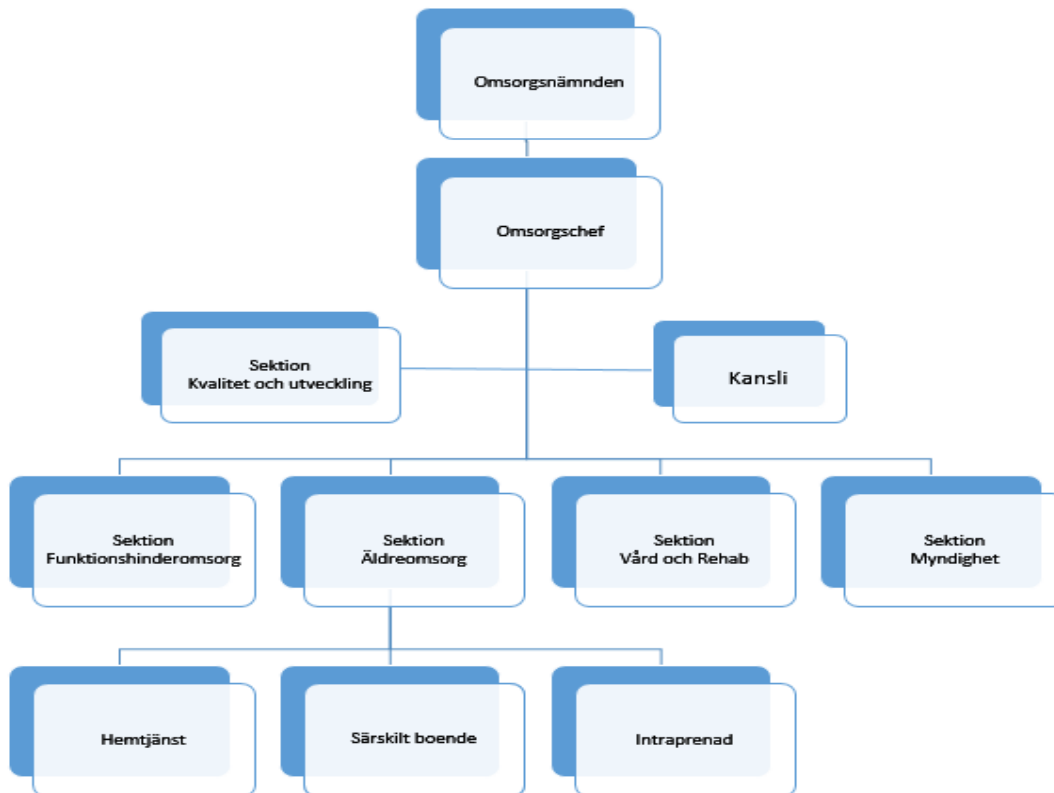
Innehåll

Nämndens uppdrag enligt reglemente	3
Organisationsbeskrivning	3
Uppdragets omfattning	3
Förändringar, utveckling och trender	4
Strategier och metoder.....	6
Nämndmål	9
Ekonomi	14
Driftbudget 2019 samt –plan 2020-2021	14
Investeringsbudget 2019 samt –plan 2020-2023	14
Övriga nyckeltal	15
Personal	15
Omsättningstal och nyckeltal	15

Nämndens uppdrag enligt reglemente

Omsorgsnämnden ansvarar för omsorgen om äldre och personer med funktionsnedsättning enligt socialtjänstlagen, lag om stöd och service till vissa funktionshindrade och för den kommunala hälso- och sjukvården upp till sjuksköterskenivå enligt hälso- och sjukvårdslagen. Samt därutöver följdlagar och författningar inom nämnda områden.

Organisationsbeskrivning



Uppdragets omfattning

Inom äldreomsorgen har under 2017 2131 personer fått hjälp och stöd från vård och rehab och 894 personer har haft hemtjänst. 457 personer har bott i 235 lägenheter i särskilt boende och 207 personer har vistats på 26 korttidsplatser. Inom funktionshinderomsorgen har ca 298 personer fått hjälp och stöd. Därutöver möter man anhöriga samt externa samarbetspartners.

Lagstiftning

Lagstiftningarna, Socialtjänstlagen (SoL), Hälso- och sjukvårdslagen (HSL) samt Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) utgör omsorgsnämndens grunduppdrag.

Socialtjänstlagen anger som målsättning att kommunen ska verka för:

- att äldre människor får möjlighet att leva och bo självständigt och under trygga förhållanden och med respekt för deras självbestämmande och integritet.
- att människor som av fysiska, psykiska eller andra skäl möter betydande svårigheter i sin livsföring får möjlighet att delta i samhällets gemenskap och att leva som andra.

Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade anger som mål och inriktning:

- att verksamheten skall främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet med målet att den enskilde får möjlighet att leva som andra.
- att insatserna skall anpassas till mottagarens individuella behov och utformas så att de stärker förmågan att leva ett självständigt liv.

Hälso- och sjukvårdslagen anger:

- att målet är en god hälsa och att vården ska ges med respekt för människors lika värde och för den enskilda människans värdighet.
- att kommunen skall erbjuda god hälso- och sjukvård samt även habilitering, rehabilitering och hjälpmedel för funktionshindrade.

Förändringar, utveckling och trender

Ökade krav utifrån ny lagstiftning och nya nationella riktlinjer samt förändrat arbetssätt inom slutenvården.

Ny lagstiftning om **samordnad vårdplanering** innebär stor omställning för verksamheterna. Den påverkar på många sätt både hälso- och sjukvård och socialtjänst då lagen innebär **snabbare utskrivningar** som i sin tur innebär att personal inom kommunens verksamhet snabbt måste **ställa om** för att möta behoven.

Socialtjänsten och den kommunala hälsosjukvården måste ha beredskap veckans alla dagar både personellt, materiellt och kompetensmässigt när ledtiderna kortas och mer avancerad vård, omsorg och rehabilitering förläggs utanför sjukhuset, i hemmet. Likt räddningstjänsten måste beredskap alltid finnas för personer som är i behov av vård och omsorg. Ett viktigt perspektiv är att kommuninvånarna har rätt till en jämlik, trygg och säker omsorg och vård oavsett bostadsplats eller tid på dygnet. Därför är det nödvändigt med ytterligare resurser, såväl personellt (alla professioner inklusive administration) som materiellt (hjälpmedel, bilar, medicintekniska produkter och sårvårdsprodukter) för att möta behov som uppstått beroende på ny lagstiftning och ändrat arbetssätt inom slutenvård.

I det samverkansavtal som tecknades mellan region och kommuner ställs krav på att kommunerna ansvarar för "sjuksköterska till och med specialistnivå". En annan faktor som tydligt påverkar den kommunala verksamheten är **ytterligare stängning av vårdplatser** på sjukhusen. Det bidrar till ännu mer vårdkrävande arbete och behov av specialistkompetens inom kommunal vård och omsorg.

Lagändringen av SoL. Regeringen har lagt ett förslag på lagändring som träder i kraft 20180701. Förslaget innebär att kommunen kan ge hemtjänst (serviceinsatser) utan biståndsbedömning eller med så kallad förenklad biståndsbedömning, till äldre personer. För kommunen innebär det troligen ingen större förändring då invånaren redan idag kan få stöd med serviceinsatser genom så kallad förenklad biståndshandläggning.

Översyn LSS, översynen av LSS och assistansersättningen. Syftet med uppdraget är att skapa en långsiktig hållbar ekonomisk utveckling av insatsen personlig assistans och att få till stånd mer ändamålsenliga insatser i LSS samt att lagstiftningen ska främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet. Det ingår även att man belyser daglig verksamhet särskilt. Betänkandet ska vara klart senast 20181001 och det är omöjligt att överblicka konsekvenser för kommunen.

Förväntade volymökningar samt krav om ökad kvalitet.

Den demografiska utvecklingen pekar på **fler äldre**. Utvecklingen i Sverige pekar tydligt på att det inte enbart är fler äldre som innebär ökande kostnader, utan kommunerna påverkas också av att även sjuka personer lever allt längre. **Nationella krav om ökad kvalitet** är en annan faktor att ta hänsyn till. De **nationella riktlinjerna om stroke och om demensvård** med flera områden (på gång ca 15 nya nationella riktlinjer), pekar tydligt på att det ställs ökande krav på fler insatser och ökad kvalitet inom omsorg och vård. De personella resurserna, antals-

och kompetensmässigt, är inte dimensionerade att i tillräcklig utsträckning leva upp till de målsättningar som riktlinjerna anger.

Boende. Inom äldreomsorgen är boende för personer med demens ett prioriterat område då efterfrågan på lägenheter för denna målgrupp är störst. Det planeras öppna en enhet (10 lägenheter) på Linneberg år 2019/2020. Längre fram runt år 2023 beräknas det finnas behov av ytterligare två enheter, motsvarande 16-20 lägenheter, i tätorten Värnamo. Även inom funktionshinderomsorgen planeras nya boenden. År 2019 beräknas ett serviceboende öppnas med 10-11 lägenheter och år 2020 beräknas en gruppbostad öppnas med 6 lägenheter. Efterfrågan finns, men det är alltid osäkert när det faktiskt blir aktuellt för den enskilde personen att ta steget och flytta till eget boende.

Dagverksamhet demensområdet. Genom att ge personer med demens möjlighet till dagverksamhet vet förvaltningen att det ger avlastning för anhöriga, ger den enskilde en meningsfull vardag och det bidrar till att undvika onödiga flyttningar, vilket ofta är väldigt traumatiserande för personer med demens. Trenden är att antal personer med demenssjukdom ökar.

Inom **funktionshinderomsorgen ökar efterfrågan** på olika insatser. Daglig verksamhet och personlig assistent är de områden som främst är efterfrågade. Även behov av korttidsplatser och korttidsstillsyn finns. Enligt prognos från barn- och utbildningsförvaltningen ökar antalet barn inom korttidsplatser/-tillsynen med totalt 10 barn perioden 2019-2020. Den ökning av insatser som pågått under lång tid förväntas fortsätta i samma takt under planperioden.

Psykisk ohälsa. Trenden i Sverige är att allt fler personer lider av psykisk ohälsa. Depression är den vanligaste psykiska sjukdomen hos personer över 65 år. Att upptäcka tidiga tecken på psykisk ohälsa kräver både lyhördhet och kunskap. Fortsatt utbildning ges via Psyk-E Bas och ny satsning på utbildning via Psyk-E Senior planeras under planperioden.

Personer som får diagnos inom området neuropsykiatri ökar. Kommunen är inte rustad att möta de, för kommunen, nya behov som dessa individer har. Det krävs en annan utformning av insatser. Risken att de hamnar i ett utanförskap är stor, vilket i sin tur leder till andra bekymmer. Självordsstatistiken är hög inom grupperna. Personal är i behov av utbildning för att känna sig trygga att möta behoven. Samverkan över förvaltningsgränser och organisationer behöver utvecklas.

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Den absolut största utmaningen inom samtliga verksamheter är **kompetensförsörjningen**. Brist på personal är ett hot mot att säkra den verksamhet som bedrivs inom socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens ram. Ständiga nyrekryteringar kräver ständiga introduktioner, vilket medför stark påfrestning för ordinarie personal, som är de som utbildar de nyanställda. Det tar tid från det direkta vård- och omsorgsarbetet. Grundbemanningen måste förtätas i syfte att göra verksamheten mindre sårbar och möjliggöra att ha beredskap för de snabba omställningar som hela tiden krävs på grund av färre platser och ändrat arbetssätt inom slutenvården.

Introduktion, basutbildning och fortbildning är grundläggande utbildningar för att verksamheten ska kunna fungera med tillfredsställande kvalitet. Detta är ett fortlöpande arbete som kräver både tid, kunskap och resurser.

Omfattning av behov av introduktion och basutbildning påverkas av behov av nyrekrytering och vikariebehov. Behovet av **spetsutbildningar** ökar då det ställs allt större krav på kompetens i våra verksamheter. Med nuvarande utveckling, att mer vård bedrivs i hemmet, ställer allt högre krav på såväl undersköterskor och sjuksköterskor som annan personal. Vård i hemmet har i stor omfattning blivit ett alternativ till vård på sjukhus. Behov av spets-/specialistutbildningar finns framför allt för sjuksköterskor, undersköterskor och inom funktionshinderomsorgen.

Introduktions-, bas- och fortbildning är något som alltid måste fungera och detta är prioriterat i driftbudget.

Omsorgens verksamhet baseras på digitala lösningar i stort. Varje ny digital lösning kräver en utbildningsinsatsning.

Chefens roll

Chefens roll är allt mer viktig. Kraven på chefer är stora och det är mycket positivt att möjlighet ges till ledarutbildning.

En chef kan idag ha **upp till ca 45 medarbetare**, som dessutom kan finnas på flera olika arbetsplatser. Att ge förutsättningar för chefer att vara nära chefer som i dagssituationer kan coacha och leda är en viktig förutsättning för att bedriva ett hälsofrämjande ledarskap och ett framgångsrikt arbete där verksamhetsutveckling är i fokus.

Heltidsresan

Fortsatt arbete med **heltidsresan**, som är en stor utmaning, men som också ger möjligheter, innebär att verksamheten måste arbeta/organiseras på ett helt annat sätt. Att växla upp till heltid eller ökad sysselsättningsgrad kan omöjligt rymmas inom ramen, särskilt inte under de första åren. Flera områden inom verksamheten är mycket små enheter och ger inte utrymme för flera heltider och det går heller inte alltid kombinera med andra tjänster. Hänsyn måste tas till att det blir en pucketkostnad.

Teknik i vården

Fortsatt arbete med **teknik i vården** i syfte att ge en trygg och säker vård samt att ge bra stöd för personal, vilket kräver både investering och driftmedel. Att införa teknik medför stora utbildningsinsatser.

Ung på helgen.

Omsorgsförvaltningen beslutade år 2017 att under ett år låta förvaltningen i projektform driva vad vi kallar Ung på helgen. Uppdraget är att ungdomar 16-18 år ges en chans att få arbeta varannan helg 6,5 timmar där de bidrar till att ge de äldre extra tid för t.ex. manikyr, gå på promenad mm. Under den tid projektet har pågått ser förvaltningen bara positiva effekter för samtliga inblandade: personal, den äldre och ungdomen. Någon har också redan valt att gå vidare och söka utbildning inom vården. En del av att det lyckas så bra beror på att det finns en samordnare som omhändertar samtliga frågor, coachar och uppmuntrar ungdomarna och tar samtal med föräldrar mm. Utan en samordnare kommer det inte att fungera. Därför finns behov av att tillföra medel för samordnarfunktionen.

Uteblivna statsbidrag.

Under de senaste åren erhåller kommunen ca 7,5 mkr per år i statsbidrag till att öka bemanningen. Detta upphör efter 2018. I verksamheten har dessa medel bland annat använts till att bilda ett larmteam, som har underlättat för övrig personal att lugnt kunna fortsätta vårda utan att bli avbruten av larm. Inom hälso- och sjukvård har man förstärkt med undersköterskor som haft särskilt utvalda uppdrag i syfte att underlätta för sjuksköterskor och rehabiliteringspersonal. Därtill har kommunen fått riktade bidrag för kvalitetsregister som använts till utbildning och utveckling av verksamheten. Detta motsvarar 3,8 mkr. Totalt saknas 11,3 mkr.

Med ovan skrivet om utskrivningsklara, snabba omställningar, kompetensförsörjning/-utveckling inom alla personalkategorier, riktade statsbidrag till äldreomsorgen som försvinner år 2019, den demografiska utvecklingen samt ökande krav och regleringar i nationella riktlinjer gör det ekonomiska läget till en mycket stor utmaning. Om alla scenarier slår in är behovet av tillförda medel mycket stort. Alternativt står omsorgsnämnden inför tuffa neddragningar och/eller striktare riktlinjer och prioriteringar för biståndsbedömning och hälso- och sjukvården, som måste göras för att klara budget i balans.

Strategier och metoder

Teknik i vården

För att klara en trygg och säker omsorg och vård utifrån ökande krav och demografisk förändring är satsning på **trygghetsteknik** nödvändig. Området teknik i vården utvecklas snabbt och ger möjligheter för personer att kunna leva ett mer självständigt liv. Genom att använda teknik kan personal ägna sig åt tyngre omvårdnadssituationer och också ge mer tid för socialt innehåll.

Det krävs också resurser för förvaltning av system. Mycket av den framtida tekniska utrustningen kommer att hyras från externa företag och komplexa system för t ex larm som kommer driftas/hostas av externa specialistföretag. Fr o m 2018 finns därför ett succesivt ökande behov av att omfördela medel från befintlig investeringsbudget till driftbudget. För planperioden beräknas summan till totalt 1,3 mnkr. (2019: 0,7 mnkr, 2020: 0,3 mnkr).

Licenskostnader

Allt mer görs digitalt och det medför för förvaltningen ökande licenskostnader. Både utifrån förvaltningens egen utökning, men också för att rätta upp tidigare fördelningar som legat på serviceförvaltningen.

Stöd till anhöriga

Fler personer som får sin vård i hemmet innebär också ett ökat behov av stöd till anhöriga för att skapa trygghet. Det finns behov av ett mer flexibelt stöd, som ger trygghet till anhöriga och möjliggör kvarboende.

Hjälp i hemmet

De nya målgrupper funktionshinderomsorgen möter har behov av stöd och hjälp med andra insatser än vad som omsorgen traditionellt ger. Det kräver ett annat sätt att arbeta och det kräver ny kunskap samt annan form av insats.

Utveckling av boendestöd. Boendestöd är för många ett alternativ till att flytta in till någon form av bostad med särskild service.

Förebyggande arbete

Fortsätta arbetet med att utveckla det förebyggande arbetet för "dem vi är till för", både inom förvaltningen och tillsammans med externa aktörer. Fortsätta att erbjuda stöd och service till berörda medborgare, utveckla anhörigstödet och erbjuda lämpliga aktiviteter och träning för äldre i syfte att motverka såväl fysisk som psykisk ohälsa.

Trygghetsarbete

För att äldre i samhället ska vara trygga i att få det stöd de behöver, bör samverkan med bl a räddningstjänsten utvecklas. De, liksom omsorgsförvaltningen, bedriver dygnet runt verksamhet och har flera "gemensamma nämnare" som skulle kunna gagna medborgare och medarbetare, där trygghet är en gemensam nämnare.

Utveckling av dagverksamheter

Åldersutvecklingen beräknas också medföra behov av ytterligare 7-10 platser inom demensdagverksamheten inom planperioden. En viktig satsning att skapa trygghet för den enskilde, men också dess anhöriga, och undvika och/eller skjuta upp onödiga flyttningar. Finns med i tidigare plan och beräknat behov 2019.

Attraktiv arbetsgivare

Omsorgsförvaltningens uppdrag är att ge omsorg, vård och rehabilitering till äldre- och funktionshindrade. För att klara detta uppdrag krävs tillgång till kompetent personal. Bristen på kompetent personal är ett nationellt problem. För att kunna behålla och rekrytera personal krävs en attraktiv arbetsgivare. Det handlar om:

- kompetensutveckling
- närvarande chefer
- administrativt stöd
- bra introduktion
- rimlig arbetsbörda
- rätt till heltid/möjlighet till deltid
- delaktighet

Introduktion, basutbildning och fortbildning är grundläggande utbildningar för att verksamheten ska kunna fungera med tillfredsställande kvalitet. Detta är ett fortlöpande arbete som kräver både tid, kunskap och resurser. Arbete med att ta fram webbutbildningar för att säkerställa kvaliteten på utbildningarna fortskrider både lokalt och gemensamt i länet.

Omfattning av behov av introduktion och basutbildning påverkas av behov av nyrekrytering och vikariebehov. Behovet av spetsutbildningar ökar då det ställs allt större krav på kompetens i våra verksamheter. Med nuvarande utveckling, att mer vård bedrivs i hemmet, ställer allt högre krav på såväl undersköterskor och sjuksköterskor som annan personal. Vård i hemmet har i stor omfattning blivit ett alternativ till vård på sjukhus.

Behov av spets/specialistutbildningar finns framför allt för sjuksköterskor, undersköterskor och inom funktionshinderomsorgen. Till dessa utbildningar krävs ytterligare medel och det måste också ges möjlighet att planera över längre tid än ett år i taget. Inom funktionshinderomsorgen finns behov av att utbilda personal till stödpedagoger. Alternativet är att äldre- och funktionshinderomsorgen inte har rätt kompetens och möjlighet att ge en jämlik, trygg och säker omsorg och vård.

Introduktions-, bas- och fortbildning är något som alltid måste fungera och detta är prioriterat i driftbudget. Arbete med att ta fram webbutbildningar för att säkerställa kvaliteten på utbildningarna fortskrider både lokalt och gemensamt i länet.

Rimlig arbetsbörda

Utöver sagt om satsning på kompetens finns möjlighet att diskutera ökad grundbemanning för att undvika ständiga byten av personal. Genom ökad grundbemanning ges också möjlighet till vidareutbildning/kompetenssatsning. I nuvarande situation med brist på vikarier är det en stor ansträngning vid dessa tillfällen. Utbildning bör kunna ges på arbetstid med vikarie och inte på lediga dagar, vilket sliter på personalen. Genom ökad grundbemanning säkras man också att brukaren kan känna sig trygg med att hen får den omsorg, vård och rehabilitering som hen har behov av.

Till detta bör rimligen också resursen utökas för att möta framtida behov. Timvikarier kommer inte att täcka de behov som finns framöver.

Fler chefer

Samhället idag kräver allt mer snabba omställningar. Vårdtider kortas och det blir mer administrativt arbete. Chefers arbete är allt mer krävande och det är allt svårare att rekrytera chefer. Det är viktigt i framtida arbete att även beakta chefs roll och arbetssituation, utifrån att ge stöd till medarbetare och möjligheten att finnas nära verksamheten/brukaren. För att ge rimlig arbetsmiljö måste fler chefer, alternativt samordnare eller fler så kallade L-chefer, tillsättas.

Administrativt stöd

Teknik ger stora möjligheter, men det kostar leasing, service etc. och det kräver administration/förvaltning.

Heltid

Heltid som norm. En av de stora utmaningarna som ligger framför är möjlighet att erbjuda heltid för den som önskar. En viktig faktor i detta är arbetsmiljön. Det måste tillskapas en arbetsmiljö som gör det möjligt att arbeta heltid. Därför bör arbetet med rätt till heltid beaktas tillsammans med ökande behov av insatser och alternativet höjd grundbemanning.

Delaktighet

Inom de olika verksamheterna pågår ständigt olika utvecklingsarbeten. En viktig framgång är att personal är delaktig i processerna. Genom delaktighet i ständiga förbättringar är man med och påverkar att kvalitetssäkra verksamheten. Arbetsmodellen Loke är ett exempel på att skapa delaktighet.

Övrigt

Kvalitet och säkerhet

För att kunna upprätthålla säkerhet och kvalitet, inom verksamheten finns stort behov av **förstärkning på kvalitet och utvecklingsenheten**. Allt större krav på juridisk kompetens är tydligt inom verksamheten. Förstärkning krävs på området, främst för att vara stöd åt handläggare och chefer.

En trygg och säker omsorg och vård är ledord för omsorgsförvaltningens arbete. Därför används **kvalitetsregister**. Senior Alert, Palliativ vårdregistret, beslutsstöd, olika metoder med mera är viktiga redskap som möjliggör att det går att mäta resultat.

Metodikum

För att stärka medarbetarnas trygghet, vad gäller praktiska vårdmoment relaterat till palliativ och avancerad vård och ge möjlighet till praktisk träning i mer vardagliga vårdmoment, byggs ett eget så kallat Metodikum. Där kan vårdpersonal ges utbildning.

Uppföljningar och revideringar sker.

För att klara en jämlik, trygg och säker omsorg och vård, krävs större förmåga till snabb omställning och anpassning av verksamheten och det finns ett stort **behov av stöd från hela kommunen** (IT, räddningstjänst, tekniska främst) för att kunna göra rätt insatser för den enskilde.

Transporter/bilar

En konsekvens av den nya lagstiftningen med samordnad vårdplanering och tidig utskrivning, har även inverkan på transporter. När en individ kommer hem finns ofta behov av specialmadrass och hjälpmedel. Det innebär mer transporter från Jönköping, men också inom kommunen för att köra hem hjälpmedlen. Personella resurser från rehab krävs för utprovning och uppföljning samt för transporterna. När allt svårare sjuka är tidigt utskrivna krävs fler hembesök (samtlig vårdpersonal), särskilt den första tiden, något som också redan registrerats. Därför krävs, utöver personal, också bilar. Det beräknas 5-6 stycken bilar för att kunna ge en jämlik, trygg och säker omsorg och vård.

Ung på helgen

En strategi för att attrahera ungdomar att välja att arbeta inom omsorgen är "Ung på helgen". En förlängd feriepraktik för ungdomar som går gymnasiet. Arbetet ger ungdomarna en möjlighet att lära känna målgruppen och förhoppningsvis attraheras att arbeta inom omsorgen. Flera av ungdomarna går omsorgsprogrammet.

Nämndmål

KVALITET – grunduppdrag av god kvalitet för den vi är till för

Det visar verksamhetens nytta för medborgaren. Vi får ett underlag för verksamhetsutveckling, att vi följer och säkrar verksamhetens kvalitet.

Det ger goda underlag till ledning och nämnd för beslut om resurser och insatser.

Kvalitetsmål formuleras utifrån respektive nämnds/bolags grunduppdrag i förhållande till medborgarna.

Nämndernas och bolagens kvalitetsmål, för sitt grunduppdrag, ska visa god målpuppfyllelse inom ekonomiskt givet budgetram.

Nämndmål 1: Brukaren möts utifrån sina individuella behov med respekt					
Indikatorer	Nuläge:	Målnivåer:			
	2017	2018	2019	2020	2021
Bemötande i brukarundersökning nationellt och lokalt	Säbo 95 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Hemtjänst 96 %				
	Gruppboestad 93 %				
	Boendestöd omsorg 100 %				
	Daglig verk 86 %				
	Mariatorget 100 %				
	Boendestöd psykiatri 96 %				
	Vråengården 100 %				
Att personalen håller vad de lovar. Lokal brukarundersökning (FO)	86 % gruppboestad Boendestöd omsorg 80 % Gruppboestad psykiatri 100 % Boendestöd psyk 86 %	89 %	92 %	95 %	96 %

Nämndmål 2: Brukaren får en jämlik och trygg och säker vård och omsorg med god kvalitet					
Mätmetod/Indikator	Nuläge:	Målnivåer:			
	2017	2018	2019	2020	2021
Äldres psykiska ohälsa i ordinärt och särskilt boende ska minska. Nationell brukarundersökning	Säbo 57 %	56 %	55 %	54 %	54 %
	Hemtj 49 %	41 %	40 %	39 %	39 %
Andel personer % i särskilt boende som förskrivs antipsykotiska läkemedel ska minska	17 %	16,5 %	14 %	14 %	14 %

Nämndmål 3: Vård och omsorgsbehov ska dokumenteras på ett säkert sätt					
Indikatorer	Nuläge:	Målnivåer:			
	2017	2018	2019	2020	2021
Andelen tydliga och uppföljningsbara mål i biståndsbesluten	60 %	70 %	80 %	100 %	100 %
Andelen tydliga” hur en insats ska genomföras”, i genomförandeplanen	57 %	90 %	95 %	100 %	100 %
Andelen noteringar kring varför brukaren skrivs in i hemsjukvård	8 %	50 %	75 %	90 %	90 %

DELAKTIGHET - medborgare och medarbetare är delaktiga i kommunens utveckling

Vi vill kommunicera och ge återkoppling avseende mål, resultat och kvalitet. Vi vill att medborgare och medarbetare ska ha möjlighet att påverka kommunens utveckling.

Externt mål: Värnamo kommun kommunicerar och för dialog om mål och resultat med sina medborgare.

- Medborgare får svar på sina frågor
- Medborgarna har möjlighet att påverka kommunens utvecklingsarbete

Internt mål: Verksamhetsuppföljning av mål, resultat, kvalitet, personal och ekonomi rapporteras sammanhållet.

- Medarbetarna är insatta i målen för sin arbetsplats och Värnamo kommuns målstyrning
- Medarbetarna är delaktiga i arbetet

Nämndmål: Medborgarna ska när man kontaktar omsorgsförvaltningen få svar på sina frågor

Medarbetarna är insatta i målen för sin arbetsplats och Värnamo kommuns målstyrning

Medarbetarna är delaktiga i arbetet i omsorgsförvaltningen.

Indikatorer:	Nuläge:	Målnivåer:			
	2017	2018	2019	2020	2021
KKiK mått 2. Hur stor andel av medborgarna som tar kontakt med kommunen via telefon får ett direkt svar på en enkel fråga?	ÄO 55 % FO 33 %	80 %	85 %	90 %	90 %
KKiK mått 3. Hur stor andel av medborgarna uppfattar att de får ett gott bemötande när de via telefon ställt en enkel fråga till kommunen?	ÄO 100 % FO 40 %	100 % 100 %	100 % 100 %	100 % 100 %	100 % 100 %
Indikator avseende medborgardialog/påverkansforum	2	3	3	3	3
Medarbetarundersökning, kvalitetsområde Mål och uppföljning	4,1	4,2	4,3	4,4	4,4
Medarbetarundersökning HME (Hållbart MedarbetarEngagemang) Styrning	81	(mäts ej under 2018)	82	(mäts ej under 2020)	82
Medarbetarundersökning, kvalitetsområde Arbetsplatsträffar	4,1	(mäts ej under 2018)	4,2	(mäts ej under 2020)	4,2

KOMPETENSFÖRSÖRJNING – arbetsgivare kan anställa de medarbetare de behöver

Genom samverkan kan Värnamo kommun och andra arbetsgivare rekrytera och behålla medarbetare. Medarbetare, vars erfarenheter och kompetens tas till vara och utvecklas, trivs och stannar.

Externt: Värnamo kommun samverkar aktivt med externa aktörer för att främja och underlätta rekrytering för alla arbetsgivare i kommunen.

Människors erfarenheter och kompetens tas tillvara.

Internt: Som en attraktiv arbetsgivare utvecklar och behåller vi våra medarbetare. Värnamo kommun upplevs som en attraktiv arbetsplats.

Nämndmål: Omsorgsnämnden ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare som utvecklar och kan behålla sina medarbetare

Indikatorer	Nuläge:	Målnivåer:			
	2017	2018	2019	2020	2021
Medarbetarundersökning: Hållbart medarbetarengagemang HME, Ledarskap	77	(mäts ej under 2018)	78	(mäts ej under 2020)	79
Medarbetarundersökning: Hållbart medarbetarengagemang HME, Motivation	79	(mäts ej under 2018)	80	(mäts ej under 2020)	80
Medarbetarundersökning: den enskilda frågan ”Vad tror du, har du bytt arbetsgivare om ett år?”	72	(mäts ej under 2018)	74	(mäts ej under 2018)	75

KLIMAT – klimatsmarta val underlättas

Klimatet är vår viktigaste framtidsfråga, där allas insats behövs och är viktig. Vi ska skapa goda förutsättningar att göra val som minskar vår klimatpåverkan.

Externt: Kommunens medborgare, företag, föreningar och besökare har stora möjligheter att leva och bedriva verksamhet klimatsmart.

Internt: Värnamo kommun minskar sin klimatpåverkan inom områdena resande och energianvändning.

Nämndmål: Att nå en klimateffektiv verksamhet som innefattar bra energianvändning och miljövänliga transporter

Indikatorer	Nuläge:		Målnivåer:		
	2017	2018	2019	2020	2021
Andel personbilar och lätta lastbilar som drivs med förnybara drivmedel (XX% förnybart drivmedel)					
Antalet körda km/årsarbetare (personbil och lätt lastbil, inkl. privat bil i tjänsten).(XX km/åa)					
Minska svinnet på särskilt boende äldre. Mätning görs årligen	30 %	20 %	15 %	10 %	10 %
Fortbildning för ledningen i klimatanpassning och krisberedskap. Antal utbildningstillfällen	1	1	1	1	1
Antalet berörd personal som utbildats i sparsam körning varje år	16	26	26	26	26

Ekonomi

Driftbudget 2019 samt –plan 2020-2021

DRIFTVERKSAMHET	Bokslut 2016	Bokslut 2017	Budget 2018 Kf1711130	Prel Budget 2019	Prel Budget 2020	Prel Budget 2021
<i>Nettobelopp i tkr utan decimal</i>						
Gemensam verksamhet	15 154	12 940	19 636			
SOL-verksamhet	318 378	322 234	324 418			
LSS-verksamhet	145 310	158 923	162 998			
HSL-verksamhet	62 923	68 701	68 876			
NETTOKOSTNAD	541 765	562 798	575 928	577 043	578 308	579 100

Investeringsbudget 2019 samt –plan 2020-2023

(vid många projekt, gruppera upp projekten till grupper i nedanstående tabell)

Projektnamn/Projektgruppering	<i>Projektblad nr</i>	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023
<i>Belopp i tkr utan decimal</i>						
Informationsteknologi, larm och säkerhet	ON 001	3 920	4 272	5 057	4 639	3 805
Inventarier, arbets-, medicin- och tekniska hjälpmedel	ON 003	4 298	4 698	3 173	7 275	5 630
SUMMA INVESTERINGAR		8 218	8 970	8 230	11 914	9 435

Övriga nyckeltal

Personal

(Underlag erhålls från personalavdelningen)

Nyckeltal	2016	2017	Förändring % 2016-17
Antal årsarbetare (per 171231)	803	816	+1,7 %
Sjukfrånvaro i % (helår)	7,82	8,27	+0,45 procentenheter
Medelsysselsättningsgrad i % (per 171231 tillsvidareanställda)	84,0	84,0	Oförändrat
Personalomsättning i % (helår, tillsvidareanställda)	7,0	9,9	+2,9 procentenheter

Pensionsavgångar (beräknat vid 65 års ålder)	2016	2017	Prognos 2018	Prognos 2019	Prognos 2020	Prognos 2021
Antal	20	22	14	13	27	31

Omsättningstal och nyckeltal

(Används för att ytterligare beskriva verksamhetens omfattning, frivillig att använda)

	Bokslut 2016	Bokslut 2017	Budget 2018	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021
Särskilt boende (SoL) per 31/12						
Antal lägenheter särskilt boende	337	337	337	337	349	349
Antal lägenheter korttidsplatser	26	26	26	26	26	26
Antal pågående beslut särskilt boende	330	334	343	351	355	361
Ordinärt boende						
Beslutade hemtjänsttimmar/vecka	4 476	4 330	4 474	4 622	4 792	4 994
Antal personer med hemtjänst, årets genomsnitt	621	599	607	615	625	639