



§ 163 Social- och omsorgsnämndens internbudget 2019 med plan för 2020-2022

Dnr SN 2018-268

Ärende

Budgeten har utarbetats enligt en ny modell för Linköpings kommun. Gemensamma målområden för hela kommunen har bearbetats och formulerats som nämndspecifika mål och indikatorer. När det gäller målområdet medarbetare så har kommunstyrelsen i sin roll som arbetsgivare har beslutat om nämndmål och nämndindikatorer och förvaltningschefen fastställer målvärden.

Förvaltningens verksamhetsplan har utarbetats av förvaltningen, godkänts av kommundirektören och redovisas till respektive nämnd som en bilaga i nämndens internbudget.

Den nya Social- och omsorgsnämnden har ett nytt reglemente och under nämnden redovisas kostnader för förvaltningen som avser nämndens områden.

Den sammanlagda ekonomiska ramen uppgår till drygt 1,4 miljarder.

Budgeten är lämnad i balans.


Socialnämndens beslut

1. Internbudget 2019 med plan för 2020-2022 för Social- och omsorgsnämnden godkänns och överlämnas till Kommunstyrelsen
2. Informationen om nämndmål, nämndindikatorer och målvärden i målområdet Medarbetare noteras.
3. Informationen om förvaltningens verksamhetsplan 2019 noteras.
4. Upprättat förslag till internkontrollplan för år 2019 godkänns och överlämnas till kommunstyrelsen och till kommunens revisorer.

PROTOKOLLSANTECKNING

Moderaterna, Kristdemokraterna, Centern och Liberalerna delartar inte i beslutet. Istället lämnas följande protokollsanteckning.

”De nya nämnderna kommer att ta en reviderad internbudget under våren, utifrån det nya beslutet om budgetramar som kommunfullmäktige tar den 4/12 och Alliansens prioriteringar”.

Ordförandens signatur 	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
--	----------------------	----------------------	--



§ 166 Internbudget 2019 med plan för 2020-2022

Dnr SN 2018-268

Ärende

Socialförvaltningens budgetram 2018 är (exkl justering för pris och lön) 221,8 mnkr. Av dessa 221,8 mnkr utgör 195,4 mnkr finansiering genom kommunbidrag och återstoden, 26,4 mnkr finansiering genom uppbokade EKB medel från socialnämnden i bokslut 2017. Inför 2019 är socialförvaltningens budgetram reducerad med dessa 26,4 mnkr samt med ytterligare 5 mnkr. För att budgetramen för 2019 ska kvarstå på en oförändrad nivå jämfört med 2018 saknas 31,4 mnkr. Finansiering av utökad budgetram föreslås ske genom in-
språktagande av motsvarande belopp ur kommunstyrelsens resursmedel.

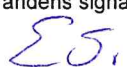
Socialnämndens beslut

Socialnämnden ansöker om utökad budgetram med 31,4 mnkr för socialnämnden avseende förvaltningskostnader som fördelas med 18,2 mnkr till social och omsorgsnämnd och med 13,2 mnkr till äldrenämnden för att ingå i respektive nämnds budgetram 2019 och framåt.

PROTOKOLLSANTECKNING

Moderaterna, Kristdemokraterna, Centern och Liberalerna delartar inte i beslutet. Istället lämnas följande protokollsanteckning.

”De nya nämnderna kommer att ta en reviderad internbudget under våren, utifrån det nya beslutet om budgetramar som kommunfullmäktige tar den 4/12 och Alliansens prioriteringar”.

Ordförandens signatur 	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
--	----------------------	----------------------	--



§ 143 Internbudget 2019 med plan för 2020-2022

Dnr ON 2018-65

Ärende

Budgeten har utarbetats enligt en ny modell för Linköpings kommun. Gemensamma målområden för hela kommunen har bearbetats och formulerats som nämndspecifika mål och indikatorer. När det gäller målområdet medarbetare så har kommunstyrelsen i sin roll som arbetsgivare har beslutat om nämndmål och nämndindikatorer och förvaltningschefen fastställer målvärden.

Förvaltningens verksamhetsplan har utarbetats av förvaltningen, godkänts av kommundirektören och redovisas till respektive nämnd som en bilaga i nämndens internbudget.

Den nya Social- och omsorgsnämnden har ett nytt reglemente och under nämnden redovisas kostnader för förvaltningen som avser nämndens områden.

Den sammanlagda ekonomiska ramen uppgår till drygt 1,4 miljarder.

Budgeten är lämnad i balans. En utmaning är det utökade behovet av HVB placeringar både vad gäller unga och vuxna. Vårddygnskostnaderna har höjts i fas med ökad komplexitet i ärenden. En stor osäkerhet råder om kostnader för placeringarna och verksamheten visar ett prognostiserat underskott med 18 mnkr 2018. En åtgärdsplan kommer att tas fram i samverkan mellan ansvariga inom 2018 års socialförvaltning och omsorg och äldreförvaltning.

En ytterligare osäkerhetsfaktor är kostnaderna för insatser för personer med utvecklingsstörning. Detta område visar ett prognosticerat underskott med 14 miljoner kr 2018. För 2019 har medel tillförts med 12 miljoner kronor.

Åsa Drange föredrar ärendet och svarar på frågor.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 208-10-10

Social- och omsorgsnämndens Internbudget 2019

Bilaga 3 Internkontrollplan 2019

Bilaga 4 Stöd för digitalisering kompetensförsörjning

Bilaga 5 Social- och omsorgsförvaltningens verksamhetsplan 2019

Yttranden

Ledamöter och tjänstgörande ersättare för M och C meddelar att de inte deltar i beslutet.

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



Yrkanden

Thomas Bystedt (L) och Lotta Bäckman (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag. Thomas Bystedt (L) lämnar följande röstförklaring som stöds av ledamöter och tjänstgörande ersättare för M och C:

”Allians för Linköping återkommer med en reviderad internbudget under våren 2019 efter det att förändrade budgetramar har beslutats av Kommunfullmäktige 4/12 och de nya nämnderna har tillträtt.”

Omsorgsnämndens beslut

- 1. Internbudget 2019 med plan för 2020-2022 för Social- och omsorgsnämnden godkänns och överlämnas till Kommunstyrelsen**
- 2. Informationen om nämndmål, nämndindikatorer och målvärden i målområdet Medarbetare noteras.**
- 3. Informationen om förvaltningens verksamhetsplan 2019 noteras.**
- 4. Upprättat förslag till internkontrollplan för år 2019 godkänns och överlämnas till kommunstyrelsen och till kommunens revisorer.**

Beslutet skickas till:
Kommunstyrelsen (paragraf plus internbudget)
Birgitta Hammar
Kommunrevision

Ordförandens signatur	Justerarens signatur	Justerarens signatur	
-----------------------	----------------------	----------------------	--



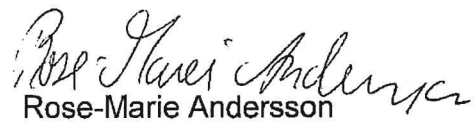
Protokoll MBL 2018-10-22

- Plats och tid:** **Barnhemsgatan 2, 10-12**
- Närvarande parter:** För arbetsgivaren:
Anita Lhådö, socialdirektör
Rose-Marie Andersson, HR-chef
- För arbetstagarorganisationen:
SSR: Maria Ersblad
SSR: Johanna Niklasson
Vision: Gustav Södling
- Justerande:** Maria Ersblad
Gustav Södling


Ärende: Förhandling enligt MBL § 11 avseende budget 2019


- § 1 En första information gavs i samband med MBL 2018-09-25 om budget inför 2019. Den 15 oktober lämnades ytterligare information i samband med att handlingarna delades ut. Förvaltningen har inte tilldelats samma budget som i år men har begärt resursmedel. Budskapet är att det inte kommer bli några personalneddragningar. Budget för vissa gemensamma resurser kommer delas mellan de nya nämnderna.
- § 2 De fackliga organisationerna har inget att erinra mot arbetsgivarens förslag till beslut.
- § 3 Förhandlingen avslutas i enighet ovan angiven dag.

Vid protokollet


Rose-Marie Andersson

Justeras:


Anita Lhådö, socialdirektör


Maria Ersblad, SSR

Gustav Södling, Vision



Internbudget 2019 med plan 2020-2022

Social- och omsorgsnämnden



Innehåll

Social- och omsorgsnämndens internbudget 2019 med plan för 2020-2022	3
Inledning	3
Nämndens uppdrag och prioriteringar	4
Uppdrag	4
Prioriteringar	4
Mål och inriktning för 2017-2020	6
Nämndmål och nämndindikatorer	6
Strategiska utvecklingsuppdrag	9
Prioriterade styrdokument	10
Ekonomi	11
Driftsammandrag	11
Investeringar	12
Plan för uppföljning och insyn	13
Nämndens uppföljningsansvar	13
Plan för internkontroll	14

Social- och omsorgsnämndens internbudget 2019 med plan för 2020-2022

Inledning

Kommunens budget med plan för kommande tre år är det centrala dokumentet för att styra den kommunala verksamhetens inriktning och omfattning. Ingångsvärden för kommunens budget är lagstiftning, reglemente, styrdokument, majoritetens politiska program, samt aktuella planeringsförutsättningar utifrån ekonomi, demografi, statlig styrning och andra omvärldsfaktorer.

Kommunens budget omfattar all kommunal verksamhet och beskriver de målsättningar och resultat som är prioriterade. I budgeten fastställs kommunens finansiering. Budgeten beslutas av kommunfullmäktige i juni varje år. Budgeten fastslår hur kommunens samlade resurser ska fördelas mellan nämnder och verksamheter utifrån kommunfullmäktiges politiska viljeinriktning och prioritering. Den politiska viljeinriktningen uttrycks genom:

- Kommunövergripande mål
- Strategiska utvecklingsuppdrag
- Prioriterade styrdokument som nämnderna särskilt ska fokusera på

I budgeten omsätts den politiska viljeinriktningen till ekonomiska ramar, uppdrag och mål för de olika nämndernas verksamhet de kommande åren. Budgetprocessen blir därigenom central för kommunens mål- och verksamhetsstyrning genom att tydliggöra nämndernas uppdrag och förväntat resultat.

Utifrån den inriktning som angivits i kommunens budget ska nämnderna utarbeta en internbudget som redovisar hur nämnderna ska uppnå det som angivits i kommunens budget. I internbudgeten ska nämnden ange mål, målvärden och indikatorer för nämndens ansvar och bidrag till de kommunövergripande målen i respektive målområde:

Målområde Samhälle

Målområde samhälle beskriver vad kommunen ska uppnå för att utveckla närmiljön och Linköping som plats.

- Trygg och sammanhållen kommun
- Ekologiskt hållbar kommun
- Attraktiv kommun
- Starkt och mångfasetterat näringsliv
- Stark röst - regionalt, nationellt och internationellt

Målområde Medborgare

Målområde medborgare beskriver vad kommunen ska uppnå i tjänster och service för att tillgodose medborgarnas behov och förväntningar.

- Goda villkor för ett jämlikt, meningsfullt och hälsosamt liv
- Goda välfärdstjänster med hög tillgänglighet
- Hög egenförsörjningsgrad

Målområde Ekonomi

Målområde ekonomi beskriver vad kommunen ska uppnå för en stabil och god ekonomi.

- Kostnadseffektiv verksamhet
- Hållbar ekonomi

Målområde Verksamhet

Målområde verksamhet beskriver hur arbetsprocesser och organisation ska utvecklas för att uppnå goda resultat.

- Hög servicenivå med ett gott bemötande
- Effektiva och hållbara arbetsmetoder
- Verksamhet med god utvecklingsförmåga

Målområde Medarbetare

Målområde medarbetare beskriver hur medarbetarnas resurser ska tillvaratas och utvecklas.

- Attraktiv arbetsgivare
- God och hållbar kompetensförsörjning

Nämndernas internbudget ska, om inte synnerliga skäl föreligger, beslutas av respektive nämnd i september-oktober och ska godkännas av fullmäktige i november.

Nämndens uppdrag och prioriteringar

Uppdrag

Nämndernas uppdrag regleras i *Linköpings kommuns reglemente*, för social- och omsorgsnämnden som tillhör sektor *välfärd och socialpolitik* är uppdraget:

Nämnden ska inom kommunen svara för myndighetsutövning och verkställande enligt:

- Socialtjänstlagen, förutom avseende personer som är 65 år och äldre samt avseende försörjningsstöd och hemtjänst oavsett ålder
- socialtjänstlagen, socialpsykiatri oavsett ålder
- socialtjänstlagen, missbruksvård oavsett ålder
- socialförsäkringsbalken
- lag med särskilda bestämmelser om unga
- lag om vård av missbrukare i vissa fall
- lag om mottagande av asylsökande
- mottagande av ensamkommande barn
- brottsbalken
- lag med särskilda bestämmelser om unga lagöverträdare
- föräldrabalken
- namnlagen
- äktenskapsbalken
- lag om stöd och service till vissa funktionshindrade
- lotterilagen
- alkohollagen
- körkortslagen
- nikotinlagstiftningen, utom den tillsyn som ankommer på bygg- och miljönämnden
- kontroll enligt lag om handel med vissa receptfria läkemedel
- lag om allmän försäkring
- lag om allmänna barnbidrag
- lagen om medling med anledning av brott
- övriga till området hörande lagar, förordningar och föreskrifter

För personer som är under 65 år svarar nämnden även för:

- utprovning och förskrivning av personliga hjälpmedel till personer under 65 år
- kommunal hälso- och sjukvård samt ledning av kommunal hälso- och sjukvård inom nämndens ansvarsområde
- rekrytering och utbildning av familjehem, kontaktfamiljer och kontaktpersoner
- fördelning av föreningsbidrag

Nämnden ska besluta om utdelning i vissa donationsstiftelser med sociala ändamål.

Nämnden ska verkställa uppdraget genom beställning eller eget utförande under förutsättning att utförandet av verksamhet till stor del bedrivs i egen regi och/eller inte bedöms lämplig för konkurrensutsättning.

Prioriteringar

Samhälle

Social och omsorgsnämndens uppdrag har sin utgångspunkt i ett antal lagområden som alla syftar till att ge människor förutsättningar för ett så självständigt liv som möjligt utifrån varje individs förutsättningar. Det som styr nämndens arbete är värderingar och övergripande målsättningar kring de basala livsvillkoren i allt från boende och sysselsättning till en fungerande vardag avseende hälsa och sociala villkor. Det förebyggande arbetet med sociala villkor och förmåga att ge insatser innan problemen är alltför stora är väsentligt men kan vara svårt att värdera och mäta. Att flytta ut socialtjänst i bostadsområden och öka samverkan med andra organisationer och civilsamhället är ett exempel på angreppssätt som införts och ska utvärderas. Att arbeta utifrån varje individs behov och förutsättningar ställer krav på att anpassa

insatser efter behov, vilket innebär att arbetssätt och insatser ska prövas och utvecklas. Evidensbaserade metoder ska användas. Nämndens bidrag på samhällsnivån handlar alltså om anpassningsförmåga till förändringarna i samhället.

Medborgare

Ett professionellt bemötande, en hög delaktighet och en god tillgänglighet till socialtjänst är de faktorer som är grunden till att medborgarna ska få behov tillgodosedda inom gällande regelverk. Handläggningstider med väntetider samt uppföljningar av resultat och effekter för den enskilde är väsentligt att följa upp. Till detta ska arbetet stärkas med att värdera kvalitet i de olika insatserna och på en aggregerad nivå analysera nuvarande kvalitet och kvalitetskrav i framtiden. En samlad bedömning ger bästa förutsättningar för att utveckla medborgarnas behov och anpassa insatser inom nämndens samlade verksamhetsområde

Ekonomi

En kostnadseffektiv socialtjänst innebär att utnyttja resurserna effektivt så att så många som möjligt får sina behov tillgodosedda utifrån individuella handlingsplaner som tagits fram. Resurserna är begränsade varför den s.k. LEON principen (lägsta effektiva omhändertagandenivå) ska styra nämndens arbete. Det innebär att verksamheter måste ha en hög beläggningsgrad och vara beredd på att ställas om då det inte finns tillräckligt med individer som nyttjar befintliga tjänster/ lokaler. Villkoren och riktlinjer för tjänsterna behöver ständigt anpassas utifrån de målsättningar och kvalitetskrav som sätts upp.

Verksamhet

Verksamheten ska präglas av professionalism och rättssäkerhet. Samtidigt ska service och bemötande frågor följas upp och individerna ska tillfrågas om upplevd kvalitet. Verksamhetsutvecklingen inom socialtjänsten kommer fokusera på att analysera de undersökningar som görs, fokusera på eventuella skillnader och bidra till verksamhetsförbättringar hos utförarna. Verksamhetsutveckling inom nämndens ansvarsområde ska leda till delaktighet och så hög grad av självständighet som möjligt. Analyser utgör underlag för såväl bättre förfrågningsunderlag som avtal/verksamhetsuppdrag. De projekt som startar ska ha som syfte att ge effekt för nämndens hela verksamhetsutveckling. Det kan handla om att ta fram nya digitala tjänster likväl som nya IOP: er för att främja målgruppens behov av socialt stöd av olika slag.

Medarbetare

Nämndens medarbetare har i uppdrag att parallellt med att lösa dagliga behov hos den enskilde inom avtalade uppdrag även vara uppmärksam på morgondagens behov. Detta ställer krav på medarbetarnas förmåga till reflektion, analys och strategiskt arbete så att nya metoder kan utvecklas.

Uppgifterna i nämndens indikatorer i medarbetarperspektivet avser samtlig personal på 2018 års Socialförvaltning och Omsorgs- och äldreomsorg. Det innebär också att uppgifter inkluderar medarbetare som inte arbetar med nämndens ansvarsområde. Det stora flertalet medarbetare som arbetar inom nämndens område arbetar hos de olika utförarna, såväl inom kommunal som privat verksamhet.

Vi står inför stora utmaningar inom sektorn gällande kompetensförsörjning kopplat till demografin. Vi kommer behöva arbeta med att ersätta arbetsmoment med teknik och att använda våra professioner till rätt arbetsuppgifter. Detta kommer vara en förutsättning för att kunna möta framtidens utmaningar inom kompetensförsörjningen. För att kunna göra denna förändring krävs ett ledarskap som klarar av att arbeta med denna förändring. Arbetet med att skapa nya arbetsätt och ge förutsättningar för chefer och medarbetare måste därför prioriteras.

Mål och inriktning för 2017-2020

Nämndmål och nämndindikatorer

I nedanstående tabell redovisas nämndens mål och indikatorer för 2017-2020. I bilaga 2 redovisas målvärde för hela planperioden.

Mål-område	Nämndmål	Nämndindikator	2017	2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020	
Samhälle	Erbjuda boende och insatser utifrån behov	Bredd i inriktningar på boenden och insatser			Systematisk analys	Systematisk analys	
	Sammanhållen kommun	Antal stadsdelar med områdesbaserad socialtjänst	2		1 ny		
		Medverka i stadsdelsplanering.	2	1 (Malmslätt)	1	1	
	Ekologiskt hållbar kommun	Vattenförbrukning per kvm	I.U				
		Arbete enligt koldioxidneutralt Linköping 2025					
		Arbete med handlingsplan för minska hälso- och miljöskadliga kemikalier					
Driva verksamhetsutveckling-regionalt, nationellt och internationellt	Antal projekt med aktiv medverkan		3	3	3		
Medborgare	Insatser av god kvalitet	Brukarundersökningar med analys(såväl av handläggning som utförare av tjänst)	2	2	2	2	
		Uppföljning av genomförandepaner utifrån graden av individuell anpassning och individuellt uppsatta mål (Individuppföljningar med analys)			1	1	
		Balans i insatser i relation till behov gällande IFO öppenvårdslutenvård			Månatlig uppföljning	Månatlig uppföljning	

Mål-område	Nämndmål	Nämndindikator	2017	2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020
	Välfärden ska finnas vid behov	Erbjudande om: bostad inom 6 mån, Behandling inom 60 dgr, Råd inom 10 dgr Dagar för förhandsbedömningar barn och unga. Utredningstid i dagar för barn o unga samt Tid från ansökan till beslut inom övrig verksamhet Tid från beslut till verkställighet/ erbjudande.			Månatlig uppföljning 14 Max 120 Inom 3 månader	Månatlig uppföljning 14 Max 120 Inom 3 månader
		Akutbostäder erbjuds enligt gällande regler	98%	99%	100%	100%
	Goda uppväxtvillkor, oavsett var man växer upp eller vilka föräldrar man har	Utvärderade/implementerade samarbetsprojekt med externa parter	3	3	4	4
		Mer tid för barn och handläggare, samt uppföljning journaler för säkerställa barnperspektiv			Tre enskilda möten per barn per utredning	Tre enskilda möten per barn per utredning
	En utveckling till sin bästa förmåga	Antal kvalitativa undersökningar.			2	2
		Placerade barns % andel med avslutad gymnasieutbildning som varit placerad del av åk 9	25,06%(2016)		50%	65%
		Placerade barns % andel med avslutad gymnasieutbildning som varit placerad hela åk 9	41,59%(2016)	52%	55%	65%
	Möjlighet till egenförsörjning	Antal individer som efter projekt erhåller arbete (socialpsykiatri)	19 arbete (11 studier)		20	20

Mål-område	Nämndmål	Nämndindikator	2017	2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020
Ekonomi	Kostnadseffektiv verksamhet	Beläggningsgrad boende	>98%	>98%	98%	98%
	Tydliga riktlinjer för boende och insatser	Balans mellan beläggningsgrad/individer som ej erbjudits plats/nettotillskott av platser			98%/0/behov	98%/0/behov
Verksamhet	Hög servicenivå med ett gott bemötande	Uppföljning analys av resultat skillnader i brukarundersökningar	2	2	3	3
		Ej återaktualiserade barn 0-12 resp 13-20 år*	79% resp 84%	90% resp 85%	90% resp 85%	90% resp 85%
	Behovsstyrd utveckling av boendeformer och insatser	Antal projekt i syfte att utforma insatser/tjänster för att möta kommande behov		2	2	2
	Effektiva arbetsmetoder	Nya digitala (alternativt förenklade) tjänster			2	2
Medarbetare	God arbetsplatser	Total sjukfrånvaro (%)	4,9	5,3	5,3	5,2
		Män	3,3	3,3		
		Kvinnor	5,2	5,8		
		Andel heltidsanställningar (%)	97,8	98,3	99	99
	Män	95	96,6			
	Kvinnor	98,2	98,5			
	Attraktiv arbetsgivarindex (AVI)					
	Framgångsrikt chef- och ledarskap	Hållbart medarbetarengagemang (HME)	74	75	75	75
		Chefsomsättning (andel tillsvidare chefer som har börjat eller slutat, %)	2,1	2,1	3,0	3,0
		Män				
Kvinnor						
Chefers sjukfrånvaro		3,91	3,0	3	3	
	Män	2,1				
	Kvinnor	4,1				

Mål- område	Nämndmål	Nämndindikator	2017	2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020
		Extern personalomsättning	9,4	9,3	9	8
		Mertid övertid	0,3	0,2	0,2	0,2
	Nya vägar för (tryggad) kompetensförsörjning	Balans tal chefer Kvinnor	0,91	1,0	1,0	1,0
		Chefer med utomnordisk bakgrund	1,05	1,05	1,05	1,0

*finns behov av insatser ska barnen åter aktualiseras.

Strategiska utvecklingsuppdrag

Kommunövergripande utvecklingsuppdrag

Samtliga nämnder ges i uppdrag att vidta åtgärder för att tillvarata digitaliseringens möjligheter

Nämnden har en E- hälsoplan beslutad för 2018-2019. För 2019 planeras ett antal projekt implementeras för att bland annat säkerställa vårdövergångar mellan olika huvudmän, förbättra arbetsredskap för medarbetarna inom sektorn men även verktyg för den enskilde medborgaren. E- hälsoplanen kan komma behöva revideras under våren 2019.

En tillgänglig infrastruktur är förutsättning för många digitala lösningar varför det är prioriterat.

Samtliga nämnder ges i uppdrag att vidta åtgärder för att förenkla och förkorta etableringstiden för nyanlända

Förutsättningar ska ges i förfrågningsunderlag varför en översyn av dessa behöver ske. Möjligheter till praktik är inskriven i alla avtal/verksamhetsuppdrag. Förenklat beslutsstöd ökar förutsättningarna för aktivt arbete i samverkan mellan involverade huvudmän. Att säkra effektiva processer och frigöra resurser för motivationsarbete och handledning till individer/familjer.

Samtliga nämnder ges i uppdrag att vidta åtgärder för att minska sociala skillnader och för att skapa en sammanhållen kommun

Nämnden arbetar med att utveckla tillgängligheten av socialtjänsten. En områdesbaserad socialtjänst utvecklas inom två stadsdelar, arbetssättet ska utvärderas. För att medborgare ska få en enkel väg in i kommunen kommer kontaktcenter att vara en viktig resurs i detta arbete samt att nämnden ska erbjuda fler digitala e-tjänster för att skapa en mer lättillgänglig ingång.

Samtliga nämnder får i uppdrag att redovisa en fördjupad analys av vilket stöd som behövs för att klara nya vägar till kompetensförsörjning med fokus på digitalisering, nya sätt att organisera arbetet och professionsanalyser. En redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen senast i oktober 2018.

Många arbetsuppgifter kan digitaliseras, automatiseras, eller utföras av robotar, vilket ger en bättre service till en lägre kostnad och frigör arbetskraft till det som inte kan automatiseras. Det innebär i sin tur att man kan använda personal för de arbetsuppgifter som specifikt kräver mänsklig kontakt. Det handlar också om att öka digitaliseringen och automatiseringen av arbetsflöden för personalen t ex planerings- och kommunikationssystem och att ställa tydliga krav på automatisering av den typen av arbetsprocesser.

Digitaliseringen av vård och omsorg ökar kraven på utbildning inom IT och teknikstöd. Digitalisering innebär också att kraven på förändringsledning och förmåga att hantera förändringsprojekt ökar. Undersökningar visar att det på många håll saknas insikter om digitaliseringens möjligheter, bland både chefer och personal. För att använda digitaliseringens möjligheter krävs högre kompetens bland ledare, det gäller både bland politiker och tjänstemän. Se bilaga 4

Nämndspecifika utvecklingsuppdrag

Social- och omsorgsnämnden uppdras att vidta åtgärder för att korta utrednings- och handläggningstiderna i myndighetsutövningen.

Nämnden har mottagit uppdraget och åtgärder är vidtagna för att korta utrednings- och handläggningstiderna. Utveckling av en digital arbetsmiljö är en del i detta åtgärdsarbete likväl som juridiskt stöd i ärendeberedning och dokumentation. Arbete pågår ständigt och kommer att utvecklas ytterligare med allt från förenkla handläggning till införandet av olika processtöd i syfte att få en effektiv handläggningsprocess.

Bemanningsproblematiken kvarstår och analys av situationen sker kontinuerligt för att hitta flexibla möjligheter till att bli en än mer attraktiv arbetsgivare. Analys kommer också att ske utifrån hur resurser är anpassade till nämndens uppdrag.

Social- och omsorgsnämnden uppdras att vidta åtgärder för att korta väntetiden från ansökningsdatum till insats)

Nämnden har påbörjat arbetet med att lägga långsiktiga lokalförsörjningsplaner som ska gå i takt med en analys över behovet av insatser. Nämnden jobbar med att förtydliga riktlinjer och förvaltningen jobbar med att säkerställa hela processen från ansökan till verkställighet för att uppnå effektiva processer. En del i det analysarbetet som pågår är att se om vi har några inlåsningseffekter som påverkar genomströmningen av insatser. Nämndens ansvar är att säkerställa flöden och hela processen genom att samverka med andra förvaltningar och organisationer. Att vi möter kommunens medborgare med rätt insatser utifrån stor delaktighet av individen/familjen där dennes egen förmåga tas tillvara.

Social- och omsorgsnämnden uppdras att vidta åtgärder för att öka måluppfyllelsen och minska kvalitets- och resursskillnader på verksamhets- och enhetsnivå.

Arbete pågår med att analysera kvalitetsskillnader utifrån brukarundersökningar. De enheter som har låga värden kommer att lämna in åtgärdsplaner som kommer att följas upp under 2019. Vid varje nytt ställningstagande när avtalet går ut värderas den ekonomiska konsekvensen utifrån avtalens förutsättningar och krav. I relation till brukarundersökningarnas resultat sätts de avtalade kostnaderna.

Barn- och ungdomsnämnden, bildningsnämnden (arbetsmarknadsnämnden), socialnämnden och omsorgsnämnden (social- och omsorgsnämnden) med barn- och ungdomsnämnden som samordningsansvarig får i uppdrag att ta fram en sammanställning och förslag till hantering av kommunens samlade insatser för personer med särskilda behov. En redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen senast i oktober 2018.

En samlad redovisning ges som information då barn- och ungdomsnämnden som samordningsansvarig har det samlade återrapporteringsansvaret till kommunstyrelsen.

Redovisas i särskild handling

Kommunstyrelsen, socialnämnden, omsorgsnämnden (social- och omsorgsnämnden) överförmyndarnämnden, barn- och ungdomsnämnden, bildningsnämnden (arbetsmarknadsnämnden) och kultur- och fritidsnämnden med kommunstyrelsen som samordningsansvarig får i uppdrag säkerställa och rapportera insatserna avseende etablering av nyanlända, flyktingar samt ensamkommande barn. En redovisning ska lämnas till kommunstyrelsen senast i oktober 2018.

En samlad redovisning ges som information då kommunstyrelsen som samordningsansvarig har återrapporteringsansvaret.

Prioriterade styrdokument

Upphandlings- och inköpspolicy för Linköpings kommun

Särskild upphandlingsplan tas fram i samband med konkurrensutsättningsplanen vilken fastställs i februari månad 2019. Inköpspolicy ska styra till att nyttja upphandlade leverantörer.

Ekonomi

Driftsammandrag

Nettokostnad Belopp tkr	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022
Övergripande verksamhet	161 374	161 374	161 374	161 374
varav social- och omsorgs- förvaltningen	142 383	142 383	142 383	142 383
varav social- och omsorgsnämnden	3 400	3 400	3 400	3 400
Individ och familjeomsorg; <i>varav</i>	400 273	400 273	400 273	400 273
<i>HVB unga</i>	81 424	81 424	81 424	81 424
<i>HVB vuxna</i>	64 310	64 310	64 310	64 310
<i>Familjehem</i>	67 098	67 098	67 098	67 098
Socialpsykiatri	215 266	215 266	215 266	215 266
Insatser för personer med utvecklings- störning	485 875	485 875	485 875	485 875
Funktionshindrade barn och vuxna (per- sonlig ass enl socialförsäkringsbalken)	74 190	74 190	74 190	74 190
Funktionshindrade barn och vuxna (LSS-insatser)	73 227	73 227	73 227	73 227
Ej utlagt samt uppräknig pris-och lön	22 240	20 733	25 861	25 861
Summa nämndens internbudget	1 432 445	1 430 938	1 436 066	1 436 066
<i>varav intäkter*</i>	<i>181 000</i>	<i>181 000</i>	<i>181 000</i>	<i>181 000</i>
<i>varav kostnader</i>	<i>-1 613 445</i>	<i>-1 611 938</i>	<i>-1 617 066</i>	<i>-1 617 066</i>
Ram efter tekniska justeringar *	1 432 445	1 430 938	1 436 066	1 436 066

* Ram efter tekniska justeringar

Budgetramen enligt KF beslut i juni 2018 är justerad utifrån slutjustering pris och lön 2018, preliminära justeringar 2019. Social- och omsorgsnämnden har ett nytt reglemente och under nämnden redovisas kostnader för förvaltningen som avser den nya nämndens ansvarsområden.

291,9 mnkr har överförts från social och omsorgsnämnden till arbetsmarknadsnämnden för ekonomiskt bistånd, nämnd-administration samt förvaltningskostnader avseende personal som arbetar med försörjningsstöd. I beloppet till arbetsmarknadsnämnden ingår preliminär uppräknig för pris och lön 2019 samt 3,3 mnkr avseende tjänster för flyktingmot-tagande. De senare saknas i social och omsorgsnämndens ram idag men framställan kommer att göras om resursmedel i separat ärende till socialnämnden om totalt 31,4 mnkr där dessa ingår som en del.

Medel har även överförts från social-och omsorgsnämnden till äldrenämnden avseende förvaltningskostnader, hemtjänst inkl. hemsjukvård samt för FoU-enheten.

Kommentar

Övergripande verksamhet

Digitalisering

För att möta kommande behov inom vård- och omsorg behöver det skapas förutsättningar för en ökad digitalisering. En grundläggande förutsättning är en infrastruktur i boendena. En särskild utredning och kalkyl är gjord för att kunna ha en färdig utbyggnad 2022 med tillhörande kostnadsökning.

Individ och familjeomsorg

Social- och omsorgsnämnden ansvarar för redovisning av ett nämndövergripande uppdrag avseende utformning av en handlingsplan för våld i nära relationer samt hedersrelaterad problematik. Handlingsplanen omfattar en kartläggning av pågående insatser samt förslag på ambitionshöjningar för att nå målet om en kommun fri från mäns våld mot kvinnor och hedersförtryck. Nämnden har flera verksamheter riktad mot målgruppen men tar idag inte fullt ansvar för kvinnor i behov av skyddat boende i Linköping samt för de kvinnor och barn som akut placeras i en lägenhet som är i behov av ett praktiskt stöd under uppbrottsprocessen.

En stor utmaning är ett ökat behov av planeringar inom HVB, både inom barn och unga som vuxenområdet. Familjehemsplaceringar har drabbats av sammanbrott och HVB placeringar har behövts. Även placering för att hindra kriminalitet har varit aktuellt. Inom vuxensidan är det framförallt behovet av skyddade boenden som ökat och placeringarna har blivit längre på grund av bostadsbristen. Vårddygnskostnader har höjts i fas med ökad komplexitet i ärenden. Dialog för med övriga kommuner i Östergötland för att hitta fler lösningar på hemmaplan. Eftersom verksamheten prognostiserar ett underskott med 18 mnkr i bokslutet 2018 kommer en åtgärdsplan utarbetas.

Insatser för personer med utvecklingsstörning

Inom LSS-området finns insatser för personer med omfattande funktionsnedsättningar. Det finns 10 specifika LSS-insatser, varav kommunen ansvarar för 9 av dem. I verksamhetsområdet ingår även några mindre verksamheter som inte är lagstadgade, exempelvis gym och bassäng.

Den huvudsakliga målgruppen inom verksamhetsområdet är personer med utvecklingsstörning. Ca 1 400 personer i kommunen har en eller flera LSS-insatser. De största insatserna är bostäder med särskild service och daglig verksamhet. Här finns 65 olika boenden och 40 dagliga verksamheter. Totalt finns ca 120 olika avtal med ett 50-tal utförare. Några av de viktigaste insatserna är bostäder med särskild service i form av gruppboendestäder och serviceboendestäder, daglig verksamhet, personlig assistans, avlösarservice och rehabiliteringsinsatser. Under 2019 sker en fortsatt utbyggnad/omställning av boenden för att möta behovet av boende och andra insatser.

Området gällande insatser för personer med utvecklingsstörning har flera år visat stora underskott. Prognosen för året är ett underskott på 14 miljoner kr. Till nästa års budget har medel tillförts med 12 miljoner kronor. Osäkerhet föreligger i den framtida behovsutvecklingen inom området och vilka insatser som måste utvecklas för att möta kommande behov

Investeringar

Investeringar	Nettoutgift förslag 2019	Nettoutgift förslag 2020	Nettoutgift förslag 2021	Nettoutgift förslag 2022
Belopp tkr				
Löpande inventariebyte samt digitalisering				
Summa investeringar	800	800	800	800
<i>varav inkomster</i>				
<i>varav utgifter</i>				
Investeringsram enl beslut i KF den 19 juni 2018	800	800	800	800

Kommentar

Ny teknik finansieras på olika sätt varför en del medel kan behöva avsättas för investeringar eller licenskostnader den största delen finansieras via driftkostnader men kunskap finns idag inte om vilka olika finansieringslösningar som blir aktuella.

Plan för uppföljning och insyn

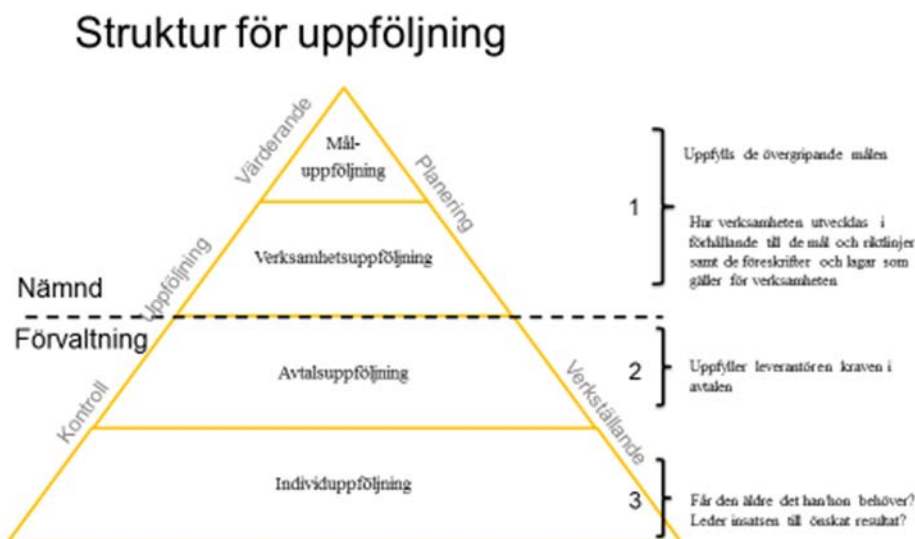
Kommunen har en bred uppföljning av den upphandlade verksamheten, dels på systemnivå och på leverantörsnivå (avtalsuppföljning). Uppföljning på systemnivå har till syfte att säkerställa att skattemedlen använts på bästa sätt för befolkningen och att de politiska målen uppnåts. Uppföljning på leverantörsnivå har till syfte att följa upp det som leverantören har åtagit sig att göra i enlighet med avtalsvillkoren. Uppföljningen utgår från de mål och den riktning som angivits av kommunfullmäktige och nämnder samt de krav som ställts i förfrågningsunderlag och avtal. Det är varken praktiskt möjligt eller rationellt att följa upp allt samtidigt varför planen ska tas fram utifrån en väsentlighets- och riskanalys i samband med verksamhetsplaneringen. För att bestämma vad som ska följas upp när och hur genomgripande sätts avtalens/verksamhetens angelägenhet i relation till deras risk/påverkan och omfattning. Avtal/uppdragsbeskrivningar och verksamhet som är angelägna, omfattande och riskfulla ska prioriteras genom att följas upp proaktivt och frekvent.

Nämndens uppföljningsansvar

Här beskrivs nämndens uppföljningsansvar. Särskilda granskningsområden, t ex utifrån resultat av tidigare uppföljningar och ändrade omvärldsfaktorer kan anges.

Förvaltningen kommer att använda sig av nedan beskrivna modell för uppföljning för att skapa sig en större helhetsbild över kvaliteten och utvecklingsområden inom verksamheten.

Den nya uppföljningsstrukturen ska ge förvaltningen och nämnden bättre underlag och förutsättningar för att kunna planera och prioritera viktiga utvecklingsområden samt att ge medborgarna en bild över hur verksamheterna fungerar.



1. Avtalsuppföljningar: säkerställa att avtalens intentioner tillvaratas och att arbetet bedrivs avtalsenligt
2. På förekommen anledning:
3. Proaktiva: Ambitionen är att utöka andelen proaktiva uppföljningar och därmed öka förutsättningar för att skapa dialog och verksamhetsutveckling på flera nivåer.

Plan för internkontroll

Arbetet med intern kontroll baseras på en årlig riskanalys med utgångspunkt från kommunövergripande mål, nämndmål och gemensamma värden, verksamhetens uppdrag, lagar, styrdokument och reglementen. Det bygger också på en systematisk granskning av att processer, rutiner och regler.

Interkontrollplanen för 2019 har fokus på de olika handläggningsprocesserna samt att barnperspektivet tillvaratas i utredningarna. Dessutom ska relationen mellan öppen och slutenvård granskas liksom boendeprocessen

Arbetet i internkontrollen syftar till att följa upp att processerna fungerar enligt gällande lagar och riktlinjer samt att säkra en tillförlitlig ekonomisk hantering. Nämndens interkontrollplan i sin helhet redovisas i en bilaga 4.

Kompetensförsörjningsanalys med fokus på digitalisering, nya sätt att organisera arbetet och professionsanalyser

Bakgrund kompetensförsörjning vård och omsorg

Vård och omsorgssektorn hör till de största kommunala åtagandena. Kommunens befolkning i stort kommer att öka betydligt de närmaste åren och antalet äldre individer likaså, vilket betyder att fler kommer att behöva tjänster inom vård och omsorg. Det innebär ett ökat personalbehov som finns redovisat i aktuell Personal- och kompetensförsörjningsplan. Att belysa utmaningar och möjligheter för kompetensförsörjning är en utgångspunkt för att kunna trygga framtida behov av rätt kompetens och därmed kunna erbjuda tjänster av god kvalitet.

Konkurrensen om arbetskraften är stor samtidigt som antalet studerande inom vård och omsorg i gymnasieskolan och vuxenutbildningen minskar. Den yngre generationen har blivit svårare att locka till arbete inom vård och omsorg bland annat på grund av arbetstider och lön. Det finns även en tendens att yngre medarbetare inte vill ha ett fast arbete och är inte heller motiverade att studera inom yrket. Unga vuxnas värderingar präglas av individualism, antiauktoritet och sekularisering – de är rörliga i sina värderingar och beteenden. Personliga relationer värderas högt och de söker efter det unika. De vill sällan arbeta i hierarkier eller känna sig låsta i förutbestämda system/karriärvägar. Det har inte bara blivit svårare att attrahera och rekrytera, utan även att bibehålla personal. För att säkerställa behovet av arbetskraft behöver också åtgärder vidtas för att få medarbetare att arbeta längre perioder i sektorn. Detta kommer kräva nya sätt att organisera verksamheten.

Yrkesroller är i förändring och utveckling både utifrån behov att rätt nyttja kompetens och att det behövs en annan kompetens. Det sker en hel del nationellt. Statliga utredningar av intresse är bland annat en utredning om reglering av yrket undersköterska (Harriet Wallberg). Slutbetänkandet presenteras senast 30 april 2019. Detta kombinerat med Socialstyrelsens uppdrag att ta fram nationella kompetenskrav för undersköterskor, Skolverkets uppdrag att ge förslag på en undersköterskeexamen samt uppdrag att ta fram yrkespaket inom yrkesvux är viktiga omvärldsfaktorer.

Övrigt som kan påverka planeringen av kompetensförsörjning till vård och omsorgssektorn är bland annat avsiktsförklaring mellan Sveriges kommuner och landsting (SKL) och Kommunal angående kompetenshöjning i äldreomsorg och hälso- och sjukvård samt det arbete som pågår mellan parterna inom Vård och omsorgscollege (VO-C). Där har man enats om en vårdbiträdesnivå som är 800 gymnasiepoäng av de gemensamma kurserna på Vård- och omsorgsprogrammet. Arbetsförmedlingen har påbörjat en upphandling av arbetsmarknadsutbildning inom vård- och omsorg utifrån dessa kurser. Vård och omsorgscollege i samverkan med Skolverket arbetar för ett gemensamt nationellt innehåll i vuxen- och arbetsmarknadsutbildningarna.

En trend i samhället som påverkar den kommunala vården och omsorgen är att patienters tid inom slutenvården minskar och mer avancerad vård utförs i hemmet. Detta ställer allt högre krav på kompetens och att rätt kompetens utför rätt insatser för att säkra kvaliteten och patientsäkerheten. Studier visar att undersköterskors arbete i äldreomsorgen och konstaterar att undersköterskans arbete är mer differentierat och generellt kan beskrivas som svårare än tidigare.

Allmänhetens förväntningar på digitala lösningar växer snabbt. I SKL:s undersökning ”Invånarnas inställning till digitalisering i välfärden” (våren 2018) menar man att med en av världens mest digitala befolkningar blir det naturligt för kommuner att utveckla välfärden med stöd av digitalisering och digital teknik. 6 av 10 är positiva till vård, konsultation och behandling med hjälp av digital teknik. 6 av 10 är också positiva till vård och omsorg i hemmet med stöd av digital teknik. Det anges dock som mest viktigt att säkerhet/integritet fungerar och att den personliga kontakten inte glöms. SKL konstaterar att rätt utnyttjad kan digitalisering bidra till människors självständighet, delaktighet och inflytande.

För Linköpings kommun är förmågan att hitta nya vägar till kompetensförsörjning avgörande för att säkra framtidens vård och omsorg.

Utvecklingsområden för att säkra kompetensförsörjning

Centrala områden att fokusera på för att klara kompetensutmaningen bedöms vara digitalisering, arbetsorganisering, professionsanalyser och samverkan.

DIGITALISERING SOM MÖJLIGGÖRARE

Vården och omsorgen står idag inför förändringar. Den snabba tekniska utvecklingen gör att landets invånare ställer allt högre krav på tillgänglighet och information, vilket även gäller äldre generationer. Detta kombinerat med personal- och kompetensförsörjningsbehovet gör att digitalisering av arbetsprocesser såväl som stödprocesser och arbetsuppgifter bör prioriteras.

I en relativt nära framtid kan delar av arbetsinnehållet digitaliseras, automatiseras, eller utföras av robotar, vilket har en potential att ge bättre service till lägre kostnad och frigöra arbetskraft till det som inte kan automatiseras. Det innebär i sin tur att man kan använda personal för de arbetsuppgifter som specifikt kräver mänsklig kontakt och är relationsbaserade, som att ge vård och omsorg och lösa ovanliga problem. Det handlar också om att öka digitaliseringen och automatiseringen av arbetsflöden för personalen, till exempel planerings- och kommunikationssystem och att ställa tydliga krav på automatisering av den typen av arbetsprocesser.

Digitalisering innebär ett större nyttjande av välfärdsteknik som digitala trygghetslarm, digital tillsyn, sensorer i hemmet och mobil/digital kommunikation i olika applikationer. Det kan innebära att kundens/brukarens självständighet, delaktighet, integritet och livskvalitet ökar, till exempel genom att inte bli väckt vid fysisk tillsyn. Digitalt boendestöd och digitala sjuksköterskor kan öka tillgängligheten. Digitalisering möjliggör också en mer flexibel kompetensutveckling för befintlig personal då arbetsplatsbaserad e-Learning kan användas när det passar en själv istället för att åka iväg på utbildning. En ytterligare dimension av digitalisering är möjligheten att använda den stora mängd data som kan samlas in för att på så sätt utveckla verksamhet och arbetssätt.

Nationellt visar undersökningar att det saknas djupare insikter om digitaliseringens möjligheter, bland både chefer och personal. Digitaliseringen ökar behovet av utbildning inom IT och teknikstöd. Digitalisering innebär också att förmågan att hantera förändringsprocesser behöver stärkas i verksamheterna.

Utmaningar och behov relaterat till en utvecklad digitalisering:

- Infrastruktur för den digitala tekniken behöver fortsätta utvecklas – bredband, Wifi, produkter, enheter.
- Analys av vilka arbetsuppgifter och processer som kan digitaliseras.
- Digitala lösningar måste tekniskt och på andra sätt kunna anpassas efter nya inre och yttre förutsättningar.
- Den digitala mognaden behöver generellt utvecklas på de flesta nivåer – bland medarbetare, chefer, tjänstemän och politiker.
- Det behövs ett ledarskap som än tydligare prioriterar, fattar beslut och förmår genomföra de förändringar som digitaliseringen medför.
- Det behövs en holistiskt orienterad förändringsledning som integrerar olika perspektiv och aspekter för att bygga en framtida vård och omsorg.
- Organisation, processer och yrkesroller behöver anpassas till digitaliserings möjligheter..
- Lagstiftning och juridiska aspekter kring till exempel digitala tjänster och Big data är inte helt klargjorda.
- I ett beställar-/utförarsystem behöver den digitala utvecklingen byggas in i beställningar och verksamhetsuppdrag.
- System, modeller och strategier för kompetensförsörjning, kompetensutveckling och lärande behöver anpassas och utvecklas i relation till de förutsättningar och krav som en ökad digitalisering innebär.

ATT ORGANISERA EFTER NYA FÖRUTSÄTTNINGAR

Arbetets organisering behöver ses över och anpassas utifrån nya processer och kompetenskrav och för att skapa attraktiva arbetsplatser.

Här kan tjänstedesign i vid mening vara ett viktigt verktyg för att synliggöra och utgå från kundernas/brukarnas behov och vara innovativ i utformningen av processer och roller. Tjänstedesign kan också tydliggöra för medarbetarna vad som är viktigt och värdeskapande.

Flera utredningar och utvecklingsarbeten pågår kring hur offentliga verksamheter kan bli mer effektiva och invånarna få större nytta genom ökad tillit till medarbetarnas verksamhetsnära kunskap och erfarenhet. Hit hör Tillitsdelegationen – tillitsbaserad styrning utifrån medarbetarnas kompetens och brukarnas behov och situation – som ska ta fram förslag på hur en mer tillitsbaserad styrning av offentlig sektor kan utvecklas – med fokus på kommuner och landsting. Strävan är att styrningen ska kunna balansera behovet av kontroll med förtroende för medarbetarens kunskap och erfarenhet. En ökad självständighet och en mer flexibel tidsanvändning kan anpassa arbetet efter faktiska behov i situationen.

Arbete inom vård och omsorg utgörs till viss del av rutinbaserade arbetsuppgifter som upprepas på liknande sätt och regelstyrda aktiviteter där det utifrån omständighet finns några möjliga alternativ att utföra arbetsuppgiften. Men det uppstår också situationer som ställer krav på att medarbetare måste kunna fatta självständiga beslut, hantera osäkerhet och hitta lösningar på ovanliga problem. Framtidens vårdpersonal måste ha förmågan att växla mellan dessa nivåer och organisationer måste också i större utsträckning medvetandegöras om och synliggöra dessa nivåer i relation till kompetenskrav.

En viktig del i det långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet är att ta emot potentiella medarbetare som gör praktik i sin utbildning, deltar i arbetsmarknadsprojekt, genomgår validering eller arbetsplatsträningar. Detta är helt nödvändigt, men kräver också resurser för att fungera på ett bra sätt. I ett läge där verksamheter har vakanta tjänster och utbildad personal blir detta särskilt utmanande. Verksamheter och exempelvis handledare behöver rustas för uppdraget att bedriva arbetsplatslärande för olika målgrupper.

Personer på väg in i yrket behöver introduktion och handledning och befintliga medarbetare behöver fortbildning. Därför behöver vi organisera för både produktion och lärande och arbetsplatsen är en central lärandemiljö. Enligt Handbok i arbetsplatslärande (Florén och Wallin, 2013) visar forskning att arbetsplatslärande är den överlägset bästa formen av kompetensutveckling för människor i anställning. Man definierar arbetsplatslärande som ett förhållningssätt till lärande på arbetsplatsen där arbetstagare och organisation utvecklas parallellt. Modellen rymmer både formellt och informellt lärande. Arbetsplatslärande ska utmana medarbetarna, initiativ att prova nya arbetsmetoder ska bemötas med öppenhet och ny kunskap ska tas tillvara.

Arbetsformer och metoder för kompetensutveckling måste utvecklas för att ge medarbetare i verksamheterna förutsättningar för att få den kompetensutveckling som de har behov av. Vi kommer att gå mot en ökad variation av lärförmer där arbetsplatsen som lärmiljö kommer att få en starkare position, men inte ersätta mer formella och traditionella utbildningar. Det kräver också en ökad kunskap om att välja lärförmer utifrån behov.

Utmaningar och behov i relation till arbetets organisering:

- Kompetens inom tjänstedesign för att utveckla processer och organisering av arbetet.
- Det behövs samsyn och samordning genom olika led och angränsande funktioner så att nya processer inte haltar, blir otydliga eller svåra att förstå. Stödprocesser, mallar, upphandling måste anpassas.
- Arbetsplatslärande som främjar ett lärande för såväl individ, grupp och organisation behöver utvecklas vidare.
- Utveckla en tillitsbaserad styrning.
- Kompetensutveckling behöver bli mer flexibel – oberoende av tid och rum och gärna integrerad i arbetet.
- Det behöver finnas resurser för handledning och introduktion.

PROFESSIONSANALYSER

För att klara den framtida kompetensförsörjningen kommer det krävas att vi utmanar nuvarande sätt att se på vilka professioner som krävs inom verksamhetsområdet. Professionsanalyser behöver utformas och alternativa kompetenser bör prövas. Det kan också innebära avlastning av administrativa uppgifter. Detta kommer kräva omprövning av hur arbetet organiseras utifrån att använda vars och ens kompetens på rätt sätt. Det kommer att innebära delvis nya arbetsuppgifter och krav på utvecklad kompetens och kan på längre sikt leda till nya yrkeskategorier..

Utmaningar och behov i relation till professionsanalyser:

- Stöd i arbetet med att göra professionsanalyser/analysera arbetsinnehåll kopplat till processer och vad som ska digitaliseras.

SAMVERKAN RUNT KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Det finns ett behov av att stärka samarbetet inom kompetensförsörjningsområdet mellan kommuner och regionen. Redan idag finns ett samarbete kring yrkesintroduktion för socialsekreterare, ledarutvecklingsprogram, gemensamma EU-projekt inom kompetensförsörjning, samt utbildningar riktade till olika kompetensområden. Detta arbete behöver utvecklas och stärkas för att klara kompetensförsörjningen även i framtiden. Vissa specialistutbildningar och bredare utbildningar blir mest effektiva om vi kan använda varandras kompetenser mellan huvudmännen. De olika utvecklingsområdena är överlappande och beroende av varandra, inom och mellan kommunerna, och det kan finnas behov av än mer skapa en gemensam bild över behov, insatser och resurser, en gemensam karta att utgå ifrån för involverade aktörer.

Källor

Analysen bygger på dokumenten och *Personal- och kompetensförsörjningsplan 2019 med plan för 2020-2026 för kommunalt finansierad vård och omsorg i Linköpings kommun* och HR centrala *Svar på strategiskt utvecklingsuppdrag – kompetensförsörjning* samt

Intervjuer med Linda Ljungqvist, omsorgsdirektör, Camilla Scharff, affärsområdeschef Leanlink, Sonja Erlandsson, HR-direktör.

Förstudier och analyser inom ansökningsarbetet med ESF-projektet EVIKOMP.

Externa källor:

Invånarnas inställning till digitalisering i välfärden. Undersökning genomförd av KANTARSIFO på uppdrag av Sveriges kommuner och landsting. (Våren 2018)

Organisationers främsta utmaningar. En studie med fem års horisont. Swedish Quality Management Academy. (Oktober 2018)

Framtidens arbetsmarknad – en teoretisk kunskapsöversikt. En rapport i samproduktion med Samhällskontraktet. Eva Lindell