

Nämndbudget 2020

Nämnden för Individ & Familjeomsorg



www.kungsbacka.se

Innehållsförteckning

1	Översiktlig beskrivning av nämnden	4
1.1	Nämndens uppdrag	4
1.2	Verksamhetens omfattning	5
1.3	Nämnd/styrelse	7
1.4	Förvaltningens organisation	8
2	Så här styrs kommunen	9
3	Visionen visar vart vi vill.....	10
4	Kommunens omvärldsanalys	12
5	Nämndens omvärldsanalys	13
6	Vår värdegrund.....	15
7	Mål.....	16
7.1	En attraktiv kommun att bo, verka och vistas i	16
7.2	En hållbar utveckling och en hälsosam miljö.....	17
7.3	Bästa företagsklimatet i Västsverige	19
7.4	I Kungsbacka utvecklas vi hela livet.....	19
7.5	Ett medskapande samhälle och öppen attityd.....	20
8	Direktiv.....	24
8.1	Direktiv från kommunfullmäktige	24
8.2	Direktiv från nämnden	24
9	Nämndens kvalitetsdeklarationer.....	26
10	Verksamhetsmått	27
10.1	Resursmått.....	27
10.2	Prestationsmått	27
10.3	Effektmått.....	28
11	Personalfrågor med kommentarer	30
11.1	Kompetensförsörjning	30
11.2	Personalmått.....	31
12	Ekonomi med kommentarer	33
12.1	Driftbudget	33
12.2	Investeringsbudget.....	34
13	Policys, planer och program	35
13.1	Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige.....	35
13.2	Styrdokument beslutade av nämnden för Individ & Familjeomsorg	36
14	Avgifter och taxor.....	38

1 Översiktlig beskrivning av nämnden

Anvisning

Här följer en beskrivande text över nämndens uppdrag, omfattning, organisation av nämnd/styrelse samt förvaltningens organisation.

Vid frågor kontakta specialist budget Ing-Britt Blomberg.

1.1 Nämndens uppdrag

Anvisning

Beskriv nämndens uppdrag och ansvarsområden. Beskriv vem verksamheten finns till för och vad verksamheten utför.

Vid frågor kontakta specialist budget Ing-Britt Blomberg.

Nämnden ansvarar för kommunens individ- och familjeomsorg, vilket innefattar social barn- och ungdomsvård, missbruks- och beroendevård, familjerätt, familjerådgivning, stöd vid hemlöshet samt medling vid ungdomsbrott. Nämnden ska också erbjuda stöd och hjälp vid våld i nära relationer.

Nämnden för Individ & Familjeomsorg ansvarar för att tillhandahålla kommunens skyldigheter avseende vissa omsorger, insatser och vård för personer med funktionshinder.

Nämnden för Individ & Familjeomsorg ansvarar för sysselsättning/arbetsträning för personer i yrkesverksam ålder med psykiskt funktionshinder i enlighet med psykiatrisamordningens definition av målgruppen.

Nämnden ansvarar för insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS. Undantaget detta ansvar är insatsen rådgivning och annat personligt stöd enligt 9 § 1 p LSS, för vilken Region Halland ansvarar.

Nämnden för Individ & Familjeomsorg ansvarar för utförande av delegerade hälso- och sjukvårdsinsatser.

Nämnden ansvarar för bistånd enligt socialtjänstlagen till barn och ungdomar med funktionshinder men som inte tillhör personkretsen i LSS. Detta ansvar avser insatser som beskrivs i 9 § LSS.

Nämnden ansvarar för bistånd enligt socialtjänstlagen till personer med psykiska funktionshinder i enlighet med psykiatrisamordningens definition av målgruppen. Detta ansvar omfattar även personer som tillhör LSS personkrets 1 och inte får sitt behov tillgodosett genom hemtjänst.

Nämnden ansvarar för kompletterande bistånd i form av hemtjänst till personer över 65 år med personlig assistans.

Nämnden ska operativt leda en verksamhetsövergripande grupp för psykiskt och socialt omhändertagande vid stora olyckor och katastrofer (POSOM).

Nämnden för Individ & Familjeomsorg fattar beslut framförallt enligt följande lagar:

- Socialtjänstlagen (2001:453), SoL
- Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS
- Föräldrabalken (1949:381)
- Lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga, LVU
- Lagen (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall, LVM

Nämnden för Individ & Familjeomsorg är dessutom ansvarig för yttrande enligt lagen om unga lagöverträdare, yttrande över ansökningar av person till hemvärdet enligt hemvärnsförordningen, yttrande till passmyndighet vid utfärdande av pass utan vårdnadshavares medgivande enligt passförordningen, yttrande enligt lagen om personnamn, yttrande i körkortsärenden enligt körkortsförordningen, yttrande till länsstyrelsen angående äktenskapshinder för underårig enligt äktenskapsbalken.

1.2 Verksamhetens omfattning

Anvisning

Beskriv nämndens omfattning i form av volymer i organisationen som till exempel budgetomslutning, antal årsarbetare och anställda i förvaltningen eller andra mått som beskriver verksamhetens omfattning.

Vid frågor kontakta specialist budget Ing-Britt Blomberg.

Nedan redovisas ett antal volymer som beskriver nämnden för Individ & Familjeomsorgs omfattning och som är av betydelse för nämndens ekonomi.

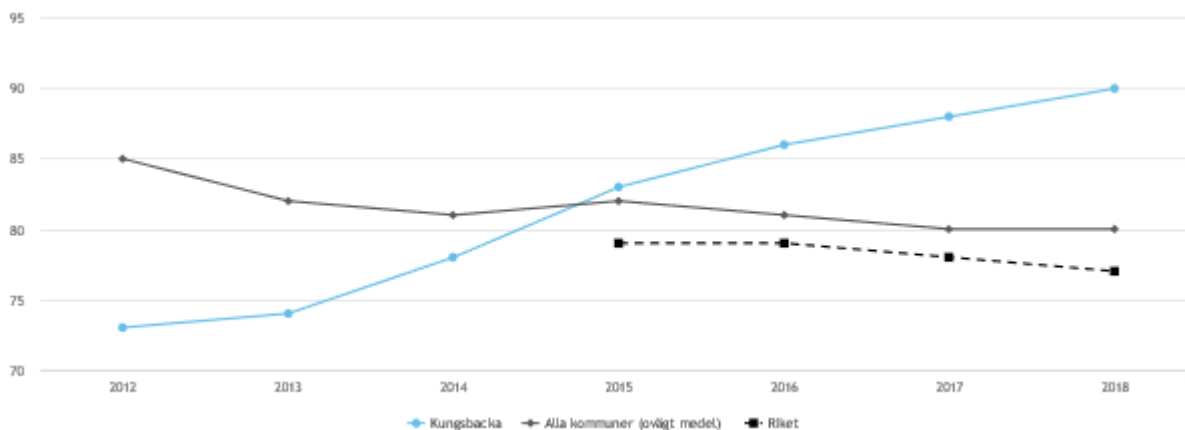
Nämnden för Individ & Familjeomsorg har en budget på cirka 668 miljoner kronor 2020.

I september 2019 finns 827 anställda på förvaltningen för Individ & Familjeomsorg. Personalomsättningen till och med juni månad var 10,92 %.

I september 2019 finns totalt 269 aktuella beslut om bostad med särskild service.

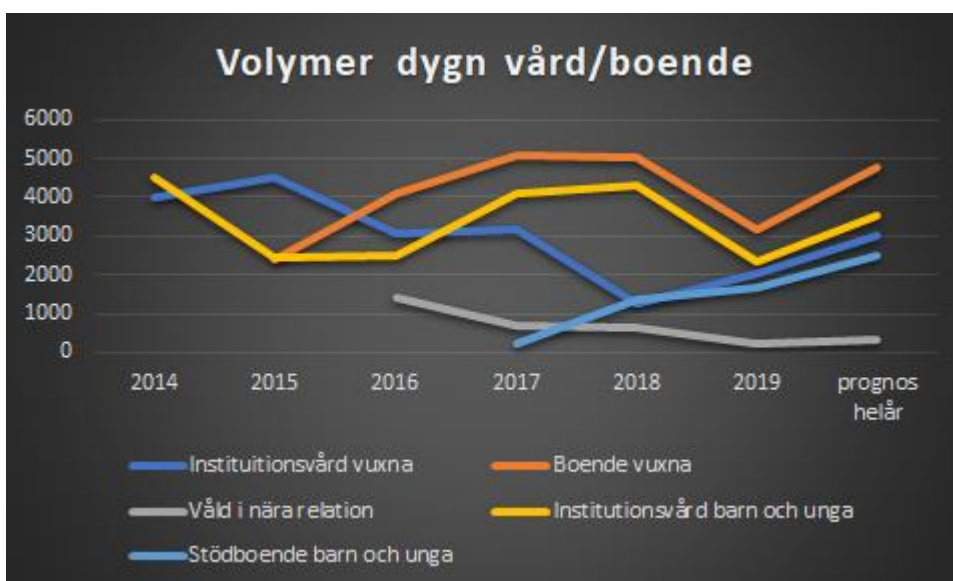
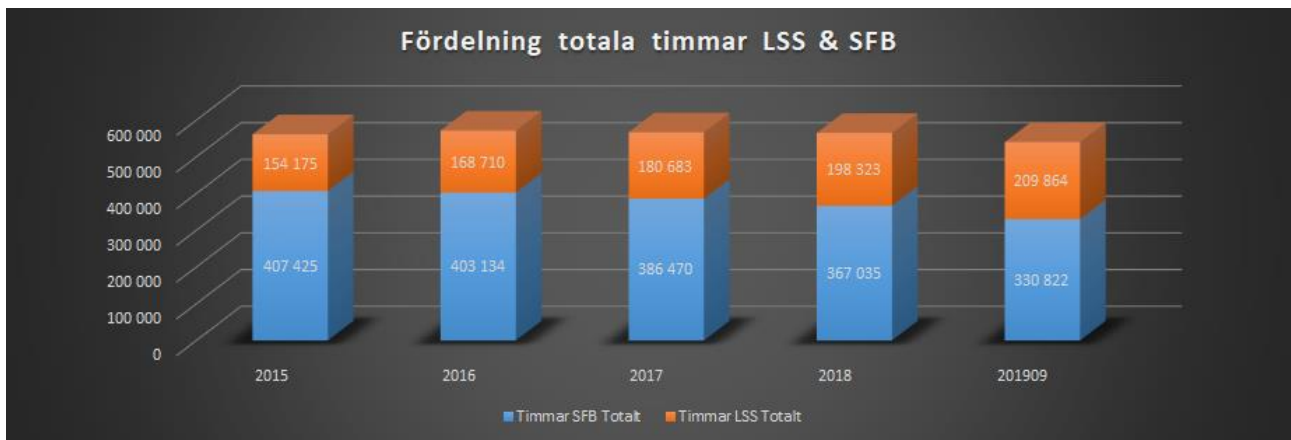
Antal köpta platser funktionsstöd i augusti 2019 är 78 st (alla insatser)

Invånare 0-22 år med insatser enligt LSS, antal/10 000



Antal beviljade timmar inom privat assistans har legat relativt fast sedan 2015. Däremot har det skett en förskjutning av SFB- beslut (Socialförsäkringsbalk) till LSS- beslut. Denna förskjutning är

extra tydlig i personlig assistans i egen regi.



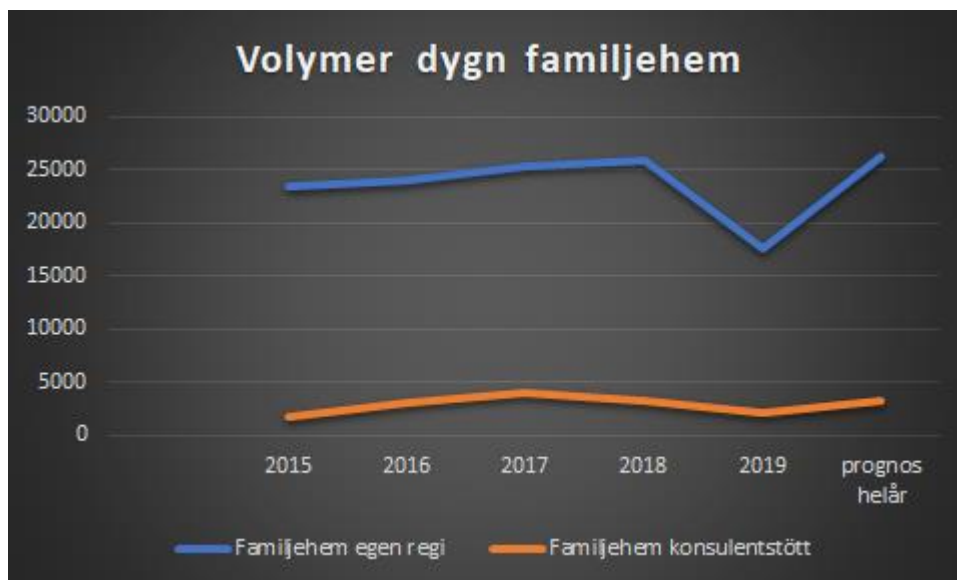
Snittkostnad för institutionsvård vuxna är 2557 kr/dygn.

Snittkostnad för boende vuxna är 1597 kr/dygn.

Snittkostnad för våld i nära är 1937 kr/dygn.

Snittkostnad för stödboende barn och unga är 1972 kr/dygn.

Snittkostnad för institutionsvård barn och unga är 5681 kr/dygn.



Snittkostnad för konsulentstödda familjehem är 1963 kr/dygn. Snittkostnad för familjehem i egen regi är 1296 kr/dygn.

1.3 Nämnd/styrelse

Anvisning

Beskriv hur nämnden har organiserat det politiska arbetet, till exempel uppgifter om antal ledamöter och ersättare i nämnden/styrelsen, arbetsutskott, presidieträffar, nämndsammanträden.

Vid frågor kontakta specialist budget Ing-Britt Blomberg.

Nämnden för Individ & Familjeomsorg består av elva ledamöter och sju ersättare. Nämnden har ett utskott som hanterar alla individärenden med sex ordinarie ledamöter. Nämnden sammanträder en gång per månad med undantag för januari, juli och augusti.

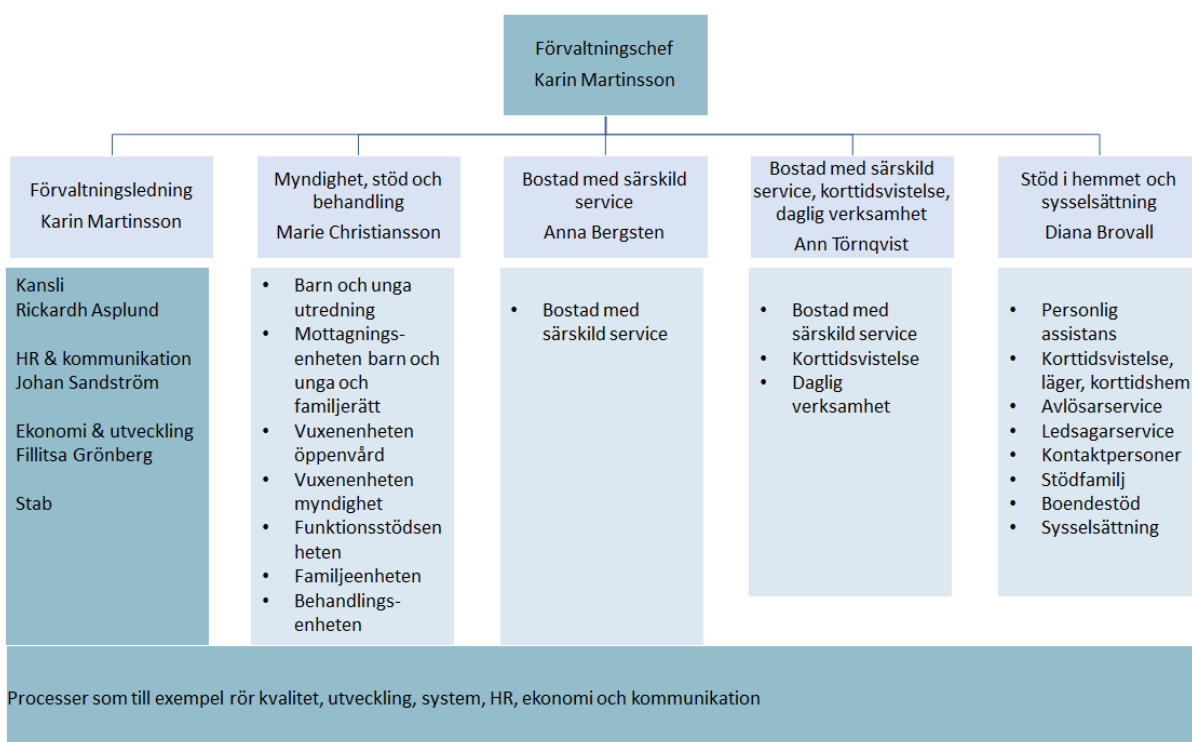
Vidare har nämnden ett presidium med uppgift att bereda ärenden till nämnden. Presidiet består av nämndens ordförande och vice ordförande. Presidiet sammanträder normalt en och en halv vecka före nämnd.

1.4 Förvaltningens organisation

Anvisning

Beskriv förvaltningens organisation, till exempel organisationsschema, verksamhetsområden och var verksamheten finns.

Vid frågor kontakta specialist budget Ing-Britt Blomberg.



Förvaltningen för Individ & Familjeomsorg leds av en förvaltningschef som tillsammans med verksamhetschefer, HR-chef, ekonomichef och tillförordnad administrativ chef utgör förvaltningsledningen. Förvaltningen är indelad i fyra verksamhetsområden där respektive område leds av en verksamhetschef. Verksamhetscheferna har övergripande ansvar för ledning och strategisk styrning av enheterna och bildar tillsammans med enhetscheferna verksamhetens ledningsgrupp. Enhetscheferna har ansvar för ekonomi, personal, arbetsmiljö, verksamhet och utveckling med fokus på kvalitet och måluppfyllelse inom den egna enheten. Verksamhetscheferna tillsammans med enhetscheferna har också ett ansvar för att medverka till att en helhetssyn finns inom förvaltningen i bland annat utvecklings- och metodfrågor. Kansli, HR & kommunikation, Ekonomi & utveckling samt stab ansvarar för styr- och stödprocesser och arbetar på tvären över hela förvaltningen.

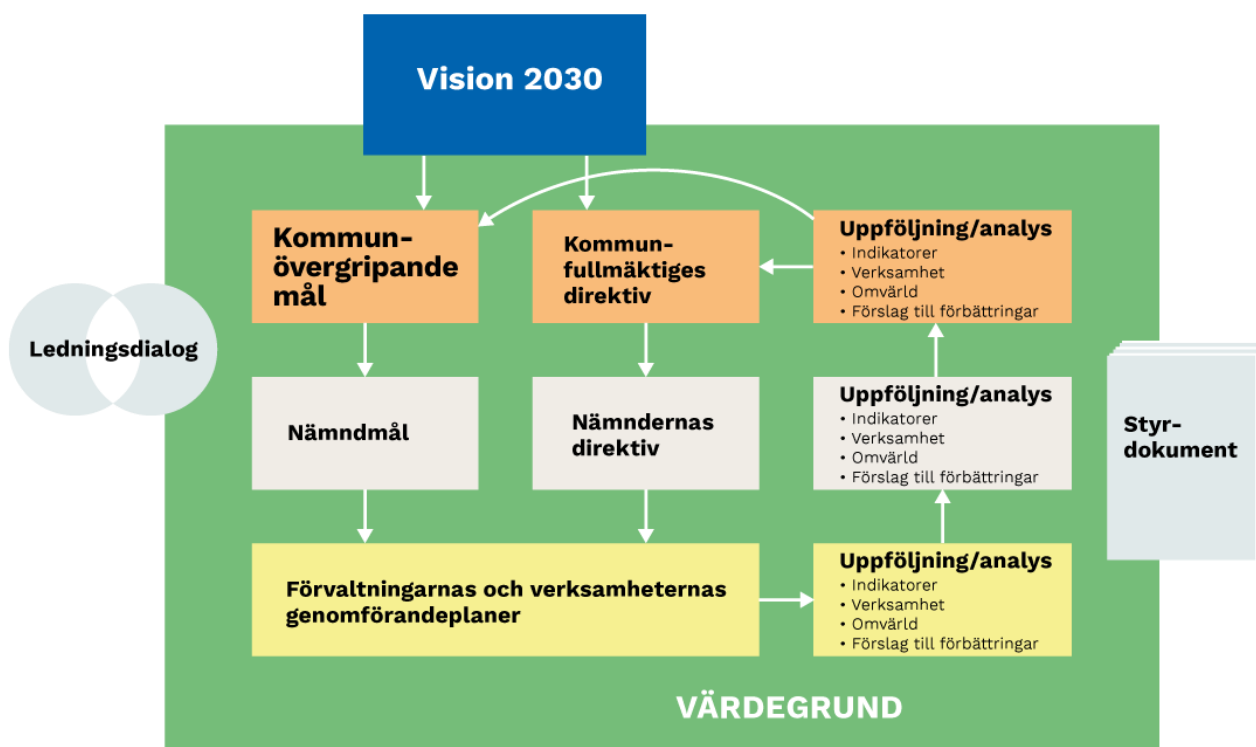
2 Så här styrs kommunen

I Kungsbacka har vi valt att styra våra verksamheter med en levande vision, tydliga mål, en gemensam värdegrund och en tydlig arbetsfördelning mellan politiker och tjänstemän. Det är politikerna i kommunfullmäktige och nämnderna som bestämmer *vad* som ska göras och formulerar mål och direktiv för arbetet. Förvaltningarna bestämmer sedan *hur* det ska göras, vilket beskrivs i genomförandeplaner. Uppföljningen är viktig för att se om vi når de resultat vi vill och för att återföra erfarenheter och kunskap in i planeringen framåt.

Utöver kommunövergripande mål, nämndmål och direktiv finns det styrdokument som innehåller mål. Dessa uttrycker politikernas ambitioner i olika sakfrågeområden. Exempel på sådana styrdokument är Översiktsplanen och Mål för bostadsbyggande.

En kontinuerlig dialog på ledningsnivå mellan politiker och tjänstemän är en förutsättning för att nå resultat och ta oss i riktning mot visionen. Denna dialog kallar vi ledningsdialog.

Det här är Kungsbackas styrmodell



3 Visionen visar vart vi vill

Visionen är en ledstjärna för kommunens långsiktiga utveckling. Den beskriver hur vi vill att det ska vara i Kungsbacka kommun år 2030, och lyfter fram viktiga utvecklingsområden för framtiden.

I Kungsbacka växer framtiden

I Kungsbacka skapar vi det goda livet tillsammans. Vi är öppna, trygga och nytänkande. Varje människas potential tas till vara och näringslivet blomstrar. Här växer du hela livet.

Kungsbacka är en naturskön och dynamisk tillväxtkommun. Hit är alla lika välkomna, och möjligheterna till utveckling är goda för både individen, gruppen, föreningen och företaget.

Den valfrihet, mångfald och livskvalitet som präglar vardagen här lockar ständigt nya invånare. Växtkraften ger oss mer resurser till den gemensamma välfärden – så att alla kan utvecklas och leva det goda livet, hela livet.

Vi växer i regionen genom att planera och bygga strategiskt. Samhället utvecklas på ett hållbart sätt: socialt, ekologiskt och ekonomiskt. Vi lever inte över naturens tillgångar.

Mångfald, puls och nära till naturen

Kungsbacka är en sammanhållen, grönskande och lättillgänglig stad med tydlig profil och egen identitet. Staden växer och blir ett mer framträdande nav i kommunen. Här finns attraktiva bostäder för alla smaker, som möter behoven hos olika generationer och livsstilar. Mångfalden speglas i den inspirerande byggnadsmiljön där tradition möter innovation och där mötesplatserna är många. Utbudet av affärer, kultur och nöjen är stort.

Staden är lättillgänglig och har goda kommunikationer med kommunens orter och omvärld. Välplanerad infrastruktur och lättillgänglig kollektivtrafik minimerar transporterens miljöpåverkan.

Hav, öppna landskap och skogsbygd – vi förvaltar våra fantastiska naturmiljöer så att även kommande generationer ska kunna njuta av den välgörande naturen, mitt i vardagen.

Staden, landet, handeln, kulturlivet och naturen lockar turister och besökare till hela kommunen.

Västsveriges bästa företagsklimat

Kungsbacka kommun är känd för sitt goda värdskap och är det självklara valet för företag som vill etablera sig i Västsverige. Vi har det bästa klimatet för entreprenörer.

Här är det lika naturligt att starta företag som att vara anställd. Entreprenörslusten väcks till liv redan i skolan, och samarbetet mellan skola, akademi och näringsliv utvecklar företagsamheten i hela kommunen.

Vi utvecklas hela livet

I våra skolor utvecklar var och en sin fulla kapacitet i en kreativ miljö där alla tar ansvar, visar respekt och bryr sig om varandra. Alla elever lämnar skolan med god kompetens, god självkänsla och stark framtidstro.

Livslångt lärande är en självklarhet. När vi växer som människor utvecklas både näringslivet och samhället i stort.

Aktiviteter som engagerar, inspirerar och berikar livet

Här har alla ett rikt fritids- och kulturliv med både bredd och spets. Mångfalden av aktiviteter, upplevelser och gemenskaper främjar hälsa, välmående och kreativitet. Framåtanda, mångfald och

öppenhet spirar i nätverk och föreningar.

Vi är delaktiga i samhällets utveckling och får spännande saker att hända.

Den nytänkande kvalitetskommunen

Kungsbacka kommun möter utmaningar med mod, nytänkande och samarbete. Vi löser vårt uppdrag på ett innovativt sätt som överträffar invånarnas förväntningar, och är en förebild för andra. Här jobbar människor som vill, vågar och kan.

4 Kommunens omvärldsanalys

Kungsbacka kommuns främsta styrdokument är vision 2030. Där har Kungsbackas politiker gett uttryck för hur de vill se kommunens långsiktiga utveckling. Utifrån visionen har sedan kommunfullmäktige beslutat om kommunövergripande mål som ska fungera som riktmärke för kommunens medarbetare.

För att Kungsbacka kommun ska nå de övergripande mål som kommunfullmäktige har beslutat om krävs ett strukturerat och effektivt målarbete. Förutom interna kraftsamlingar behöver Kungsbacka möta ett antal trender i vår omvärld som påverkar möjligheterna att uppnå de övergripande målen. Det kan röra sig om både möjligheter och utmaningar som kommunen behöver förhålla sig i sitt arbete.

För några år sedan presenterade Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) en omvärldsanalys tillsammans med konsultföretaget Kairos Future. Innehållet beskrev övergripande förändringskrafter och trender som bedömdes påverka det kommunala uppdraget. I år har materialet uppdaterats med fokus på ”utmaningar för det kommunala uppdraget mot år 2030”. Samma år som Kungsbackas vision siktar mot.

SKL:s rapport heter Vägval för framtiden 3 och det är där Kungsbacka kommun har hämtat strukturen för årets omvärldsanalys. Utgångspunkten är rapportens 13 trender som påverkar det kommunala uppdraget mot år 2030. För att göra omvärldsanalysen till Kungsbackas analys har nämnderna bidragit med de möjligheter och utmaningar som de ser under den närmaste framtiden.

Med trender avser vi en långsiktig förändring av en samhällsföreteelse. Här följer trenderna som på ett eller annat sätt kommer att påverka Kungsbacka kommun framöver.

- Minskat lokalt handlingsutrymme
- Stigande förväntningar på välfärden
- Hårdare konkurrens om kompetens
- Ökad polarisering
- Ökad bostadsbrist
- Ökat fokus på landsbygden
- Förändrat medielandskap
- Minskad tillit
- Ökade möjligheter att effektivisera med ny teknik
- Ökat kommunalt fokus på integration
- Ökad osäkerhet
- Fler geopolitiska konflikter
- Från kunskaps- till nätverkssamhälle

Trenderna beskrivs mer utförligt i omvärldsanalysen kommunbudget 2020.

5 Nämndens omvärldsanalys

Anvisning

Har ni en egen analys kan den läggas här. Alternativt kan det vara lämpligt att kommentera de delar i den kommungemensamma omvärldsanalysen som påverkar ert budgetförslag. En sammanfattning av den kommungemensamma omvärldsanalysen återfinns under rubriken Kommunens omvärldsanalys i föregående avsnitt. Den kommungemensamma omvärldsanalysen i sin helhet finns i Kommunbudget 2020, plan 2021-2022.

Anser ni att det är lämpligare att lägga er omvärldsanalys som en bilaga till budgeten så lägger ni in en sammanfattning av er omvärldsanalys under denna rubrik alternativt döljer hela rubriken.

Vid frågor kontakta analytiker Rasmus Wessberg.

Bostäder

Den fortsatta stora bristen på bostäder i kommunen medför svårigheter att tillgodose behoven hos Individ & Familjeomsorgs målgrupper. Det gäller såväl tillgång till ordinära hyreslägenheter som referensbostäder, toleransboenden och bostad med särskild service. Detta medför att individer blir kvar längre på placeringar och att vi behöver köpa externa platser inom funktionsstöd.

Brukare på grupp- eller serviceboende bor generellt länge i sina bostäder då det finns ett varaktigt, ofta livslångt behov av stöd, service och omvårdnad. Boendebehovet handlar därmed om långa perspektiv och förändringar i individernas stöd- och omsorgsbehov behöver avspeglas i boendekedjan (gruppboende – serviceboende - ordinärt boende med boendestöd). Trots att det byggs mycket bostäder i Kungsbacka är andelen hyresrätter relativt låg jämfört med andra kommuner. När det inte finns alternativ att flytta till för personer inom vår verksamhet ökar trycket på den kommunala verksamheten. Personer som bor på bostad med särskild service och är deltagare på daglig verksamhet, och som skulle kunna leva ett mer självständigt liv i egen hyreslägenhet begränsas av bristen på hyreslägenheter.

Stigande förväntningar på välfärden och på tekniken

Kommunerna står inför omfattande utmaningar bland annat kopplat till välfärdens långsiktiga finansiering, kompetensförsörjning och ökade krav på offentlig service. Digitalisering och användandet av ny teknik för att erbjuda god service och för att hitta smarta och effektiva arbetssätt är en del i att möta dessa utmaningar.

Kungsbacka, liksom resten av Sveriges kommuner står inför stora utmaningar med ett ökat kostnadstryck, ändrad demografi med fler äldre och förändrade krav och behov från olika målgrupper. Därtill krävs omfattande insatser för kompetensförsörjning och rekrytering av framtidens medarbetare. Dessa utmaningar ställer krav på radikalt nytänkande när det gäller utformningen av framtidens offentliga tjänster.

Vi vet att vi inte tilldelas större ekonomiska resurser och ska vi kunna fortsätta leverera välfärdstjänster med dagens kvalitet måste vi hitta nya lösningar och innovationer som svarar mot behov och efterfrågan i vardagen och omvärlden. För att arbeta med innovationer och hitta nya sätt att lösa vardagsproblem och utveckla smarta välfärdstjänster krävs att organisationen rustar sig för det. Innovation är ett långsiktigt systematiskt arbete som måste prioriteras varje dag. Det krävs modiga chefer som ger sina medarbetare utrymme att vara nyskapande och tillåts att misslyckas. Rädslan att göra fel, som många gånger finns i den offentliga sektorn, bidrar till försiktighet och en

nollfölskultur som hämmar det kreativa och nyskapande tänkandet. Teknikens utveckling bidrar till nya möjligheter att effektivisera verksamheten och driva på utvecklingen av arbetssätten som ofta blir en följd av en automatisering av processer eller tjänster inom verksamheten. Vi behöver dra nytta av digitaliseringens möjligheter för att öka självständigheten för dem vi är till för, erbjuda en vardag på lika villkor samt effektivisera förvaltningens arbetssätt.

Förvaltningen följer noga utvecklingen av tekniska hjälpmedel för personer med funktionsnedsättning som bidrar till att individerna kan bli mer självständiga. Vidare behöver förvaltningen fokusera på att göra servicen för våra målgrupper mer digital. Individ & familjeomsorgs brukare/klienter ställer, liksom alla kommuninvånare, höga krav på att kunna utföra sina tjänster när det passar dem bäst. För att möta behoven måste förvaltningen arbeta för att fler tjänster ska kunna utföras digitalt och oberoende av tid och rum. Verktyg och system behöver stödja arbetsprocessen för ett effektivare arbetssätt och bättre resursutnyttjande.

Omvärldsanalys HR-perspektiv

Anvisning

Beskriv de trender i omvärlden ni behöver beakta när ni planerar verksamhetens behov av kompetensförsörjning de närmsta åren. Det kan exempelvis vara konkurrens om arbetskraft, generationsskifte, lagar/avtal, teknik/digitalisering, kompetenskrav, demografi, verksamhetsförändringar, arbetsmiljö/hälsa.

Vid frågor kontakta HR-generalist Sara Hjerpe.

Kompetensförsörjning

Förvaltningen befinner sig i början av en rejäl utmaning med att hitta kompetens för att klara sitt framtida uppdrag. Omfattande insatser krävs för att säkra kompetensförsörjningen och rekrytering av framtidens medarbetare. Idag märks det till exempel främst vid rekrytering av socialsekreterare och stödassistenter där konkurrensen om arbetskraften är stor.

Kungsbacka kommun har antagit tre av SKL:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen. De är att använda kompetens rätt, utnyttja tekniken och låta fler arbeta mer. Den sista strategin kopplas starkt ihop med det nationella centrala avtal som SKL och kommunal skrivit för att nå heltid som norm. Förvaltningen har påbörjat arbetet med heltidsresan kopplat till den kommunövergripande handlingsplanen som finns.

Individ & Familjeomsorg har behov av stödassistenter och i vissa fall dubbelkompetens i form av vårdutbildning eller undersköterskekompetens för att klara kraven som finns i Kungsbacka för avancerad medicinsk delegering. I den statliga utredningen "Stärkt kompetens i vård och omsorg" föreslås att titeln undersköterska blir skyddad yrkestitel från och med 1 januari 2025 vilket kan komma att påverka utmaningarna i framtida kompetensförsörjning.

En översyn av yrket personlig assistans pågår på uppdrag från regeringen och beräknas vara klar till januari 2020. Utfallet av översynen kan påverka förvaltningen och verksamheten personlig assistans.

Arbetsplatser i Sverige har behov av att utveckla den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, detta gäller även vår förvaltning. Arbetsmiljöverkets slutrapport "Socialsekreterares arbetsmiljö" från december 2018 visar exempel på brister och utmaningar i socialsekreterarnas arbetsmiljö. Förvaltningen behöver ha detta i beaktande i fortsatt arbete.

6 Vår värdegrund

För att framtiden ska växa och ta fart hos oss behöver vi tänka i nya banor, ifrågasätta gamla sanningar och våga pröva nya idéer. Då behövs en kultur där vi har kundens fokus, lutar på varandra och drar åt samma håll. Vi har gemensamt utvecklat vår arbetsplatskultur med hörnstenarna - vi välkomnar, vi tänker nytt, vi samarbetar och vi levererar - utifrån visionens slutord: här jobbar människor som vill, vågar och kan.

När vi agerar utifrån arbetsplatskulturen får de som bor, verkar och vistas i kommunen ett gott bemötande, vi är tillgängliga och möjliggör för inflytande och medskapande, vilket skapar trygghet för dem vi är till för.

Vår styrning och ledning är tillitsfull för att vi ska kunna möta invånarnas behov på bästa sätt och skapa en bättre arbetsmiljö för våra medarbetare. Styrningen bygger på ett förtroendefullt samspel mellan politiker och tjänstepersoner, mellan chef och medarbetare och mellan kommunen, invånare, företag och organisationer.

7 Mål

Anvisning

Fokusområdena kan brytas ned i nämndmål. Vid formulering av mål för nämnderna är det viktigt att beskriva *vad* den politiska majoriteten vill uppnå i form av effekter. Indikatorer används för att följa upp att vi når målen och tar oss i riktning mot visionen. De följs upp vid delårsbokslut och årsredovisning.

Vid frågor kontakta styr- och analyschef Christina Hermansson.

Kommunens främsta styrdokument är visionen. Där har kommunfullmäktige gett uttryck för hur politikerna vill se kommunens långsiktiga utveckling.

Med visionen som bas, en utblick i omvärlden och analys av tidigare års uppföljningar beslutar fullmäktige om kommunövergripande mål. De kommunövergripande målen har sin utgångspunkt i utvecklingsområdena som visionen lyfter fram samt de utmaningar som kommunen står inför. Målen är ett tydligt riktmärke för utvecklingen av kommunen som helhet och beskriver vad nämnderna och dess verksamheter ska uppnå.

De kommunövergripande målen preciseras i fokusområden där vi behöver kraftsamla. Målen gäller för alla nämnder förutom Valnämnden, Överförmyndare i samverkan och Revisionen. Nämnderna ska planera sin verksamhet utifrån de kommunövergripande målen, vilket kan göras genom att sätta nämndmål utifrån fokusområdena. Måluppfyllelse följs upp i delårsrapporten och årsredovisningen. Indikatorerna visar om våra ansträngningar leder till det resultat som vi önskar.

Nämndernas förvaltningar ansvarar för att ta fram genomförandeplaner med aktiviteter för att nå målen samt följa upp dem och redovisa till nämnden.

Samordning

Kommunstyrelsen har en samordnande roll med ett särskilt ansvar för de kommunövergripande målen. Övriga nämnder arbetar aktivt för att bidra till måluppfyllelse. Samordningsansvaret innebär att kommunstyrelsen tar fram underlag för utveckling och förbättring av målen.

Kommunledningskontoret ansvarar för att sammanställa vad nämnderna gör för att bidra till måluppfyllelse samt att följa upp arbetet och göra en samlad analys.

7.1 En attraktiv kommun att bo, verka och vistas i

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- I Kungsbacka finns attraktiva bostäder med inspirerande byggnadsmiljö för olika behov, generationer och livsstilar.
- Kungsbacka har välkomnande och trygga miljöer.
- I Kungsbacka finns mötesplatser för samvaro, rekreation, upplevelser och kreativa utbyten.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2020
Trygghetsindex för hur kommuninvånarna bedömer tryggheten (SCB:s medborgarundersökning, skala 0-100)	66	62	63	64	
Bäst att bo, Kungsbackas placering i ranking av Sveriges kommuner enligt Tidningen Fokus.	40	29	28	24	
Invånarnas helhetsbedömning av kommunen som en plats att bo och leva på. SCB:s medborgarundersökning, Nöjd Region-index, NRI, skala 0–100.	72	71	72	72	
Invånarnas uppfattning om möjligheterna till fritidsaktiviteter i kommunen (SCB:s medborgarundersökning, index i skala 0–100).	69	67	66	66	

7.2 En hållbar utveckling och en hälsosam miljö

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- Kungsbacka växer med en långsiktigt hållbar ekonomi.
- Kungsbacka ska anpassa miljöarbetet till de nationella miljömålen och globala hållbarhetsmålen samt Borgmästaravtalet.
- Unga i Kungsbacka mår bra såväl fysiskt som psykiskt.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2020
Andelen elever som skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, ÅK 4 i % - Flickor.(Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)				91%	92%
Koldioxidutsläpp från övriga sektorer än industrin i ton per invånare. (Källa: Sveriges Ekokommuner)	2,4	2,2			2
Antal resor per invånare gjorda med kollektivtrafik. (Källa: Sveriges Ekokommuner)	67	66	65	73	75
Andel förnybara bränslen i kollektivtrafiken (%) (Källa: Sveriges Ekokommuner)	47%	47%	79%	79%	99%
Andel förnybar och återvunnen energi i kommunala lokaler (%) (Källa: Sveriges Ekokommuner)	95%	97%	99%	99%	99%
Transportenergi i kilowattimmar (kWh) för kommunens tjänsteresor med bil per årsarbetare. (Källa: Sveriges Ekokommuner)	923	614	505	427	350

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2020
Koldioxidutsläpp från kommunens tjänsteresor med bil i ton per årsarbetare. (Källa: Sveriges Ekokommuner)	0,23	0,13	0,1	0,17	0,1

7.2.1 Vi har nöjda och delaktiga brukare/klienter som får rätt insats på rätt nivå

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Nämnden för Individ & Familjeomsorg ska ha en långsiktigt hållbar ekonomi och en verksamhet med god kvalitet. Stöd ska ges utifrån individens behov och förutsättningar. Helhetssyn, samordning, ett respektfullt bemötande och den enskildes delaktighet bidrar till nöjda och delaktiga brukare som får rätt insats på rätt nivå.

I ärenden som rör barn ska barnperspektivet beaktas utifrån Barnkonventionens principer om barnets bästa och barnets rätt att få uttrycka sina åsikter och få sin åsikt beaktad i förhållande till sin ålder och mognad.

Genom ett effektivt resursanvändande uppnås största möjliga nytta för dem vi är till för.

Fokusområde

Kungsbacka växer med en långsiktigt hållbar ekonomi

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2020
Andel brukare som fått uppföljning i tid i enlighet med riktlinje för systematisk uppföljning					
Antal icke verkställda beslut som rapporteras till IVO (Inspektionen för vård och omsorg)					
Andel avslag och delavslag av totala antalet ansökningar till nämnden					
Andel av avslag och delavslag som överklagas					
Antal av nämndens överprövade beslut som ändras i högre instans					
Andel brukare med en genomförandeplan					
Andel personer som svarat ja på frågan "Frågar socialsekreteraren efter dina synpunkter på hur din situation skulle kunna förändras"					
Andel utredningar rörande barn där barnet erbjudits delaktighet					
Andel brukare i gruppboende som angivit att den får den hjälp hen vill ha				72%	
Andel brukare i serviceboende som angivit att den får den hjälp hen vill ha				58%	

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2020
Andel brukare i daglig verksamhet som angivit att den får den hjälp hen vill ha				85%	
Andel brukare boendestöd som angivit att den får den hjälp hen vill ha					
Andel brukare sysselsättning som angivit att den får den hjälp hen vill ha					
Andel personer som sammantaget är nöjd eller mycket nöjd med stödet från socialtjänsten					

7.3 Bästa företagsklimatet i Västsverige

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- Kommunen är en möjliggörare för entreprenörer och företagsamma människor.
- I Kungsbacka får vi nya arbetstillfällen och snabb etablering både för individer och företag genom samverkan mellan näringsliv och utbildning.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2020
Insikt, SKLs servicemätning av kommunernas myndighetsutövning för företag. Nöjd-kund-index utifrån sammanvägt betygsindex 0-100, för hur företag i kommunen bedömer Kungsbacka kommuns myndighetsutövning, vilket är en viktig del av företagsklimatet.	64	64	67		70
Svenskt Näringslivs attitydundersökning av kommuners företagsklimat. Medelvärde utifrån skala 1-6, där företag bedömer företagsklimatet i Kungsbacka kommun.	3,4	3,1	3	3,2	3,5

7.4 I Kungsbacka utvecklas vi hela livet

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- Barn och ungdomar utvecklas för att nå sin fulla kapacitet och god självkänsla.
- I Kungsbacka stärks individens och familjens egen förmåga att ta hand om sitt liv.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2020
Genomsnittligt meritvärde i årskurs 9. Meritvärdet utgörs av summan av de 17 bästa betygen i elevens slutbetyg och kan max vara 340.	237	240,6	228,8	239,8	245

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2020
Arbetslöshet för ungdomar 16–24 år i kommunen. (Källa: Arbetsförmedlingen och SCB)	3,5%	2,4%	2,4%	3%	2,5%
Självkänsla och framtidstro för gymnasieelever år 2, index med skala 0–10 enligt Skolenkäten som genomförs i samarbete med Göteborgsregionen, GR.	7,6		7,5		7,6
Genomsnittligt betygspoäng för gymnasiets avgångselevers betygspoäng som kan vara max 20.	13,8	13,8	13,9	13,9	14
Andel vuxna personer som inte återkommit till försörjningsstöd inom ett år efter avslutat försörjningsstöd (%)					90%

7.5 Ett medskapande samhälle och öppen attityd

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- I Kungsbacka skapar vi förutsättningar för invånare, kunder och företag att vara medskapande i att utforma det goda livet.
- Invånare, företag och besökare känner sig alltid välkomna, sedda och korrekt bemötta i kontakt med kommunen.
- Digitaliseringen gör att vi hittar smartare tjänster och effektivare arbetssätt.
- Kungsbacka kommun är en attraktiv arbetsgivare med modiga och medskapande medarbetare och ledare.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2020
Nöjd-inflytande index för hur kommuninvånarna bedömer möjligheterna till inflytande. (SCB:s medborgarundersökning, 0-100).	43	42	46	47	48
Hållbart medarbetarengagemang, ett index för medarbetarnas samlade uppfattning om områdena motivation, ledarskap och styrning, skala 1-100 enligt Medarbetarenkäten.	82	79	77	76	79
Jämställdhetsindex, Jämix. Antal poäng av max 180. Jämix beräknas utifrån nio nyckeltal med skala 1–20.	75	88	81		85
DIMIOS, digital mognad och grundläggande digitala förutsättningar					

7.5.1 Individ & Familjeomsorg erbjuder kvinnor och män, flickor och pojkar insatser på lika villkor

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Förvaltningen för Individ & Familjeomsorg ska aktivt motverka diskriminering och främja lika rättigheter oavsett kön. I enlighet med de jämställdhetspolitiska målen ska förvaltningen erbjuda kvinnor och män, flickor och pojkar samma möjlighet att forma sitt eget liv. Ett viktigt led i detta arbete är att utifrån genomförd utredning påbörja en kvalitetssäkring av prioriterade verksamheter och beslutsprocesser utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Fokusområde

Invånare, företag och besökare känner sig alltid välkomna, sedda och korrekt bemötta i kontakt med kommunen

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2020
Antal utredningar, flickor					
Antal utredningar, pojkar					
Andel avslag och delavslag av totala antalet ansökningar till nämnden, flickor					
Andel avslag och delavslag av totala antalet ansökningar till nämnden, pojkar					
Utredningstid i antal dagar från ansökan till beslut om LSS-insats, flickor					
Utredningstid i antal dagar från ansökan till beslut om LSS-insats, pojkar					
Utredningstid i antal dagar från påbörjad utredning till avslutad utredning inom barn och ungdom 0-20 år, flickor					
Utredningstid i antal dagar från påbörjad utredning till avslutad utredning inom barn och ungdom 0-20 år, pojkar					
Utredningstid i antal dagar från påbörjad utredning till avslutad utredning för vuxna med missbruksproblem 21+, kvinnor					
Utredningstid i antal dagar från påbörjad utredning till avslutad utredning för vuxna med missbruksproblem 21+, män					
Brukarbedömning individ- och familjeomsorg - helhetssyn, andel (%) kvinnor					
Brukarbedömning individ- och familjeomsorg - helhetssyn, andel (%) män					

7.5.2 Individ & Familjeomsorg nyttjar digitaliseringens möjligheter för att öka jämlikheten och självständigheten för dem vi är till för och för att utveckla effektivare arbetssätt

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Kungsbacka, liksom resten av Sveriges kommuner står inför stora utmaningar kommande år. Digitalisering och användandet av ny teknik för att erbjuda god service och för att hitta smarta och effektiva arbetssätt är en del i att möta dessa utmaningar.

Individ & Familjeomsorgs arbete med digitalisering utgår ifrån Digitalplan 2020 – 2022. I denna beskrivs de närmaste årens arbete och satsningar på digitalisering. I förvaltningens roadmap synliggörs kommande satsningar och initiativ utifrån perspektiven digitalisering för självständighet och digitalisering för effektivare arbetssätt.

Fokusområde

- Digitaliseringen gör att vi hittar smartare tjänster och effektivare arbetssätt.
- Invånare, företag och besökare känner sig alltid välkomna, sedda och korrekt bemötta i kontakt med kommunen.

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2020
Bedömning "Brukare erbjuds digitala tjänster för ett självständigt liv"					
Bedömning ""Det finns möjligheter att införa videomöte som komplement eller förstahandsval för fysiska möten eller möjligheter för att växla mellan fysiska möten och videomöten. Detta kan gälla möten med brukare/anhöriga/annan organisation men också interna möten".					
Bedömning "Personalen kan arbeta mobilt och har då tillgång till den information de behöver samt har möjlighet att dokumentera mobilt"					
Bedömning "Verksamheten arbetar med att ge brukare kompetens att använda digitala lösningar"					
Antal e- tjänster i förvaltningen					

7.5.3 Individ & Familjeomsorg är en attraktiv arbetsgivare som präglas av ett utvecklande och hållbart ledarskap. Vi har höga hälsotal och ett högt hållbart medarbetarengagemang (HME) där ansvarsfulla medarbetare känner stolthet

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Hårdare konkurrens om kompetens är en stor utmaning för kommunal service. Omfattande insatser krävs för att säkra kompetensförsörjningen och rekrytering av framtidens medarbetare.

Möjligheten för förvaltningen att attrahera och behålla kompetens är en fråga som påverkar Individ & Familjeomsorg i hög utsträckning. Förvaltningens arbete sker inom områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta medarbetare. Det systematiska arbetsmiljöarbetet bidrar i arbetet med att behålla medarbetare, bland annat genom att systematiskt arbeta med friskfaktorer. Förvaltningen fortsätter att fokusera på chefens och ledarskapets betydelse för hälsa hos medarbetaren. En hög kontinuitet bland chefer är en nyckelfaktor för att behålla medarbetare. Utvecklande ledarskap fortsätter erbjudas nya chefer under 2020.

Fokusområde

Kungsbacka kommun är en attraktiv arbetsgivare med modiga och medskapande medarbetare och ledare

Indikator	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Målvärde 2020
Hållbart medarbetarengagemang					83%
Andel chefer på Individ & Familjeomsorg som gått utvecklande ledarskap					100%
Andel chefer över chef på Individ & Familjeomsorg som gått indirekt ledarskap					100%
Personalomsättning					14%
Sjukfrånvaro					7,5%
Andel stolta medarbetare					

8 Direktiv

Anvisning

Kommunfullmäktiges direktiv handlar om särskilda frågor som lyfts upp och som ska vara genomförda till viss tidpunkt. Nämnderna ska planera sin verksamhet utifrån direktiven och vid behov konkretisera och bryta ner kommunfullmäktiges direktiv till nämnddirektiv.

Vid frågor kontakta styr- och analyschef Christina Hermansson.

Direktiv är det mest konkreta sätt våra kommunpolitiker styr på. Direktiven beskriver exakt vilka uppgifter som ska utföras under ett eller två år. Direktiv används för att tydliggöra att området är prioriterat eller för att påskynda ett arbete. Nämnden ska planera sin verksamhet utifrån direktiven som kommer att följas upp i årsredovisningen. Tjänstemännen har en skyldighet att redovisa för politikerna på vilket sätt man genomfört direktivet.

8.1 Direktiv från kommunfullmäktige

8.2 Direktiv från nämnden

8.2.1 Förvaltningen ska effektivisera verksamheten för att komma ner till en genomsnittlig nettokostnadsavvikelse för jämförbara kommuner

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Förvaltningen ska vidta nödvändiga åtgärder för att komma ner till en genomsnittlig nettokostnadsavvikelse för jämförbara kommuner.

Fokusområde

Kungsbacka växer med en långsiktigt hållbar ekonomi

8.2.2 Tillsammans för varje barn

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Förvaltningen ska tillsammans med berörda förvaltningar och Region Hallands verksamheter inom vård och hälsa bedriva ett utvecklande arbete med syfte att skapa bättre förutsättningar för gemensamma och samordnade insatser för barn och unga i Kungsbacka kommun.

Fokusområde

Barn och ungdomar utvecklas för att nå sin fulla kapacitet och god självkänsla.

8.2.3 Medarbetare på Individ & Familjeomsorg ska ha kunskap och kompetens för att upptäcka och stödja individer som lever i en hedersrelaterad kontext

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Flickor såväl som pojkar som lever i hedersrelaterade familjestrukturer begränsas i sina möjligheter till ett självständigt liv. Det handlar om en kultur och normer som begränsar den enskildes frihet. Hedersrelaterat våld har en kollektiv karaktär och kan vara sanktionerat av familjen och behöver hanteras därefter.

Individ & Familjeomsorgs medarbetare ska ha kunskap och kompetens kring hedersrelaterat våld och förtryck. De medarbetare som först kommer i kontakt med brukare/klienter ska ha kompetens att upptäcka och stödja personer som lever i en hedersrelaterad kontext. Ett nära samarbete med andra förvaltningar och aktörer är nödvändigt för att lyckas.

Fokusområde

Barn och ungdomar utvecklas för att nå sin fulla kapacitet och god självkänsla

9 Nämndens kvalitetsdeklarationer

Anvisning

Här hämtas nämndens kvalitetsdeklarationer in. Texten kommer från styrmodulen för kvalitetsdeklarationer. Behöver ni ändra i texten, så är det i styrmodulen för kvalitetsdeklarationer som justeringar görs.

Vid frågor kontakta styr- och analyschef Christina Hermansson.

Område	Beskrivning
Mottagning Individ & Familjeomsorg	Du kan, under kontorstid, komma på akut besök samma dag och få tala med en socialsekreterare.
	Du får tala med en socialsekreterare när du kontaktar oss under kontorstid. Vid akuta ärenden efter kontorstid kontaktar du socialjouren i Göteborg
Bostad med särskild service	I en bostad med särskild service får du framföra dina synpunkter om boendet. Detta sker i de flesta fall vid boendemöten eller deltagarmöten.
Daglig verksamhet	Vi bedriver verksamhet på olika nivåer: individuell nivå gruppnivå utflyttade grupper och verksamheter individuella praktikplatser. Det innebär att arbetsuppgifterna anpassas efter din förmåga, att din självständighet kan utvecklas och att du ges inflytande över valet av arbetsuppgifter.
Personlig assistans	Vi upprättar ett avtal mellan dig som assistansberättigad och Kungsbacka kommun som beskriver villkoren inom assistansen
Handläggning Enheten för Funktionsstöd	Din ansökan ska utredas skyndsamt, vilket innebär att du ska få ett beslut inom tre månader från ansökningsdatum.
	Handläggare på Funktionsstödsenheten ska ha utbildning och kompetens för att på ett rättssäkert sätt kunna utreda och bedöma ditt behov av hjälp och stöd.

10 Verksamhetsmätt

10.1 Resursmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Riket 2018	Budget 2020
Kommunfullmäktige	KF Kostnad barn och ungdomsvård, kr / inv	1 257	1 454	1 589		
	KF Kostnad missbruksvård vuxna kr/inv	326	418	481		
	N Nettokostnadsavvikelse LSS	10,4%	9,97%	10%		
	N Kostnad funktionsnedsättning LSS boende kr per brukare	1 191 651	1 305 615	1 391 202		
	N Kostnad för personlig assistans per timma i Kungsbacka kommun i egen regi	356	356	373		
	N Försäkringskassans andel av kostnadstäckningen för personlig assistans för egen regi	68,9%	56,8%	60,81%		
	N Snittkostnad per brukare med LSS beslut	854 023	851 048	926 749		
	N Kostnad familjerätt och familjerådgivning kr/inv	112	111	130		

10.2 Prestationsmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Riket 2018	Budget 2020
Kommunfullmäktige	KF Andel personer av befolking med insats/stöd, samtliga insatser (2 se fotnot)	4,8%	1,1%	1,3%		

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Riket 2018	Budget 2020
	KF Andel barn och ungdomar i befolkningen med insats/stöd (3 se fotnot)	6,5%	1,8%	2,7%		
	KF Andel vuxna av befolkningen med insats/stöd	0,7%	0,8%	0,9%		
	N Fördelning mellan serviceboende och gruppboende (%)	27%	24%	23%		
Nämnd	N Invånare med insatser enligt LSS, andel (%)	0,56%	0,59%	0,61%		
	N Antal personer som har LSS-insats verkställd den 1 okt	459	483	508		
	N Invånare 0-22 år med insatser enligt LSS, antal/ 10 000 inv 0-22 år	86	88	90		
	N Antal beviljade timmar LSS & SFB	571 844	567 153	565 358		
	N Andel avslag och delavslag i förhållande till antal beslut totalt		9,3%	3,6%		
	N Antal unika anställda per månad i snitt som jobbat hos varje brukare inom personlig assistans		9	8		

10.3 Effektmått

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Riket 2018	Budget 2020
Nämnd	N Ej återaktualiserade barn 0-12 år ett år efter avslutad utredning eller insats, andel %	82%	77%	74%		

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Riket 2018	Budget 2020
	■ Ej återaktualiserade ungdomar 13-20 år ett år efter avslutad utredning eller insats, andel (%)			83%		
	■ Ej återaktualiserade vuxna med missbruksproblem eller insatser 21 + ett år efter avslutad utredning eller insats, andel %	64%	74%	80%		

11 Personalfrågor med kommentarer

11.1 Kompetensförsörjning

11.1.1 Attrahera/rekrytera

Anvisning

Beskriv vad förvaltningen kommer att göra under 2020 för att attrahera och rekrytera rätt målgrupp av framtida medarbetare och stärka attraktionskraften som arbetsgivare.

Vid frågor kontakta HR-generalist, Sara Hjerpe.

Förvaltningen kommer fortsätta arbeta med att förbättra den organisatoriska arbetsmiljön, på alla nivåer inom organisationen. Exempelvis ska förvaltningen fortsätta arbetet med arbetsplatskulturen och arbeta vidare med att öka trivsel och hälsa i syfte att bli en mer attraktiv arbetsgivare.

Utbildning i bemanningsekonomi och schemaplanering kommer genomföras under hösten 2019. Detta förväntas ge ökad kompetens i bemanningsoptimering på ett effektivt och kvalitetssäkrat sätt.

Förvaltningen deltar i den fortsatta utvecklingen av vikariecenter. Hur uppdraget för verksamheten utformas kommer påverka hur förvaltningen ska arbeta med att attrahera och rekrytera medarbetare i framtiden.

Medarbetare på Individ & Familjeomsorg representerar och marknadsför förvaltningens verksamheter vid mässor och andra publika forum vilket bidrar till rekrytering av nya medarbetare. Vidare är det positivt för den enskilde medarbetaren att kunna vara förvaltningens ansikte utåt.

Satsningar på utbildning av medarbetare i verksamheten ska genomföras under året utifrån bedömda behov av kompetensutveckling.

Förvaltningen ska ta emot fler elever och praktikanter i olika former.

11.1.2 Utveckla/behålla

Anvisning

I Kungsbacka kommun har vi ca 7000 medarbetare som är våra ambassadörer. Hur arbetar ni för att skapa och bibehålla medarbetarnas engagemang? Erbjuds utvecklingsmöjligheter, bra arbetsmiljö, marknadsmässiga löner, heltidstjänster etc? Beskriv vad förvaltningen kommer att göra under 2020 för att värna om redan anställda medarbetare.

Vid frågor kontakta HR-generalist, Sara Hjerpe.

Under året kommer förvaltningen ytterligare utveckla arbetet med att bli bättre på att behålla medarbetare. Det systematiska arbetsmiljöarbetet och förvaltningens arbete med friskfaktorer och att i högre grad uppmärksamma det som fungerar bra är ett led i detta. Samtidigt som förvaltningen arbetar för att behålla medarbetare har vi inom kommunen också ett uppdrag att skapa utvecklingsmöjligheter och intern rörlighet.

Förvaltningen kommer fortsätta fokusera på chefens och ledarskapets betydelse för hälsa. En hög

kontinuitet bland chefer är en nyckelfaktor för att behålla medarbetare. En majoritet av förvaltningens chefer har nu gått Hälsofrämjande ledarskap, i syfte att skapa högra grad av förståelse för ledarskapets betydelse för hälsa. Utbildningen Utvecklande ledarskap fortsätter erbjudas nya chefer under 2020.

Förvaltningen har i september 2019, 827 medarbetare. Personalomsättningen var 2018 20 %. 2020 är målet att komma ner till en personalomsättning på 14 %.

11.1.3 Avsluta

Anvisning

Som arbetsgivare kan vi få värdefull information från medarbetare som avslutar sin anställning i kommunen. Dessa medarbetare kan fortsatt vara ambassadörer för kommunen som arbetsgivare även efter de avslutat sin anställning. Avgörande kan vara hur de upplever avslutet. Hur kommer ni att arbeta under 2020 för att göra avslutet så positivt som möjligt för både medarbetare och chefer.

Vid frågor kontakta HR-generalist, Sara Hjerpe.

Fortsatt arbete krävs för att fånga upp fler medarbetare i avslutningsamtal. Dokumentation av avslutningsamtal har tydliggjorts och i samband med det finns också en samtalsmall framtagen för samtalet. Den centrala processen som ligger till grund för exitenkäten kommer att digitaliseras för att förenkla hanteringen och möjliggöra bättre svarsfrekvens.

Förvaltningen tar löpande del av resultat från avslutssamtal och exitenkät. Underlaget ska ligga till grund för analys för att utveckla kompetensförsörjningsprocessen.

11.2 Personalmått

Anvisning

Välj ut relevanta nyckeltal för nämnden att ta del av. Gör en analys med utgångspunkt från de nyckeltal ni valt att arbeta med. Analysen ska dra slutsatser om varför ser det ut som det gör och vad får det för konsekvenser. Du kan tex göra en analys utifrån sjukfrånvaro och personalomsättning. Ta fram intressanta nyckeltal och jämför (det kan göras utifrån tex kön, ålder, yrkesgrupper. Finns det skillnader och vad kan det bero på? Går det att hitta framgångsmönster?

Obs! Tänk på att alla nyckeltal du behöver för att göra en analys inte måste finnas med i nämndbudgeten. Ta bara med de som är relevanta för nämnden att ta del av.

Behöver du ändra i nyckeltalen som redan ligger inne i nämndbudgeten eller har andra frågor kan du kontakta HR-generalist, Sara Hjerpe.

Förvaltningen har valt att följa heltid/deltid, sjukfrånvaro, personalomsättning och medarbetare/chef som nyckeltal inom området personalmått. Måttet "Antal medarbetare per chef" i nedan tabell innefattar även enhetschefer inom centrala stabsfunktioner. Detta ger ett lägre värde än när vi tittar på antal medarbetare per chef ute i verksamheterna. Vid delårsredovisningen 2019 var utfall på detta mått 23 medarbetare/chef.

HME- Hållbart medarbetarengagemang ska följas tättare i framtiden.

Sjukfrånvaron sjönk något från 2017 till 2018 och har hittills 2019 minskat ytterligare, vilket bör leda till en lägre sjukfrånvaro vid årets slut. Korttidsfrånvaron är oförändrat medan långtidsfrånvaron minskat med drygt 1%.

Förhållandet heltid/deltid har förändrats en del senaste året, sannolikt kommer det att vara ca 76% heltidstjänster och 24% deltidstjänster vid årets slut. De största grupperna vi har, stödassistenter och personliga assistenter har varierande förhållande mellan heltid/ deltid, men också väldigt olika förutsättningar. Förvaltningen kommer tillsammans med andra förvaltningar att arbeta med att nå heltid som norm och att fler ska få jobba mer. Personalomsättningen är hittills i år lägre än motsvarande period 2018, sannolikt blir personalomsättningen för 2019 därför lägre än 2018.

Nyckeltal	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Budget 2020
Andel heltid	72%	73%	72,06%	
Andel kvinnor som har heltid	71%	71%	70,72%	
Andel män som har heltid	78%	82%	79,49%	
Sjukfrånvaro Totalt	8%	7,8%	8,53%	
Sjukfrånvaro Kvinnor	8,2%	8,1%	8,95%	
Sjukfrånvaro Män	6,6%	5,9%	6,25%	
Korttidssjukfrånvaro			3,6%	
Korttidssjukfrånvaro Kvinnor			3,62%	
Korttidssjukfrånvaro Män			3,52%	
Anställda totalt	888	910	816	
Anställda andel kvinnor	85%	85%	84,68%	
Anställda andel män	15%	15%	15,32%	
Antal medarbetare per enhetschef	21	21	13,86	
Frisknärvaro	57%	51,3%	47,65%	
Frisknärvaro Kvinnor	56%	49,7%	46,12%	
Frisknärvaro Män	62%	59,7%	55,84%	
Medelålder	42	43	43	
Personalomsättning	27,7%	16,1%	19,96%	
Långtidssjukfrånvaro		4,5%	5,12%	
Långtidssjukfrånvaro Kvinnor		4,8%	5,73%	
Långtidssjukfrånvaro Män		3,2%	2,74%	

12 Ekonomi med kommentarer

Kommunfullmäktige beslutade 11 juni 2019 om Kommunbudgeten 2020 och plan 2021-2022.

Följande avsnitt behandlar ramfördelning av driftbudget 2020 och sammandrag investeringsbudget 2020-2024.

12.1 Driftbudget

Ramfördelning driftbudget

Anvisning

Beskriv nämndens ramfördelning av driftbudgeten.

Beskriv på vilken nivå i organisationen budgetansvaret ligger och hur beslut om omdisponering av budgetmedel kan ske. Beskriv också vilka förutsättningar som gäller för nämndens fördelning av ramarna, t ex resursfördelningsmodell, prestationsersättning etc.

Vid frågor kontakta specialist budget Ing-Britt Blomberg.

Ramfördelning/ anslagsbindningsnivå	Bokslut 2018	Budget 2019	Budget 2020
Nämnd	*	1 619	1 639
Stödfunktioner och central verksamhet	*	67 897	68 038
Myndighet stöd och behandling (tidigare IF)*	*	199 930	213 281
Boende med särskild service	*	213 270	215 408
Stöd i hem och sysselsättning	*	74 603	75 493
Daglig verksamhet	*	52 542	53 055
Privat assistans	*	42 639	42 639
Summa		652 500	669 553

* Två nämnder slogs samman till en nämnd vid årskiftet. Var god se respektive nämnds årsredovisning för bokslut 2018

Kommentar till ramfördelning driftbudget

Anvisning

Beskriv nämndens ramfördelning av driftbudgeten.

Vid frågor kontakta specialist budget Ing-Britt Blomberg.

Kommunfullmäktige har beslutat att tilldela nämnden för Individ & Familjeomsorg 668 610 tkr 2020. Ramen är uppräknad med 1,5 % samt ett tillskott på 21 miljoner kronor tillförs nämnden. Avdrag på 12,9 miljoner kronor görs med anledning av nämndens nettokostnadsavvikelse LSS (se Kommunbudget 2020). Efter beslut från Kommunfullmäktige har nämnden fått ytterligare tilldelning om 942 tkr avseende två nya LSS- boenden samt särskild lönesatsning för 2019.

Tilldelningen ska täcka nya volymer samt löne-och prisökningar för 2020.

Löneökningar fördelas ut till respektive verksamhetsområde. Löneökningarna har dock inte budgeterats med full täckning vilket ställer krav på effektiviseringar inom samtliga verksamheter.

Tilldelning för volymökning på cirka 12 miljoner kronor har tilldelats Myndighet, stöd och behandling.

Ett omfattande effektiviseringsarbete har påbörjats och kommer att fortgå under en längre tid för att förvaltningen ska komma ner till en genomsnittlig nettokostnadsavvikelse för jämförbara kommuner. Förvaltningen kommer löpande redovisa åtgärder och effekter för nämnden. På grund av stora volymökningar syns inte effekten fullt ut av det intensiva förändrings- och effektiviseringsarbete som pågår. Förvaltningen för Individ & Familjeomsorg bedömer inte att det är möjligt att nå budget i balans under 2020.

12.2 Investeringarbudget

Investeringar (belopp i tkr)

Anvisning

Kommunfullmäktiges beslutade investeringar är indelade i lokaler, exploateringar, löpande årliga samt övriga investeringar. Lokaler och exploateringar redovisas under kommunstyrelsen. Löpande årliga investeringar samt övriga investeringar redovisas under respektive nämnd. Övriga investeringar är beslutade av kommunfullmäktige på objektsnivå och omfördelning mellan objekten är inte möjlig (Undantaget Teknik där en gruppering av investeringarna är gjorda). Löpande årliga investeringar är inte specificerade i kommunfullmäktiges beslut, nämnden kan specificera på mer detaljerad objektsnivå här i sin nämndsbudget.

Vid frågor kontakta investeringscontroller Maria Carlsson eller specialist budget Ing-Britt Blomberg.

Investeringar	Bokslut 2018	Budget 2019	Budget 2020	Plan 2021	Plan 2022-24
Löpande investeringar	234	6 219	2 651	2 651	7 953
Summa	234	6 219	2 651	2 651	7 953

Kommentarer investeringsbudget

Anvisning

Beskriv årets planering av investeringar om behov finns.

Vid frågor kontakta investeringscontroller Maria Carlsson eller specialist budget Ing-Britt Blomberg.

Investeringarna avser löpande investeringar främst på boenden och daglig verksamhet, korttidsverksamheterna samt tekniska lösningar.

13 Polycys, planer och program

Anvisning

Här hämtas nämndens styrdokument in. Texten kommer från styrmodulen för styrdokument. Behöver ni ändra i texten så är det i styrmodulen för styrdokument som ni gör justeringar.

Vid frågor kontakta specialist administration Katarina Eiderbrant.

13.1 Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Reglemente för kommunstyrelsen och nämnder	KF § 111/15
Attestreglemente	KF § 30/15
Kvalitet	KF § 101/13
Barnkonventionen 2014-2018 - policy	KF § 154/14
Konkurrensprövning	KF § 8/11
Reglemente för arkivmyndigheten	KF 2019-04-09 § 45
Vision 2030	KF 2017-06
Översiktsplan för Kungsbacka kommun	KF § 35/06
Kommunikation	KF § 11/12
Fordon	KF § 114/14
Policy för upphandling	KF § 164/09
Policy för upphandling- tillämpningsanvisningar	KF § 164/09
Lokaler	KF § 153/14
Konkurrensprövning - tillämpningsanvisningar	KF § 8/11
Barnkonventionen 2014-2018-Handlingsplan	KF § 154/14
Kommunalt bostadstillägg i bostad med särskild service	KF §100/16
Personuppgifter - policy	KF 2018-06-14 § 111
Reglemente för nämnden för Individ & Familjeomsorg	KF 2018-06-14 § 107
Omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL18)	KF 2018-12-13 § 26
Taxa för avskrift eller kopia av allmän handling som begärs med stöd av offentlighetsprincipen	KF 2017-12-12 § 198
Lokala ordningsföreskrifter	KF 2018-11-06 § 190, dom 2019-06-04
Attestreglemente - tillämpningsanvisningar	Ekonomichef 2015-05-01
E-målbild 2020	FC
Klimatstrategi	KF 2018-12-13 § 257
Invånardialog	KF 2014 § 119

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Informationssäkerhet	KF 2017-05-09 § 67
Privata utförare	KF 2016-10-11 § 144
Direktupphandling	KS 2018-08-28 § 185
Arbetsgivarpolicy	KF 2019-06-11
Förmåner till förtroendevalda	KF 2018-12-13 § 260
Arbetsgivarpolicy	KF 2019-06-11 § 86
Regler för tjänsteresor	Ann-Charlotte Järnström 2019-08-20
Arkivvård och informationsförvaltning	KS 2019-03-26 § 71
Reglemente nämnden för Individ & Familjeomsorg	KF § 50/16
Handlingsplan för samhällsstörning	KF 2016-02-09 § 3

13.2 Styrdokument beslutade av nämnden för Individ & Familjeomsorg

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Delegeringsförteckning	NIF § 115/2019
Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete	NIF/2013
Systematiskt arbetsmiljöarbete	NIF/2011
Riktlinjer för Lex Sarah	NIF § 73/2016
Kvalitetskriterier för bostad med särskild service	NFS §93/15
Kvalitetskriterier för insatser som ingår i kundval	NFS §13/12
Konkurrensutställningsplan	NFS § 105/12
Jämställdhetsplan	NFS § 126/11
Övergripande kvalitetskriterier	NFS § 93/15
Miljöplan	HO § 62/08
Arkivredovisning	NIF §27/2019
Riktlinje för kvalitetsledningssystem	NFS § 117/2017, NIF §130/2017
Riktlinjer för kvalitetsledningssystem - Individ & Familjeomsorg	NIF § 130/17
Reviderad arkivredovisning för nämnden för Individ & Familjeomsorg	NIF § 24/18
Delegeringsförteckning	NIF § 70/18
Handbok i missbruksärenden	NIF/2011
Riktlinjer för verksamhetsbidrag	NIF § 37/2016
Internkontroll plan	NIF §99/2018
Lokalplan 2020- 2024	NFS §67/2018, NIF §97/2018
Internkontroll plan	NFS § 103/17
Lokalplan 2019-2023	NFS § 101/17

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Kommunstyrelsens dokumenthanteringsplaner för ledningsprocesser och stödprocesser	NIF §37/2019
Kvalitetsförklaring, förvaltningen för Individ & Familjeomsorg	NIF §17/2019
Riktlinje för systematisk uppföljning	NIF §52/2019

14 Avgifter och taxor

Anvisning

Här presenteras nämndens samtliga taxor och avgifter, giltighet och tidpunkt för beslut.

Det är ett krav att kommunens samtliga taxor ska finnas på hemsidan.

Vid frågor kontakta specialist budget Ing-Britt Blomberg.

Tabell taxor och avgifter

Taxa, Avgift	Giltig fr o m	Beslutad av, datum	Anmärkning
Omsorgsavgift/ Stöd i hemmet	2020-01-01	KS/2014:254 §208	Räknas upp årligen med basbelopp
Boendestödinsats	2019-01-01	KS/2014:162§ 210	Räknas upp årligen med basbelopp
Korttidsplatsomsorg	2019 -01-01 2018-01-01	*KS/2014:46§ 11	*1/30av maxtaxa**1/30 av helabonneman g
Korttidsplats mat	2018-01-01	**KS/2016:140 §97	Avgiften justeras med service måltids prisjusteringar från och med 2019.
Trygghetslarm	2019-01-01	Enligt Tjänsteskrivelse 2017	
Matdistribution	2019-01-01	*KS/2014:46§ 10**KS/2016:140§97	*Räknasupp årligen med basbelopp**2018 kopplas till indexvärde som Service måltid har
Korttidsvistelse utanför det egna hemmet	2020-01-01	KS/2014-01-15 225/03-04 § 6	1 /12av 2,6 % pbb. Räknas upp årligen med basbelopp

Taxa, Avgift	Giltig fr o m	Beslutad av, datum	Anmärkning
Placerade unga över 18 år	2019-01-01	KS/2014:380§ 209	1 /12av 2,6 % pbb. Räknas upp årligen med basbelopp
Placerade barn under 18 år	2015-09-01		Följer paragraf för avgift i SoL och LSS samt Försäkringskassan
Egenavgift för placerade vuxna			6 kap 1 § Socialtjänstförordningen och 106 kap 39 § Socialförsäkringsbalken