

Nämndbudget 2021

Nämnden för Individ & Familjeomsorg

Innehållsförteckning

1	Översiktlig beskrivning av nämnden	3
1.1	Nämndens uppdrag	3
1.2	Verksamhetens omfattning	4
1.3	Nämnd/styrelse	6
1.4	Förvaltningens organisation	7
2	Så här styrs kommunen	8
3	Visionen visar vart vi vill.....	9
4	Kommunens omvärldsanalys	11
5	Nämndens omvärldsanalys	12
6	Vår värdegrund.....	14
7	Mål.....	15
7.1	En attraktiv kommun att bo, verka och vistas i	15
7.2	En hållbar utveckling och en hälsosam miljö.....	16
7.3	Bästa företagsklimatet i Västsverige	18
7.4	I Kungsbacka utvecklas vi hela livet.....	19
7.5	Ett medskapande samhälle och öppen attityd.....	19
8	Direktiv.....	23
8.1	Direktiv från kommunfullmäktige	23
8.2	Direktiv från nämnden	23
9	Verksamhetsmått	25
9.1	Resursmått.....	25
9.2	Prestationsmått.....	25
9.3	Effektmått.....	27
10	Personalfrågor med kommentarer	28
10.1	Kompetensförsörjning	28
10.2	Personalmått.....	28
11	Ekonomi med kommentarer	30
11.1	Driftbudget	30
11.2	Investeringsbudget.....	30
12	Polycys, planer och program	32
12.1	Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige.....	32
12.2	Styrdokument beslutade av nämnden för Individ & Familjeomsorg	33
12.3	Styrdokument beslutade av kommunstyrelsen.....	34
13	Avgifter och taxor.....	35

1 Översiktlig beskrivning av nämnden

1.1 Nämndens uppdrag

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

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

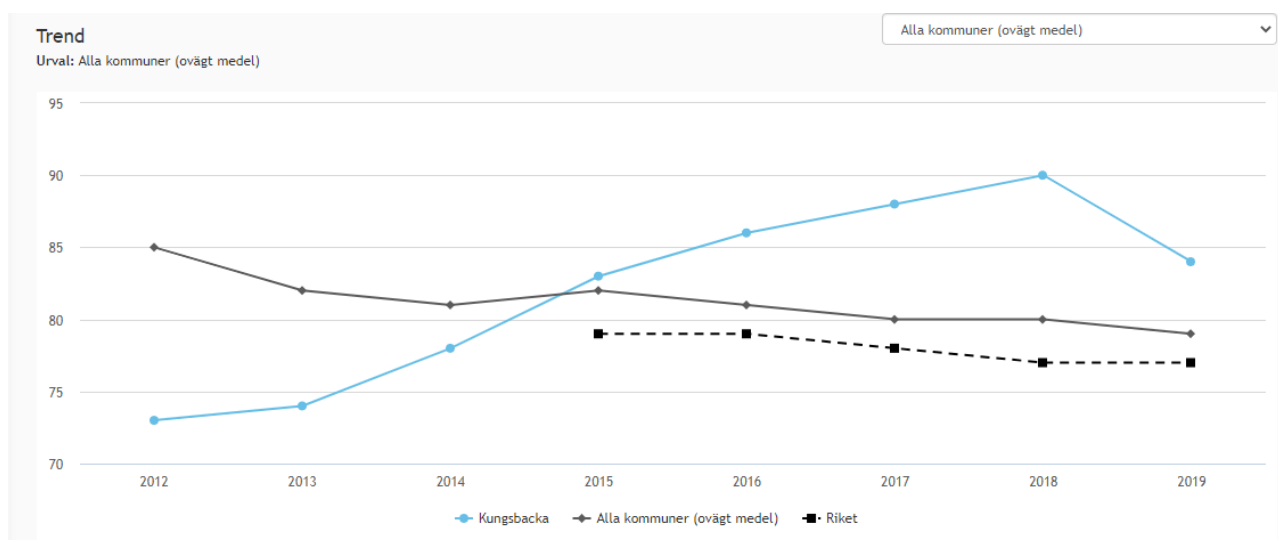
Nämnden för Individ & Familjeomsorg har en budget på cirka 689 miljoner kronor 2021.

I juni 2020 fanns 807 anställda på förvaltningen för Individ & Familjeomsorg. Personalomsättningen till och med juni månad var 12,4 %.

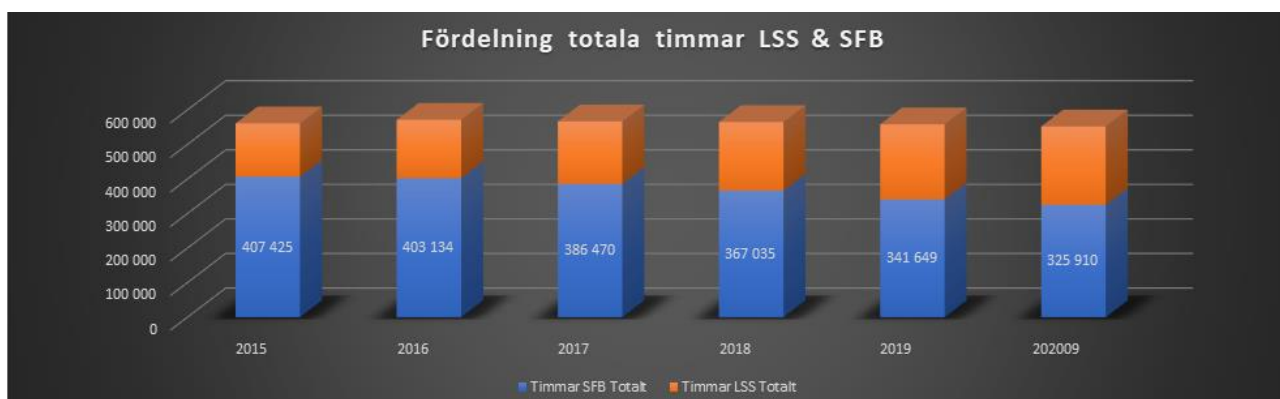
I september 2020 finns totalt 262 aktuella beslut om bostad med särskild service.

Antal köpta platser funktionsstöd i augusti 2020 är 63 st (alla insatser).

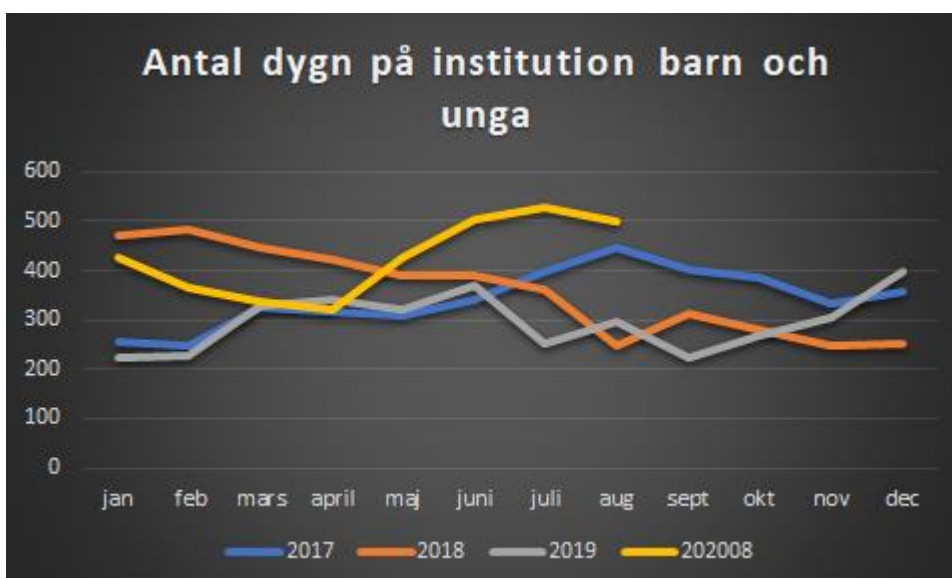
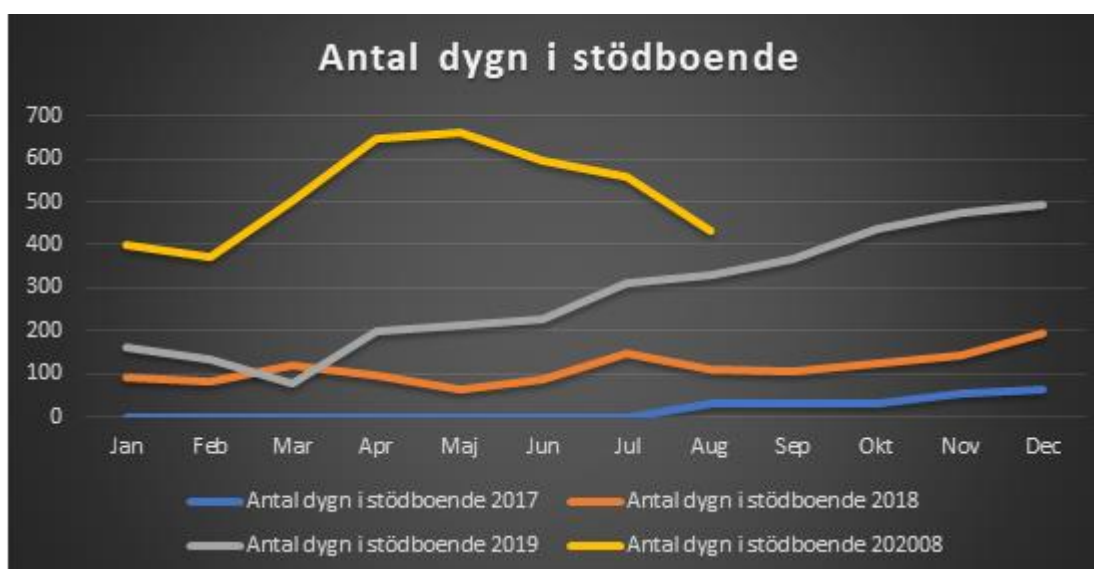
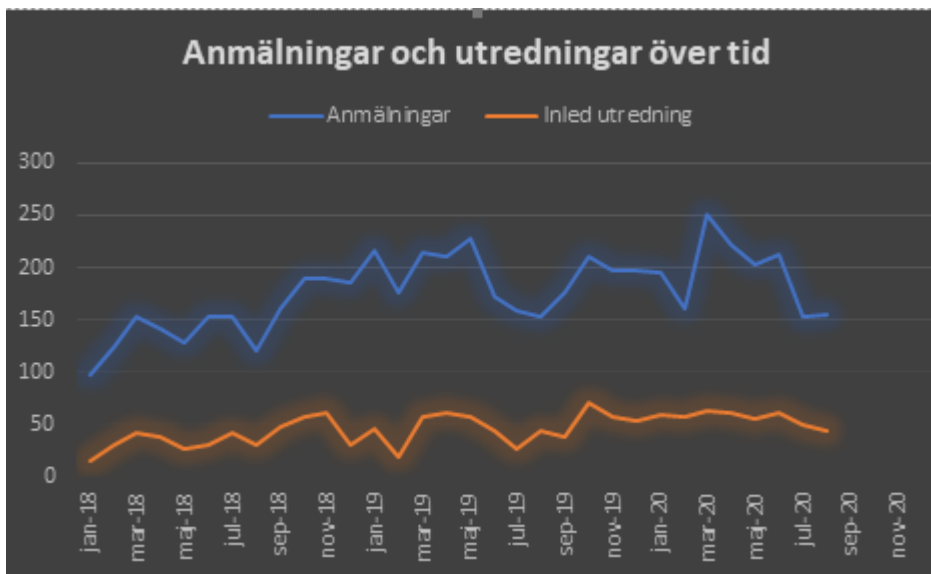
Invånare 0–22 år med insatser enligt LSS, antal/10 000

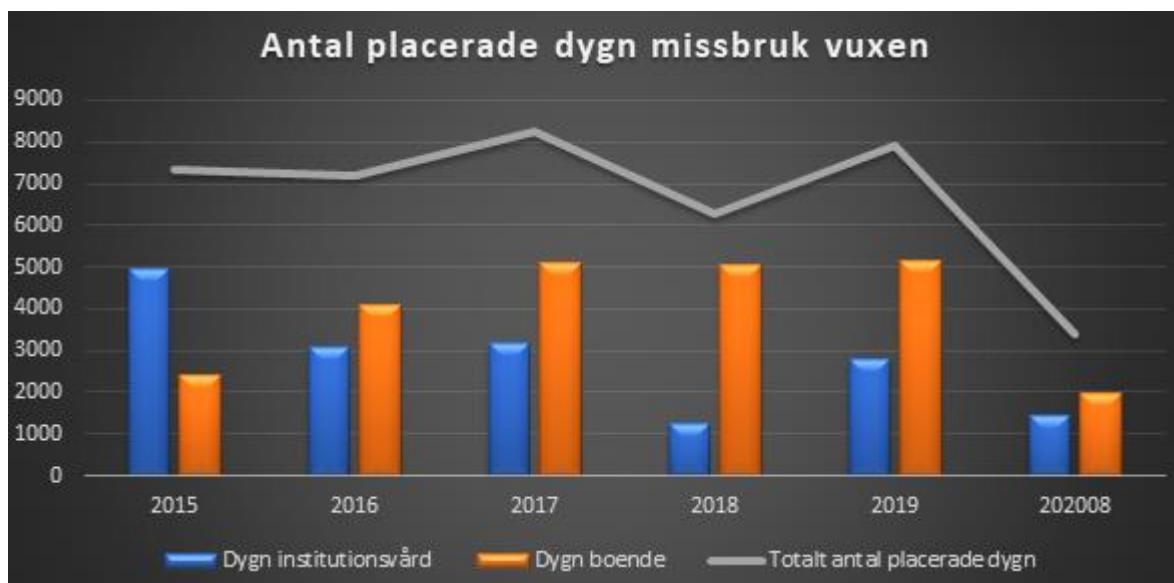


Antal beviljade timmar inom privat assistans har legat relativt fast sedan 2015. Däremot har det skett en förskjutning av SFB- beslut (Socialförsäkringsbalk) till LSS- beslut. Denna förskjutning är extra tydlig i personlig assistans i egen regi.



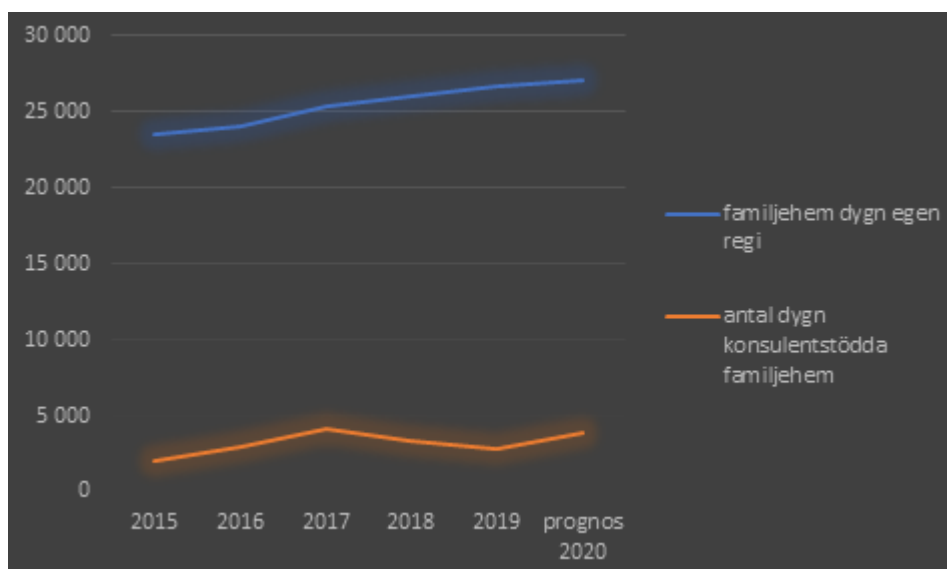
Antal orosanmälningar och utredningar barn och unga





- Snittkostnad institutionsvård vuxna: 3121 kr/dygn (bruttokostnad)
- Snittkostnad boende vuxna: 1399 kr/dygn (bruttokostnad)
- Snittkostnad våld i nära relation: 1866 kr/dygn (bruttokostnad)
- Snittkostnad stödboende barn och unga 1776 kr/dygn (bruttokostnad)
- Snittkostnad institutionsvård barn och unga 5330kr/dygn (bruttokostnad)
- Volymen dygn familjehem (konsulentstödda/egna)

Volymen dygn familjehem



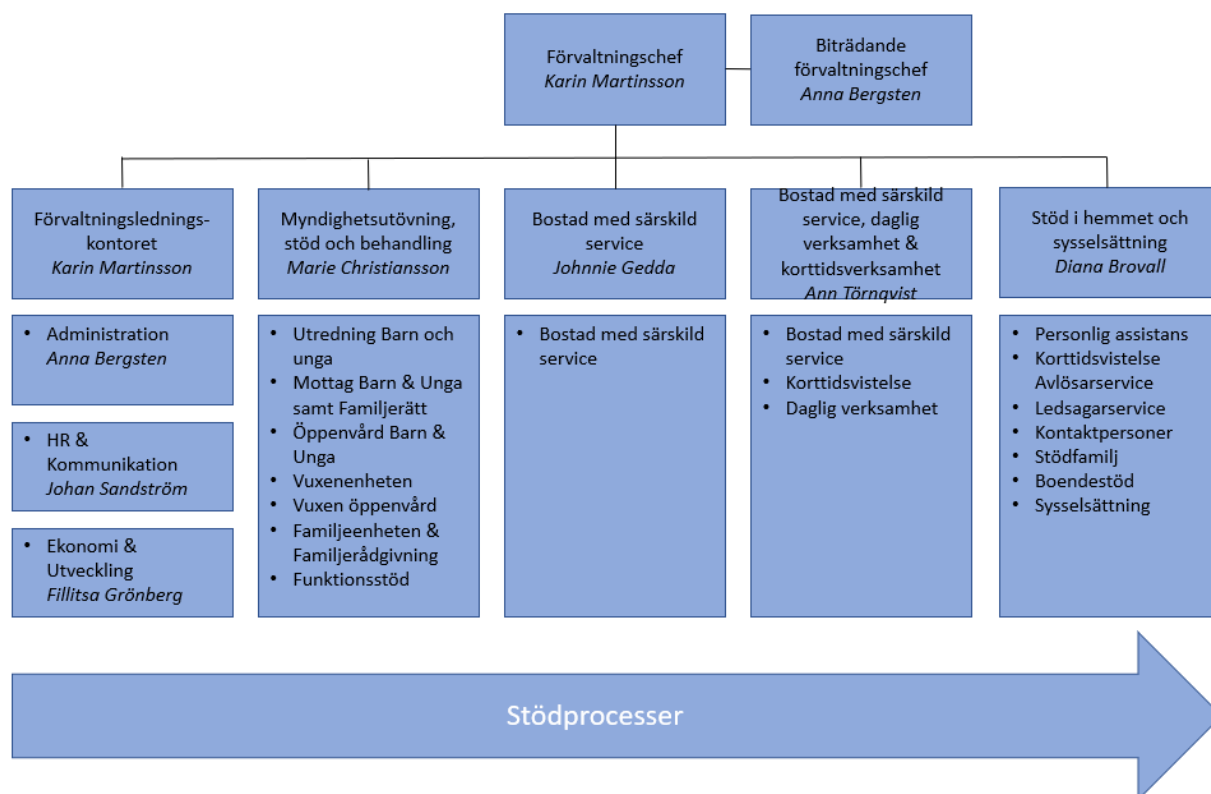
- Snittkostnad familjehem konsulentstött 2333 kr/dygn (bruttokostnad)
- Snittkostnad familjehem egen regi 1331 kr/dygn inklusive overheadkostnader.

1.3 Nämnd/styrelse

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



Förvaltningen för Individ & Familjeomsorg leds av en förvaltningschef som tillsammans med biträdande förvaltningschef, verksamhetschefer, HR-chef och ekonomi- och utvecklingschef 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. Administration, HR & kommunikation, Ekonomi & utveckling ansvarar för styr- och stödprocesser och arbetar på tvären över hela förvaltningen.

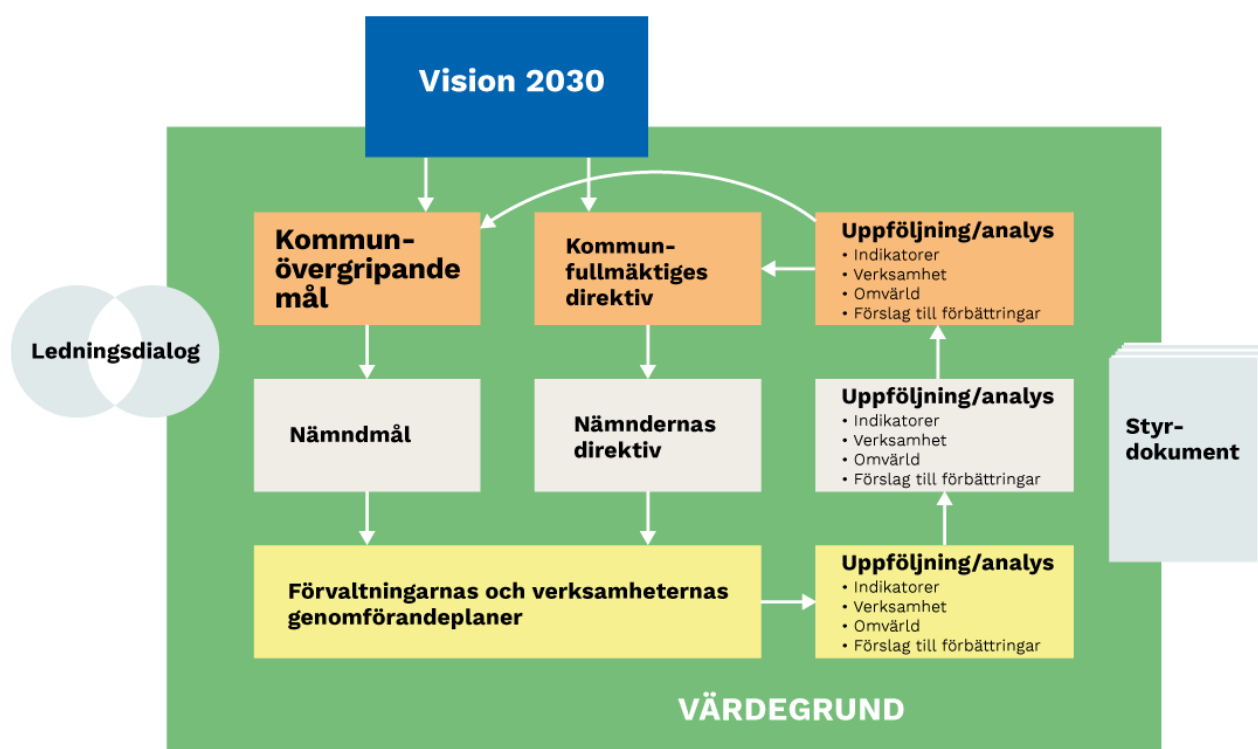
2 Så här styrs kommunen

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

Kungsbackas omvärldsanalys bygger på den analys som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) presenterade tillsammans med Kairos Future för några år sedan. Här beskrivs övergripande förändringskrafter och trender som bedöms påverka det kommunala uppdraget mot 2030. Nämnderna har bidragit till kommunens omvärldsanalys med de möjligheter och utmaningar de ser den närmaste framtiden.

Med trender menas 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

Den pågående pandemin kan få påverkan på trenderna.

Detta beskrivs mer utförligt i omvärldsanalysen i Kommunbudget 2021 med plan 2022–2023.

5 Nämndens omvärldsanalys

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 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.

För att 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 nollfelskultur 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

Kompetensförsörjning

Förutsättningarna för kompetensförsörjningen är bättre än tidigare på kort sikt eftersom arbetsmarknaden kraftigt försämrats efter pandemin. På lång sikt så krävs ändå omfattande insatser för att säkra kompetensförsörjningen och rekrytering av framtidens medarbetare. Konkurrensen om medarbetare med kompetens inom både vård och pedagogik kommer bli hård då andelen äldre av befolkningen kommer öka markant och med det kommer vårdkompetens att behövas inom äldreomsorgen.

Kungsbacka kommun har antagit tre av SKR: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 SKR och kommunal skrivit för att nå heltid som norm. Förvaltningen har påbörjat arbetet med heltidsresan kopplat till den kommunövergripande handlingsplanen som finns. I Maj 2021 ska målen med avtalet uppnås.

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 fortsatt utveckling av arbetsmiljöarbetet krävs för att kunna utveckla och behålla medarbetare i den utsträckning som är önskvärd. För hög personalomsättning har stora negativa konsekvenser på verksamheten, så även en för låg sådan.

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

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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Bäst att leva, Kungsbackas placering i ranking av Sveriges kommuner enligt Tidningen Fokus.	29	28	24	15	<20
Invånarnas helhetsbedömning av kommunen som en plats att bo och leva på. SCB:s medborgarundersökning, Nöjd Region-index, NRI, skala 0–100.	71	72	72	68	*
Antal påbörjade bostäder				501	550
Antal färdigställda bostäder				418	430

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Trygghetsindex för hur kommuninvånarna bedömer tryggheten (SCB:s medborgarundersökning, skala 0–100)	62	63	64	60	*
Invånarnas uppfattning om möjligheterna till fritidsaktiviteter i kommunen (SCB:s medborgarundersökning, index i skala 0–100).	67	66	66	66	*

*SCB arbetar med en översyn av medborgarundersökningen. Den får en helt ny form från och med 2021 och svaren kommer inte längre analyseras utifrån NKI-modellen.

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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Koldioxidutsläpp från övriga sektorer än industrin i ton per invånare. (Källa: Sveriges Ekokommuner) Värdet för 2018 publiceras under hösten 2020.	2,3	2,3			1,9**
Antal resor per invånare gjorda med kollektivtrafik. (Källa: Sveriges Ekokommuner)	66	65	73	74	77
Andel förnybara bränslen i kollektivtrafiken (%) (Källa: Sveriges Ekokommuner)	47%	79%	79%	71%	99%
Andel förnybar och återvunnen energi i kommunala lokaler (%) (Källa: Sveriges Ekokommuner)	97%	99%	99%	99%	99%
Transportenergi i kilowattimmar (kWh) för kommunens tjänsteresor med bil per årsarbetare. (Källa: Sveriges Ekokommuner)	614	505	427	354	340
Koldioxidutsläpp från kommunens tjänsteresor med bil i ton per årsarbetare. (Källa: Sveriges Ekokommuner)	0,13	0,1	0,17	0,14	0,1
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%	89%	90%

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Andelen elever som skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, ÅK 4 i % - Pojkar. (Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)			91%	90%	90%
Andelen elever som skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, ÅK 8 i % - Flickor. (Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)			75%	73%	80%
Andelen elever som skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, ÅK 8 i % - Pojkar. (Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)			88%	81%	80%
Andelen elever som har skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, Gymnasiet ÅK 1 i% - flickor.				58%	60%
Andelen elever som har skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, Gymnasiet ÅK 1 i% - pojkar.				61%	60%

**1,5 år 2030 enligt Klimatstrategin.

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 Lag (2018:11 97) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter.

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

Fokusområde

Kungsbacka växer med en långsiktigt hållbar ekonomi

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Antal icke verkställda beslut som rapporteras till IVO (Inspektionen för vård och omsorg)					

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
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 i egen regi LSS					100%
Andel brukare med genomförandeplan IFO, vuxen egen regi					100%
Andel personer som svarat ja på frågan "Frågar socialsekreteraren efter dina synpunkter på hur din situation skulle kunna förändras"				100%	100%
Andel brukare i gruppboende som angivit att den får den hjälp hen vill ha			72%		100%
Andel brukare i serviceboende som angivit att den får den hjälp hen vill ha			58%		100%
Andel brukare i daglig verksamhet som angivit att den får den hjälp hen vill ha			85%		100%
Andel brukare boendestöd som angivit att den får den hjälp hen vill ha				90%	100%
Andel brukare sysselsättning som angivit att den får den hjälp hen vill ha				100%	100%
Andel personer som sammantaget är nöjd eller mycket nöjd med stödet från socialtjänsten				96%	100%

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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Insikt, SKR:s 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	67	63	62	70

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Svenskt Näringslivs attitydundersökning av kommuners företagsklimat. Medelvärde utifrån skala 1–6, där företag bedömer företagsklimatet i Kungsbacka kommun.	3,1	3	3,2	3,4	3,6

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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Genomsnittligt meritvärde i årskurs 9. Meritvärdet utgörs av summan av de 17 bästa betygen i elevens slutbetyg och kan max vara 340.	241	229	240	238	245
Arbetslöshet för ungdomar 16–24 år i kommunen. (Källa: Arbetsförmedlingen och SCB)	2,4%	2,4%	3%	2,2%	2,8%
Självkänsla och framtidstro för gymnasieelever år 2, index med skala 0–10 enligt Skolenkäten som genomförs enligt Skolinspektionens skolenkät. Enkäten genomförs vartannat år.		7,5		7,3	7,6
Genomsnittligt betygspoäng för gymnasiets avgångselevs betygspoäng som kan vara max 20.	13,8	13,9	13,9	13,8	14
Andel vuxna personer som inte återkommit till försörjningsstöd inom ett år efter avslutat försörjningsstöd (%)	75%	75%	73%	78%	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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Nöjd-inflytande index för hur kommuninvånarna bedömer möjligheterna till inflytande. (SCB:s medborgarundersökning, 0–100).	42	46	47	43	*
DIMIOS, digital mognad och grundläggande digitala förutsättningar. Ny indikator från och med år 2020					
Hållbart medarbetarengagemang, ett index för medarbetarnas samlade uppfattning om områdena motivation, ledarskap och styrning, skala 1–100 enligt Medarbetarenkäten. Mätningen görs vartannat år.	79	77	76		79
Jämställdhetsindex, Jämix. Antal poäng av max 180. Jämix beräknas utifrån nio nyckeltal med skala 1–20.	88	80	77	91	91

* SCB arbetar med en översyn av medborgarundersökningen. Den får en helt ny form från och med 2021 och svaren kommer inte längre analyseras utifrån NKI-modellen.

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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Andel utredningar, kvinnor/flickor					
Andel utredningar, män/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			25	57	
Utredningstid i antal dagar från ansökan till beslut om LSS-insats, pojkar			22	49	

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Utredningstid i antal dagar från påbörjad utredning till avslutad utredning inom barn och ungdom 0–20 år, flickor			116	105	
Utredningstid i antal dagar från påbörjad utredning till avslutad utredning inom barn och ungdom 0–20 år, pojkar			119	100	
Utredningstid i antal dagar från påbörjad utredning till avslutad utredning för vuxna med missbruksproblem 21+, kvinnor			41	25	
Utredningstid i antal dagar från påbörjad utredning till avslutad utredning för vuxna med missbruksproblem 21+, män			21	22	
Brukarbedömning individ- och familjeomsorghelhetssyn, andel (%) kvinnor				100%	
Brukarbedömning individ- och familjeomsorghelhetssyn, andel (%) män				92%	

7.5.2 Individ & Familjeomsorg är en attraktiv arbetsgivare som präglas av ett utvecklande och hållbart ledarskap och 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 chefers 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 2021.

Fokusområde

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

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
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%

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Korttidsfrånvaro (dag 1–14)					
Långtidsfrånvaro (dag 15-)					
Andel stolta medarbetare					

7.5.3 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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Bedömning utifrån SKR:s självskattningsverktyg LIKA Socialtjänst: "Brukare erbjuds digitala tjänster för ett självständigt liv"					Uppnådd
Bedömning utifrån SKR:s självskattningsverktyg LIKA Socialtjänst: ""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"					Uppnådd
Bedömning utifrån SKR:s självskattningsverktyg LIKA Socialtjänst: "Personalen kan arbeta mobilt och har då tillgång till den information de behöver samt har möjlighet att dokumentera mobilt"					Uppnådd
Antal e- tjänster i förvaltningen					
Antal kartlagda processer					
Antal processer där arbetssättet förändrats					

8 Direktiv

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 nå en budget i balans

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Förvaltningen skall vidta åtgärder för att nå en budget i balans senast 2022, med bibehållen god kvalitet. Förvaltningen skall ha ett arbetssätt som innebär att löpande och årligen i genomförandeplaner beskriva hur man beaktat möjligheterna att bedriva verksamheter och aktiviteter med nya arbets-, organisations- och finansieringsformer.

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

8.2.4 Förvaltningen för Individ & Familjeomsorg ska i samverkan med andra förvaltningar samt Region Halland bygga en struktur för att säkra ett framgångsrikt suicidpreventivt arbete i kommunen

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

Kungsbacka kommun deltar i det gemensamma arbetet med en regional handlingsplan för suicidprevention. Nämnden för Individ & Familjeomsorg uppdrar åt förvaltningen att utifrån den gemensamma handlingsplanen bygga en struktur på förvaltningsnivå där ansvars- och arbetsfördelning klargörs. God struktur skapar förutsättningar för den interna och externa samverkan som behövs för ett framgångsrikt suicidpreventivt arbete för brukare/klienter, medarbetare och invånare i kommunen.

9 Verksamhetsmätt

9.1 Resursmätt








Delområde	Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Riket 2019	Budget 2021
Kommunfullmäktige	KF Kostnad barn och ungdomsvård, kr / inv.	1 454	1 589	1 575		
	KF Kostnad missbruksvård vuxna kr/inv.	418	481	346		
	N Nettokostnadsavvikelse LSS	9,97%	10%	10,4%		
	N Nettokostnadsavvikelse IFO					
	N Kostnad funktionsnedsättning LSS boende kr per brukare	1 305 615	1 391 202	1 462 461		
	N Kostnad för personlig assistans per timma i Kungsbacka kommun i egen regi	356	373	403		
	N Försäkringskassans andel av kostnadstäckningen för personlig assistans för egen regi	56,8%	60,81%	49%		
	N Kostnad per brukare, personlig assistans LSS egen regi					
N Kostnad per brukare, personlig assistans SFB egen regi						

9.2 Prestationsmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Riket 2019	Budget 2021
-----------	-----------	----------------	----------------	----------------	------------	----------------

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Riket 2019	Budget 2021
Kommunfullmäktige	■ Fördelning mellan serviceboende och gruppboende (%)	24%	23%	26%		
	■ Andel köpta platser av totala antalet verkställda beslut, LSS 9.9 (bostad med särskild service)					
	■ Andel köpta platser i gruppboende av totala antalet köpta platser, bostad med särskild service					
Nämnd	■ Invånare med insatser enligt LSS, andel (%)	0,59%	0,61%	0,61%		
	■ Antal personer som har LSS-insats verkställd den 1 okt	483	508	517		
	■ Invånare 0–22 år med insatser enligt LSS, antal/ 10 000 inv. 0–22 år	88	90	84		
	■ Antal beviljade timmar LSS & SFB	567 153	565 358	561 626		
	■ Antal unika anställda per månad i snitt som jobbat hos varje brukare inom personlig assistans	9	8	6		
	■ Antal dygn i institutionsplacering vuxen, köpta platser					
	■ Antal dygn i institutionsplacering barn och unga, köpta platser					
	■ Antal dygn i stödboende barn och unga, köpta platser					
■ Antal dygn i boende missbruk, köpta platser						

9.3 Effektmått

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Riket 2019	Budget 2021
Nämnd	 Ej återaktualiserade barn 0–12 år ett år efter avslutad utredning eller insats, andel %	77%	74%	80%		
	 Ej återaktualiserade ungdomar 13–20 år ett år efter avslutad utredning eller insats, andel (%)		83%	65%		
	 Ej återaktualiserade vuxna med missbruksproblem eller insatser 21 + ett år efter avslutad utredning eller insats, andel %	74%	80%	57%		
	 Antal individer som går från daglig verksamhet till annan sysselsättning/praktik					
	 Antal personer som flyttat från grupp- till servicebostad					
	 Antal personer som flyttat från servicebostad till att få boendestöd					
	 Antal personer som flyttat från referensboende till eget boende					

10 Personalfrågor med kommentarer

10.1 Kompetensförsörjning

10.1.1 Attrahera/rekrytera

Förvaltningen kommer fortsätta arbeta med att förbättra den organisatoriska arbetsmiljön, på alla nivåer inom organisationen. De förändringar som genomförs utifrån att skapa en budget i balans behöver komma med en bibehållen eller bättre arbetsmiljö.

Fortsatt utveckling av kompetens inom, och organisation för, bemanningsekonomi och schemaplanering fortsätter. Detta förväntas ge ökad kompetens i hållbar bemanning och schemaläggning.

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.

10.1.2 Utveckla/behålla

Heltid som norm är fortsatt i fokus för att kunna nå de mål som är uppsatta till maj 2021. Andelen heltidstjänster ökar successivt och för att fortsatt öka så behöver vissa organisatoriska förändringar genomföras. Omställningen från en deltidorganisation till heltidsorganisation fortsätter under 2021. Det systematiska arbetsmiljöarbetet och förvaltningens arbete med att utveckla den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, OSA, fortsätter. 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 högre grad av förståelse för ledarskapets betydelse för hälsa. Utbildningen Utvecklande ledarskap fortsätter erbjudas nya chefer under 2021.

10.1.3 Avsluta

Fortsatt arbete krävs för att fånga upp fler medarbetare i avslutningssamtal. Dokumentation av avslutningssamtal har tydliggjorts och i samband med det finns också en samtalsmall framtagen för samtalet. Den centrala processen som ligger till grund för exitenkäten behöver ytterligare utvecklas för att skapa bättre svarsfrekvens.

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

10.2 Personalmått

Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Budget 2021
-----------	-------------	-------------	-------------	-------------

Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Budget 2021
Andel heltid	73%	72,1%	77,3%	
Andel kvinnor som har heltid	71%	70,7%	77,4%	
Andel män som har heltid	82%	79,5%	76,8%	
Sjukfrånvaro Totalt	7,8%	8,5%	8,1%	
Sjukfrånvaro Kvinnor	8,1%	9%	8,4%	
Sjukfrånvaro Män	5,9%	6,3%	6,8%	
Korttidssjukfrånvaro		3,6%	3,6%	
Korttidssjukfrånvaro Kvinnor		3,6%	3,8%	
Korttidssjukfrånvaro Män		3,5%	3%	
Sjukfrånvaro, andel av sjukfrånvaro 60 dagar eller mer				
Anställda totalt	910	816	840	
Anställda andel kvinnor	85%	84,7%	83,7%	
Anställda andel män	15%	15,3%	16,3%	
Antal medarbetare per enhetschef	21	13,9	22,9	
Frisknärvaro	51,3%	47,7%	49,5%	
Frisknärvaro Kvinnor	49,7%	46,1%	48,8%	
Frisknärvaro Män	59,7%	55,8%	53,4%	
Medelålder	43	43	44	
Personalomsättning	16,1%	20%	17,8%	
Långtidssjukfrånvaro	4,5%	5,1%	4,5%	
Långtidssjukfrånvaro Kvinnor	4,8%	5,7%	4,6%	
Långtidssjukfrånvaro Män	3,2%	2,7%	3,8%	

11 Ekonomi med kommentarer

Kommunfullmäktige beslutade 16 juni 2020 om Kommunbudget 2021 och plan 2022–2023.

Följande avsnitt behandlar ramfördelning av driftbudget 2021 och sammandrag investeringsbudget 2021–2025.

11.1 Driftbudget

Ramfördelning driftbudget

Ramfördelning/ anslagsbindningsnivå	Bokslut 2019	Budget 2020	Budget 2021
Nämnd	-2 692	-1 639	-1 692
Stödfunktioner och central verksamhet	-52 336	-51 957	-52 119
Myndighet stöd och behandling	-231 605	-203 348	-220 811
Boende med särskild service	-222 825	-229 949	-229 949
Stöd i hemmet och sysselsättning	-81 936	-75 768	-75 768
Daglig verksamhet	-48 524	-49 843	-49 843
Privat assistans	-46 467	-52 639	-59 139
Summa	-686 385	-665 143	-689 321

Kommentar till ramfördelning driftbudget

Kommunfullmäktige har beslutat att tilldela nämnden för Individ & Familjeomsorg 698 501 kr 2021. Efter beslutet har mindre ramjusteringar gjorts.

Ramen är uppräknad med 1,25 % samt ett tillskott på 17,8 miljoner kronor tillförs nämnden. Tilldelningen ska täcka volymökningar samt löne- och prisökningar för 2021.

En stor del av ökningen i rambudget tillfaller verksamhetsområde Myndighet, stöd och behandling för att täcka kostnader för köpta platser inom IFO, främst inom Barn- och unga. Myndighet, stöd och behandling har tidigare haft ett stor budgetunderskott avseende främst IFO, vilket tyder på felaktig budgettilldelning.

Privat assistans har haft en stadig volymökning över tid och får ett tillskott på 6,5 miljoner kronor.

Ett omfattande effektiviseringsarbete har påbörjats och kommer att fortgå under en längre tid för att förvaltningen ska nå en budget i balans. Förvaltningen redovisar löpande 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 2021.

11.2 Investeringsbudget

Investeringar (belopp i tkr)

Investeringar	Bokslut 2019	Budget 2020	Budget 2021	Plan 2022	Plan 2023–25
Löpande investeringar	-2 028	-6 748	2 651	2 651	7 953

Investeringar	Bokslut 2019	Budget 2020	Budget 2021	Plan 2022	Plan 2023–25
Summa	-2 028	-6 748	2 651	2 651	7 953

Kommentarer investeringsbudget

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

12 Polycys, planer och program

12.1 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
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

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
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

12.2 Styrdokument beslutade av nämnden för Individ & Familjeomsorg

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Delegeringsförteckning	NIF § 111/2020
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
Konkurrensutsättningsplan, pågår	NIF § 110/2019
Jämställdhetsplan, översyn pågår	NFS § 126/2011
Övergripande kvalitetskriterier	NFS § 93/2015
Miljöplan	HO § 62/08
Arkivredovisning/Informationsredovisning	NIF §27/2019
Riktlinje för kvalitetsledningssystem	NFS § 117/2017, NIF §130/2017
Reviderad arkivredovisning för nämnden för Individ & Familjeomsorg	NIF § 24/18
Delegeringsförteckning	NIF § 111/2020
Handbok i missbruksärenden	NIF §92/2011
Riktlinjer för verksamhetsbidrag	NIF § 37/2016
Internkontroll plan	NIF §154/2020
Lokalbehov 2020–2024	NIF § 139/2019
Kommunstyrelsens dokumenthanteringsplaner för ledningsprocesser och stödprocesser	NIF §37/2019
Kvalitetsförklaring, förvaltningen för Individ & Familjeomsorg	NIF §17/2019
Riktlinje för individbaserad systematisk uppföljning	NIF §92/2020
Digitalplan 2020–2022	NIF § 106/2019
Nämndbudget 2020, plan 2021–2022	NIF § 177/2019
Taxor och avgifter 2020	NIF § 8/2020
Investeringsplan 2021–2025	NIF § 177/2019

12.3 Styrdokument beslutade av kommunstyrelsen

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Riktlinjer för integration	KS 2019-11-26 § 275

13 Avgifter och taxor

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
Boendestödsinsats	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	*Räknas upp 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
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

Taxa, Avgift	Giltig fr o m	Beslutad av, datum	Anmärkning
Egenavgift för placerade vuxna			6 kap 1 § Socialtjänstför ordningen och 106 kap 39 § Socialförsäkr ingsbalken