



PLAN

Verksamhetsplan 2021

Fastställd av Välj ett objekt
Framtagen av Välj ett objekt
Datum [Beslut/Publiceringsdatum]
Gäller 2021
Ärendenr SON 2020/379
Version [1.0]

Innehåll

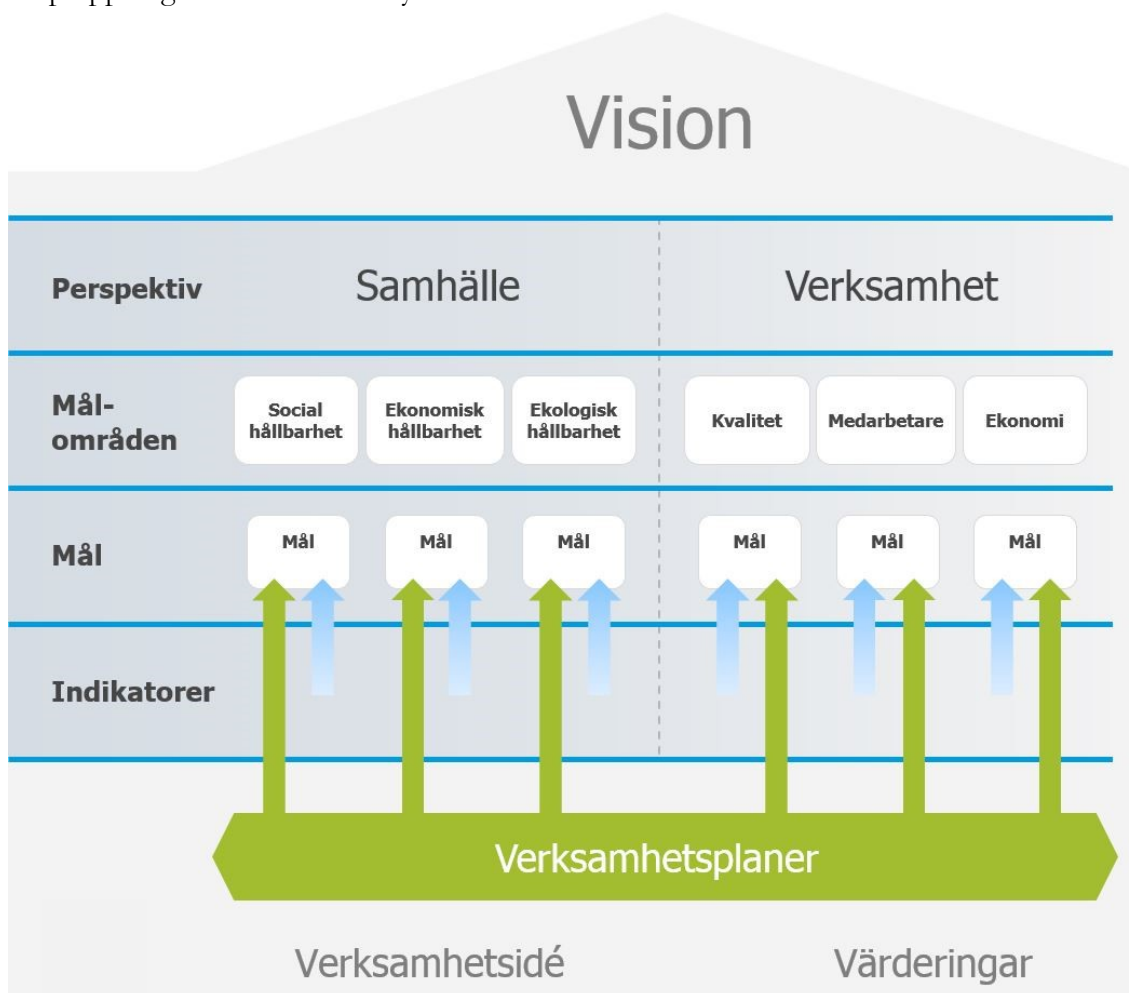
1	Verksamhetsplanens syfte och funktion	2
2	Verksamhetsbeskrivning	3
2.1	Övergripande beskrivning av verksamhetens uppdrag	3
2.2	Nulägesbeskrivning	4
2.2.1	Demografisk utveckling	4
2.2.2	Utmaningarna är större än pengarna	5
2.2.3	Framtidens kompetensförsörjning	6
2.2.4	Områden med nationell styrning	7
2.2.5	Organisation och styrning av verksamhet.....	8
2.2.6	Nationella trender och utmaningar för socialtjänsten.....	9
3	Mål, aktiviteter och program	11
3.1	Uppdrag	11
3.2	Mål samt prioriterade aktiviteter.....	11
3.2.1	Social hållbarhet	11
3.2.2	Ekonomisk hållbarhet.....	13
3.2.3	Ekologisk hållbarhet.....	14
3.2.4	Kvalitet	15
3.2.5	Medarbetare.....	16
3.2.6	Ekonomi	19
3.3	Övergripande planer, strategier och program	19
4	Budget	20
5	Uppföljning av verksamhetsplanen	20

1 Verksamhetsplanens syfte och funktion

Verksamhetsplanen syftar till att synliggöra den röda tråden från Regionfullmäktige till nämnder, förvaltningar, avdelningar och enheter så att den inriktning och de prioriterade mål som regionfullmäktige beslutat om får genomslag. Verksamhetsplanen utgår från förvaltningens trender och utmaningar och fastställs av socialnämnden.

I verksamhetsplanen framgår de övergripande målen från koncernstyrkortet. Vidare beskriver verksamhetsplanen vilka aktiviteter som förvaltningen valt att koppla till de olika målen under respektive målområde.

Med förvaltningens verksamhetsplan som grund utarbetas aktivitetsplaner både på avdelnings- och enhetsnivå. För samtliga medarbetare upprättas medarbetarkontrakt som knyter ihop uppdraget med koncernstyrkortet.



Region Gotlands styrmodell

Region Gotlands styrmodell

Socialförvaltningens syfte med verksamhetsplanen 2021:

Säkra att socialförvaltningens samtliga avdelningar arbetar mot mätbara mål. Att uppsatta aktiviteter genomförs och att verksamheterna följer en gemensam riktning



2 Verksamhetsbeskrivning

2.1 Övergripande beskrivning av verksamhetens uppdrag

Socialförvaltningens uppdrag är att bidra till goda livsvillkor för människor som vistas på Gotland. Socialförvaltningens arbete syftar till att de medborgare som har behov av socialtjänstens stöd ska uppleva att de får tjänster av god kvalitet och som utgår från individens behov.

Socialförvaltningens verksamheter har ca 1900 medarbetare som dygnet runt ger stöd, vård och omsorg till brukarna.

Socialförvaltningen ansvarar för:

- Stöd till personer med funktionsnedsättning
- Stöd till barn och ungdomar
- Stöd till personer med missbruk eller beroendeproblematik
- Ekonomiskt stöd
- Hemtjänst
- Särskilt boende
- Hemsjukvård
- Hälsöfrämjande arbete

Socialförvaltningen har ett flertal privata utförare. Inom hemtjänsten finns nio utförare inklusive egen regi enligt Lagen om valfrihet i vården (LOV) och inom daglig verksamhet enligt lagen om stöd och service för vissa funktionshindrade (LSS) finns två privata utförare enligt LOV. Inom särskilt boende finns boenden i egen regi, boenden med ramavtal samt boenden som är utlagda på entreprenad. Det finns egna och privata utförare som verkställer Bostad med särskild service enligt LSS och enligt SoL. Även familjerådgivningen är utlagd på entreprenad.

2.2 Nulägesbeskrivning

Den pågående pandemin har påverkat vårt samhälle. Bland annat genom socialdistansering, ekonomisk osäkerhet, begränsade möjligheter att resa, rädsla för att bli sjuk och ökad risk för våld i nära relationer. Det har också påverkat hur omvärlden ser på kvaliteten inom vård och omsorgen och behovet av kompetens.

I tid med tuffa ekonomiska utmaningar ökas fokus på vård och omsorg och en ökning i riktade statsbidrag och stimulansmedel skapar både möjligheter och svårigheter kring det ekonomiska läget och förutsättningar för att möta framtidens utmaningar.

2.2.1 Demografisk utveckling

I framtidsprognos från SCB förväntas Sverige 2024 ha en befolkning på 10.7 miljoner. De två största anledningarna är en äldre befolkning och större invandring. Detta innebär att socialtjänstens välfärdstjänster behöver utökas och förändras. Gotland passerade, år 2020, 60000 invånare och förväntas ha fortsatt ökning.

Vi står inför samma utmaningar som andra Regioner och kommuner i Sverige, en ökad äldre befolkning. Ser vi till hela den förväntade befolkningsutvecklingen för Gotland är vi ser den en ökad äldre befolkning, en ökad yngre befolkning, minskad befolkning i arbetsförålder och svårigheter att rekrytera personal med önskad kompetens. Vi ser även fler äldre personer med funktionsnedsättning. Vårt uppdrag behöver ständigt förändras för att möta kundernas behov. Utvecklandet av nya arbetsmetoder för att kunna tillmötesgå kommande efterfrågan på välfärdstjänster är nödvändigt.

2.2.2 Utmaningarna är större än pengarna

En av socialförvaltningens stora utmaningar är att det finns insatsområden som ökar och där befintliga resurser har svårt att räckta till. Exempel på sådana områden är orosanmälningar, våld och den ökade psykiska ohälsan.

Orosanmälningar ökar

Inflödet av anmälningar har ökat de senaste åren, framförallt i åldersspannet 0-12 år. Den totala ökningen av anmälningar beror främst på allmän oro för barn/ungdom, psykiska problem/ohälsa hos vuxna, missbruk hos både ungdom och föräldrar samt våld.

	2015	2016	2017	2018	2019
Antal anmälningar	1635	1606	1722	1912	2 335
Antal barn 0-12 år	922	974	1027	1166	1 424
Antal ungdom 13-17 år	685	601	667	708	889
Antal ungdom 18-20 år	28	31	28	38	22
Antal individer	935	881	912	1048	1 152
Antal individer 0-12 år	502	540	554	637	723
Antal individer 13-17 år	411	316	334	381	414
Antal individer 18-20 år	22	25	24	30	15

Våld

Pågående pandemi med fler individer bundna vid sina hem har medfört ökad risk för våld i nära relation vilket lett till en rad nationella och lokala satsningar för att upptäcka och erbjuda adekvat hjälp för våldsutsatta och våldsutövare. Förbättrad samverkan och ökad kunskap banar väg för fler upptäckta fall av våld i nära relation, där stora mörkertal är en del av utmaningen. Polisen på Gotland rapporterar om en ökning på över 100% av uttryckningar relaterad till våld inomhus under tidig höst med risk för fortsatt högt tryck. Det behöver finnas resurser och kompetens att ta hand om dessa ärenden inom socialförvaltningen.

Ökad psykisk ohälsa

Den psykiska ohälsan ökar, framförallt bland barn och unga, men även bland den yrkesverksamma befolkningen. Personer 85 år och äldre lever i större utsträckning ensamma och har i mindre utsträckning en nära vän, jämfört med hela befolkningen. Ofrivillig ensamhet kan vara en riskfaktor för psykisk ohälsa. Suicidtalerna är högst för män 65 år och äldre och lägst i åldersgrupperna upp till 24 år.

2.2.3 Framtidens kompetensförsörjning

Rätt använd kompetens

Rätt använd kompetens innebär att vissa arbetsuppgifter som idag utförs av en viss kompetens i framtiden skulle kunna utföras av en annan kompetens, dvs att systematiskt växla arbetsuppgifter till rätt kompetensnivåer och uppgiftsflöden. Förändringar i kompetensbehov är en naturlig konsekvens av förändringar i processer och arbetsätt. Att ha rätt kompetens för sina arbetsuppgifter är viktigt. Det kan innebära både formell kompetens såväl som kompetens man tillgodogjort sig i sitt arbete genom arbetslivserfarenhet.

Hållbar bemanning

Alla verksamheter behöver ha bemanning som skapar trygghet och stabilitet i verksamheten och som tål vissa påfrestningar. Bemanningen ska också möjliggöra god kvalitet i uppdragets utförande samt ligga inom budget. En stabil bemanning är också en grund för en god arbetsmiljö. För stor andel tillfällig personal är ofta ett symptom på att det finns en obalans mellan verksamhetens uppdrag och dess ordinarie resurser. I dagsläget använder omvårdnadsområdet timvikarier motsvarande ca 100 heltidsmedarbetare per månad. På andra områden används hyrpersonal.

Hållbar arbetstid

Forskningen är enig om att arbetstiden påverkar människors välmående. Arbetstiden bör vara sammansatt och förläggas så att långa arbetspass undviks och att medarbetares schema möjliggör regelbunden återhämtning i tillräcklig omfattning.

Konkurrenskraftiga löner

Våra löner har blivit mer konkurrenskraftiga sett ur ett marknadsperspektiv, men vi är fortfarande inte i mål. Våra mest erfarna medarbetare ligger fortfarande lågt i jämförelse med riket. Lönesatsningar görs, och kommer att göras, i den omfattning det är ekonomiskt möjligt. För varje år uppnår förvaltningen alltmer konkurrenskraftiga löner, vilket är positivt.

Personalomsättning

Personalomsättning kan vara både bra och mindre bra. Oavsett vilket ställer den krav på att verksamheterna är förberedda på att både lämna ifrån sig medarbetare så väl som ta emot nya. Det är därför viktigt med en god arbetsmiljö och gott bemötande från alla i verksamheten likväl som goda rutiner för bland annat avgångssamtal och introduktionsprogram. Tydliga uppdrag för medarbetare är A och O.

Hållbara chefsuppdrag

Chefer ska genom gott ledarskap leda verksamhetens och medarbetarnas arbete mot uppsatta mål. Cheferna ska också väldigt ofta vara organisationens företrädare gentemot andra aktörer, brukare och anhängiga. För att klara uppdraget som chef krävs att arbetsgivaren ger chefen ett uppdrag som är tydligt och möjligt att utföra med tilldelade resurser. Således måste uppdragets krav kunna balanseras mot befogenheter och förutsättningar. Chefers möjligheter att genom ett gott ledarskap utföra sitt uppdrag får ofta direkt påverkan på verksamhetens arbetsmiljö och ekonomi. Hållbara chefsuppdrag är en viktig förutsättning för organisationens framgång.

2.2.4 Områden med nationell styrning

Socialtjänsten har att förhålla sig till den styrning som sker på nationell nivå både när det gäller förändringar i lagstiftning, handlingsplaner eller andra prioriterade överenskommelser så som t ex psykisk hälsa och god och nära vård vilka skall ske i nära samverkan med hälso- och sjukvården. Den nationella styrningen är ett stöd i vilka områden som måste prioriteras.

Socialtjänstlagen

Utredningen Framtidens socialtjänst har lämnat förslag som tillsammans skapar förutsättningar för en hållbar socialtjänst. Utredningens större förslag handlar om förebyggande och lätt tillgänglig socialtjänst, övergripande planering och planering av insatser, kunskapsbaserad socialtjänst och möjligheten att tillhandahålla insatser utan föregående behovsprövning. Lagförslaget är ute på remiss och förväntas träda ikraft 1 januari 2023. Region Gotland är inte remiss kommun.

LSS- lagstiftningen

I januari 2019 presenterades LSS-utredningens förslag till förändringar. I utredningen föreslår regeringen tre nya LSS-insatser:

- Personlig service och boendestöd
- Personligt stöd till barn
- Förebyggande pedagogiskt stöd.

Januariavtalet har påverkat detta förslag och förslaget till LSS-lagstiftningen är ute på remiss till och med den 12 november 2020.

Barnkonventionen svensk lag den 1 januari 2020

Regeringen har utsett en person som ska ta fram vägledningen som ska hjälpa till med tolkning och tillämpning av konventionen. I utredningen Framtidens socialtjänst finns förslag till lagändringar som ska stärka barnrätten. Regeringen har även tillsatt en utredning som ska kartlägga och belysa hur svensk lagstiftning och praxis överensstämmer med barnkonventionen. Regeringen menar att det är omöjligt att förutse vilka samhällsekonomiska konsekvenser en inkorporering kan medföra. Enligt Statskontoret beror det av vilka rättsfall som kommer att drivas, utfallen i de rättsfall som tas upp samt hur verksamhetens arbete kommer att förändras på sikt.

Socialnämnden har antagit ett program för införande av barnkonventionen i socialförvaltningen 2020-2023.

Överenskommelse psykisk hälsa

Överenskommelsen 2019 gäller innevarande år och bygger på tidigare överenskommelser och är en fortsättning av det långsiktiga arbete som stimulerats av staten och där SKL bidragit med utvecklingsstöd till kommuner och landsting. Överenskommelse är utformad på liknande sätt som tidigare och utgår ifrån de analyser och handlingsplaner som kommuner och landsting gjort i enlighet med överenskommelserna på området psykisk hälsa mellan 2016–2018.

God och nära vård

Målet för omställningen är att skapa en god, nära och samordnad vård och omsorg som främjar jämlik hälsa. Vidare är målet att patienter, brukare och närstående ska kunna vara delaktiga i vård och behandling utifrån deras förutsättningar och behov. Genom överenskommelsen ges förutsättningar för regionerna att fortsatt förbättra och utveckla tillgängligheten i primärvården.

2.2.5 Organisation och styrning av verksamhet

Brukare och medarbetares delaktighet i utvecklingsarbetet

Medskapande i utvecklingsarbete är en viktig grund i att ta fram målriktad information och tjänster. Att ta tillvara den erfarenhetskunskap och det engagemang som finns hos brukare av kommunala välfärdstjänster och hos patienter i hälso- och sjukvården är en aktuell fråga. Det finns stor potential för ökad träffsäkerhet på individnivå, för utveckling av verksamheter och högre grad av måluppfyllelse. Att lyfta och synliggöra medarbetarnas förslag till utveckling bidrar till att skapa förtroende i organisationen och förbättra de arbetssätt som verksamheten ser behov av.

Organisationskultur

Struktur och kultur två sidor på samma mynt och kopplas samman genom ett ömsesidigt beroende. Därigenom kan kulturen påverka förändringar i strukturen och tvärtom. Organisationer som aktivt arbetar med både struktur och kultur får därför större möjlighet att skapa en balans i sitt förändringsarbete. Socialförvaltningen är i stark förändring. Omvärldens digitalisering, pandemi och demografiska utveckling är tre exempel på hur yttre faktorer tvingar socialförvaltningen att driva förändringsarbeten som påverkar strukturer, organisation och processer. I sådana förändringsarbeten måste kulturen ges möjlighet att belysas och utvecklas. Förvaltningen sätter därför stor vikt vid att arbeta med organisationskulturen och förändringsledning kopplat till pågående och kommande förändringsarbeten.

Kunskapsbaserad vård och omsorg

Den som behöver socialtjänstens insatser skall erbjudas hjälp som bygger på bästa tillgängliga kunskap. För att uppnå kraven om att vara en kunskapsbaserad och säker socialtjänst behöver förvaltningen öka användandet av evidensbaserade metoder och systematiska arbetssätt. Pandemins påverkan. Processororienterat arbetssätt En processororienterad organisation har större förutsättningar att möta de ökade och förändrade kraven på socialtjänsten. Det ger möjlighet att se hela arbetsflöden och också i förlängningen förbättra dessa för att skapa effektiva processer. Det ger förutsättningar att se hela arbetsflöden över organisatoriska gränser och hur olika delar påverkar varandra och bidrar till helheten se hur förbättringar kan göras så att processen blir så effektiv som möjligt. Tydliga prioriteringar Som ledare i framtidens socialtjänst kommer man att behöva kunna göra tydliga prioriteringar för att klara utmaningarna framåt. Det kommer att krävas mod att kunna fatta svåra beslut och att våga lämna gamla invanda arbetssätt i takt med in-förande av nya.

2.2.6 Nationella trender och utmaningar för socialtjänsten

Inom ramen för arbetet med att utveckla regionala stödstrukturer för kunskapsutveckling inom socialtjänsten och angränsande hälso- och sjukvård har ett nationellt nätverk etablerats med representanter från samtliga län/regioner. Nätverket har varit utgångspunkt för att SKR (Sveriges kommuner och regioner) har tagit fram ett underlag för analys ”Vägval för framtiden – utmaningar för det kommunala uppdraget mot år 2020”. I det beskrivs tretton trender som påverkar kommunerna. Socialförvaltningen har prioriterat 6 av dessa 13 vilka varit ett underlag för socialtjänstens kommande utmaningar. Dessa är:

Medborgarnas förväntningar

Brukare och anhörigas kompetens och engagemang kommer att öka och med det även ifrågasättande av socialtjänstens utbud av insatser. Det fria valet förutsätter att det finns alternativ och att individen får stöd att värdera och bedöma dessa. Det kommer att ställa högre krav på flexibilitet och kompetens inom socialtjänstens verksamheter.

Globaliseringen

Människors ökade rörlighet mellan länder innebär att socialtjänsten kommer att möta nya och annorlunda grupper vilket ställer ökade krav på personal när det gäller språk-kunskaper. Det ökande resandet ställer också nya frågor rörande socialtjänstens åtaganden. Pandemin är tydlig global påverkan som skapat behov lokalt agerande.

Ny teknik

Tekniska hjälpmedel skapar förutsättningar för den enskilde att ta ansvar för sig själv. I bedömningen av behovet och utförandet av insatser från socialtjänsten kommer man att behöva väga in vilka tekniska hjälpmedel den enskilde har tillgång till och behöver. Pandemin har påverkat vår användning av teknik och verksamheterna har gjort stora steg. Från februari till mars ökade regionens antal digitala möten från ca 30 till över 3000. Flera medarbetare har kombinerat arbete på kontor och hemifrån.

Kommunikation

Medborgarnas ökande användning av internet som informationskälla kan underlätta för myndigheter och andra som vill sprida information. Å andra sidan kan även desinformation och negativa omdömen snabbt spridas, vilket organisationer måste vara medvetna om och förhålla sig till. Sammanfattningsvis innebär det komplexa utbudet av informationskanaler att det blir allt viktigare med en medveten kommunikationsstrategi. Under pandemin har efterfrågan på rätt information till rätt tid ställt stora krav regionens kommunikationsresurser och lärdomar från denna tid kommer vara viktiga i mötet med framtida behov av kommunikation,

Matchningssvårigheter på arbetsmarknaden

Människors delaktighet i samhällslivet genom arbete är en av de största utmaningarna för samhället och för socialtjänsten. Det handlar om att ta tillvara den kompetensen hos de grupper som nu har särskilt svårt att etablera sig; invandrare, personer med funktionsnedsättning och människor som lever i socialt utanförskap. Ofta är det attityder på arbetsmarknaden som utgör ett hinder, t ex när det gäller språkkunskaper. Behovet av ny kunskap och nya roller inom socialtjänstens verksamhet kan vara en möjlighet för flera att komma i arbete. Personer som tar emot försörjningsstöd är en grupp som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Här finns ett digitalt utanförskap som blir påtagligt i en tid där arbetsförmedlingen inte tar emot fysiska besök.

Nya krav på ledarskapet

Ledarskapet står inför många utmaningar. Tiden kräver goda förändringsledare samtidigt som det finns ett stort uppdrag att förvalta. Politikerns och cheferns ledning och styrning av verksamheterna behöver systematiseras. Krav på system för verksamhetsplanering, kvalitetsutveckling och kunskapsstyrning ökar. En ökad grad av systematisering och förmåga att agera både kortsiktigt och långsiktigt gör det möjligt för chefer att leda verksamheten. Dessutom behövs systematiserad kunskap som underlag för bedömning av behov inom olika områden.

3 Mål, aktiviteter och program

3.1 Uppdrag

God och nära vård

För att klara av att möta framtidens hälsoutmaningar samt ökande vård och omsorgsbehov är det helt avgörande att fokus framåt ligger på att i samverkan stärka förutsättningar för god hälsa. God och nära vård handlar om en systemomställning till syfte att säkerställa en god och jämlik hälsa för invånarna på Gotland. Arbetet med omställningen pågår nationellt såväl som lokalt. Den demografiska utvecklingen på Gotland innebär att en omställning här är särskilt angelägen. Det är en långsiktig stegvis process som kommer att kräva stor uthållighet från alla inblandade. Invånare, medarbetare, verksamheter och politiker behöver dra åt samma håll. Gotlands litenhet och fördelar av att vara en samlad region/kommun ger goda förutsättningar till överblickbarhet, samarbete och integrerade lösningar. Under 2020 tas en gemensam regional färdplan fram i samverkan. Färdplanen kommer att peka ut inom vilka områden omställning behöver göras och övergripande aktiviteter med tyngdpunkt på kommande två år. Arbetet utifrån färdplanen ska ske i nära samverkan mellan berörda förvaltningar.

3.2 Mål samt prioriterade aktiviteter

3.2.1 Social hållbarhet

För Region Gotland innebär social hållbarhet att bygga ett tryggt och öppet samhälle för invånare och besökare. Ett jämlikt och jämställt samhälle där människor lever ett gott liv med god hälsa. Gotland är en ö som präglas av en mångfald av uttryck och ett rikt kulturliv. En plats där människor känner tillit och förtroende för samhället och varandra samt känner sig delaktiga i samhällsutvecklingen. Ett socialt hållbart samhälle som tål påfrestringar, är anpassningsbart och förändringsbenäget. Samhället ska tillgodose alla människors grundläggande behov, säkerställa de mänskliga rättigheterna, bidra till att alla människor är inkluderade samt anpassas och utformas utifrån de grupper som har störst behov.

01. Alla fullföljer gymnasiet och har förutsättningar för ett livslångt lärande

Aktivitet	Ansvarig
Resultat från Socialpsykiatriskt team (SPT), Skolfam och Etableringslinje används i verksamhetsutveckling	Avdelningschef IFO

Beskrivning:

Mätbart mål: Verksamheten har framtagna utvecklingsområden som bygger på resultat i SPT, Skolfam och etableringslinje

02. Befolkningen har likvärdiga förutsättningar för en god och jämlik hälsa och alla barn har goda uppväxtvillkor

Aktivitet	Ansvarig
Mäta effekten av införandet av första linjen	Avdelningschef IFO
<p>Beskrivning: Beskriv effekterna efter införandet av första linjen Mätbart mål: Effekten mäts utifrån indikatorer som togs fram vid införandet av Första linjen</p>	
Utveckla ett kvalitativt samarbete med Barn- och elevhälsan, Barn- och ungdomspsykiatri och Barnhabiliteringen	Avdelningschefer IFO/OOF/Myndighetsavdelning
<p>Beskrivning: Beskriv samarbetet med Barn- och elevhälsan, Barn- och ungdomspsykiatri och Barnhabiliteringen Mätbart mål: Mötesformer inom Barnsam finns med ett tydligt uppdrag att hitta förbättringar i arbetsprocesser och flöden mellan verksamheterna</p>	
I samarbete med arbetsförmedlingen och andra arbetsmarknadssatsningar inom regionen, genomföra insatser för föräldrar med försörjningsstöd i syftet att närma sig arbetsmarknaden.	Avdelningschefer IFO/OOF
<p>Beskrivning: Mätbart mål: Mätningar visar att färre medborgare har ett kvarstående behov av försörjningsstöd.</p>	
Medarbetare har genomgått utbildning "Första hjälpen för psykisk hälsa"	Avdelningschefer
<p>Beskrivning: Mätbart mål: Utbildningsplanen har uppdateras och 100% av medarbetarna har genomgått utbildningen utifrån framtagna plan.</p>	

03. Gotland har god beredskap och förmåga att hantera samhällsstörningar

Aktivitet	Ansvarig
Tydliggöra förvaltningens ansvar vid extra-ordinära händelser	Socialdirektör
<p>Beskrivning: Mätbart mål: Regionstyrelseförvaltningens beredskapsstrateger har informerat förvaltningsledningen om det regionens övergripande krisberedskapsarbete. Förvaltningen och avdelningarna har utvärderat framtagna beredskapsplaner.</p>	

3.2.2 Ekonomisk hållbarhet

För Region Gotland innebär ekonomisk hållbarhet att skapa tillväxt på ett balanserat sätt i nyttjandet av resurser. Genom ökad attraktionskraft, höjd utbildningsnivå, innovativa idéer och samverkan skapas förutsättningar för tillgång till arbetskraft med rätt kompetens på lång sikt och därmed en ekonomisk tillväxt.

Vidare är ett bra näringslivsklimat, goda kommunikationer, tillgång till ett varierat utbud av bostäder och en väl utbyggd infrastruktur viktiga förutsättningar för att hela Gotland ska fortsätta att utvecklas positivt och nå en ökad befolkningsmängd.

04. Ökad befolkning i arbetsför ålder

Detta mål kopplar inte till Socialförvaltningens primära område. Förvaltningen ser att det finns aktiviteter kring att se över arbetsuppgifter som kan matcha personer som idag har svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden. Då det sker ett regionövergripande arbete kring detta område (Normaprojektet) så ser Socialförvaltningen att aktiviteter inom målområdet kopplas till detta projekt.

05. Det finns goda förutsättningar för att starta, driva och utveckla hållbara företag på hela Gotland

Aktivitet	Ansvarig
Bjuda in till ett särskilt leverantörmöte med ett strategiskt perspektiv för vad som krävs för en hållbar vård och omsorg på Gotland i ett 5-10 års perspektiv.	Kvalitetschef och Myndighetschef

Beskrivning:

Mätbart mål: Mötet är genomfört.

06. Det finns goda förutsättningar för ett offensivt bostadsbyggande över hela ön

Aktivitet	Ansvarig
Ta fram en rutin och process avseende geografisk planering av nya boenden för socialförvaltningens grupper.	Administrativchef

Beskrivning:

Mätbart mål: Rutin och process är framtagen.

3.2.3 Ekologisk hållbarhet

Region Gotlands arbete ska möjliggöra för boende, besökare och verksamheter på Gotland att bli klimatneutrala, i linje med nationella mål baserade på FN:s Parisavtal. Det innebär kontinuerliga utsläppsminskningar av växthusgaser genom omställning till förnybar energi och energieffektivisering. Vidare ska Region Gotland arbeta för ett rent grundvatten och en levande Östersjö samt bidra till giftfria kretslopp. Den cirkulära ekonomins betydelse ska öka och naturen ska brukas så att ekosystemtjänsterna värnas och öns biologiska mångfald säkras.

07. Gotlands klimatavtryck minskar

Aktivitet	Ansvarig
Revidera miljöplan	Administrativchef
Beskrivning: Mätbart mål: Uppdaterad plan finns.	
Beakta miljöperspektivet i utvecklings- och utredningsarbeten	Socialdirektör
Beskrivning: Alla utredningar ska ha beaktat miljöperspektivet	

08. Tillgången till vatten av god kvalitet är långsiktigt säkrad

Aktivitet	Ansvarig
I samband med nybyggnationer för socialförvaltningens målgrupper se på förutsättningarna att omhänderta dagvatten för att möjliggöra bevattning av grönytor och rabatter inom boendets område.	Administrativchef
Beskrivning: Mätbart mål: Förutsättningar för att omhänderta dagvatten har tagits med vid nybyggnation för socialförvaltningens målgrupper.	

09. Hållbara val bidrar till ansvarsfullt samhällsbyggande som minskar belastningen på ekosystemen

Aktivitet	Ansvarig
I samband med nybyggnationer för socialförvaltningens målgrupper se på förutsättningarna att omhänderta dagvatten för att möjliggöra bevattning av grönytor och rabatter inom boendets område.	Administrativchef
Beskrivning: Mätbart mål: Förutsättningar för att omhänderta dagvatten har tagits med vid nybyggnation för socialförvaltningens målgrupper.	

3.2.4 Kvalitet

För Region Gotland innebär kvalitet att vi skapar värde tillsammans med dem vi är till för. Regionens processer är värdeskapande, effektiva, rättssäkra, transparenta, och förebyggande. De bidrar därmed till social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet.

För att klara utmaningarna i välfärden är regionen en modig organisation med ett intensifierat utvecklingsarbete genom systematiskt kvalitetsarbete, ständiga förbättringar, digitalisering, innovationer och förnyelsesprång.

10. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster upplever att det är lätt att komma i kontakt med berörd verksamhet inom regionen

Aktivitet	Ansvarig
Skapa webbsida för personer som är 65 år och äldre med samlad information	Kvalitetschef
Beskrivning: Mätbart mål: Webbsidan är i drift	
Vi skapar nya ändamålsenliga och effektiva kommunikationsvägar utifrån brukares behov	Avdelningschefer
Beskrivning: Mätbart mål: Varje avdelning har i samverkan med brukare identifierat minst en ny kommunikationsväg.	

11. Alla som nyttjar Region Gotlands tjänster kan vara medskapande och blir respektfullt bemötta

Aktivitet	Ansvarig
Förslag till förbättrings- och utvecklingsarbete från medarbetaren samlas och återkopplas via e-tjänst	Avdelningschefer
Beskrivning: Mätbart mål: Alla avdelningar har fått in förbättrings- och eller utvecklingsförslag via e-tjänsten. Alla förslag utvärderas och återkopplas till medarbetaren.	
Bedömning av medskapande och brukardelaktighet ska beskrivas i förändrings- och utvecklingsförslag.	Kvalitetschef
Beskrivning: Mätbart mål: Att bedöma medskapande och brukardelaktighet har inkluderats i våra styrdokument gällande förbättrings- och utvecklingsarbete.	

12. Hög kvalitet och effektiva processer i verksamhet och tjänster säkras genom ständiga förbättringar, digitalisering, innovation och förnyelsesprång

Aktivitet	Ansvarig
Kartläggning av processer i syfte att skapa effektivare arbetssätt	Avdelningschefer
Beskrivning: Mätbart mål: Varje avdelning har kartlagt verksamhetens huvudprocess och processer med behov av utveckling i syftet att skapa effektivare arbetssätt.	
Kartläggning av processen för brukare/patienter med skyddad identitet.	Socialdirektör
Beskrivning: Mätbart mål: Processen för brukare/patienter med skyddad identitet har tagits fram och verksamhetsrutiner har reviderats och kopplats till processbeskrivningen.	
Säkerställa och utveckla förvaltningens personuppgiftsbehandling.	Socialdirektör
Beskrivning: Mätbart mål: Processbeskrivning har tagits fram i syftet att öka kvaliteten och förbättra stödet till organisationen. Den årliga granskningen av förvaltningens efterlevnad av GDPR har lyfts i förvaltningsledningen och återkopplas till enheterna.	

3.2.5 Medarbetare

Region Gotland är en modig organisation som klarar omställning och förändring. Vi är en tillitsbaserad organisation där engagerade ledare och medarbetare är avgörande för att nå resultat för dem vi är till för. Medarbetarna upplever ett gott ledarskap präglat av dialog och förankring. Alla ser sin del i helheten och bidrar aktivt till positiva resultat i verksamheten. Vi är tillsammans goda ambassadörer för Region Gotland.

13. Region Gotland präglas av en tillitsbaserad kultur

Aktivitet	Ansvarig
Att arbetsplatsträffar och samverkan leder till dialog och förankring i förändringsarbeten	HR-chef
Beskrivning: Mätbart mål: Minst 70% positiva svar (grönt) i medarbetarundersökningen på frågan: - Involverar din chef dig när beslut fattas som påverkar dig och dina kollegor.	

14. Region Gotland lyckas kompetensförsörja genom aktivt och strategiskt arbete

Aktivitet	Ansvarig
Öka sysselsättningsgrader	HR-chef

Beskrivning:

Beskriv insatser/åtgärder för att öka sysselsättningsgraderna.

Avser strategin 1.8 Låt fler jobba mer

Mätbart mål på förvaltningsnivå:

2021: Kvinnor 93%, män 95,5%

2022: Kvinnor 94%, män 95,5%

2023: Kvinnor 95,5%, män 95,5%

Öka andelen grundutbildade medarbetare i omvårdnad	HR-chef
--	---------

Beskrivning:

Beskrivning av insatser och åtgärder för att öka andelen grundutbildade medarbetare i omvårdnad.

Avser strategi 1.2 Använd kompetens rätt

Mätbart mål på förvaltningsnivå:

2021: 70%

2022: 72%

2023: 75%

Öka andelen arbetande efter 65 år	HR-chef
-----------------------------------	---------

Beskrivning:

Beskrivning av insatser och åtgärder för att öka andelen arbetande efter 65 år.

Avser strategi 1.4 Förläng arbetslivet

Mätbart mål på förvaltningsnivå:

2021: 3,0%

2022: 3,3%

2023: 3,6%

Minska personalomsättningen bland enhetschefer	HR-chef
--	---------

Beskrivning:

Beskrivning av insatser och åtgärder för att minska personalomsättningen bland enhetschefer

Avser strategi 1.4 Förläng arbetslivet

Mätbart mål på förvaltningsnivå

2021:

2022:

2023:

Öka andelen medarbetare som kan rekommendera SOF som arbetsgivare	HR-chef
---	---------

Beskrivning:

Insatser och åtgärder för att öka andelen medarbetare som kan rekommendera SOF som arbetsgivare. Mäts som eNPS i medarbetarenkäten.

Avser strategi 1.5 Marknadsför jobben

Mätbart mål på förvaltningsnivå:

2021: - 10

2022: -8

2023: -6

Minska antal stora chefsområden med fler än 30 medarbetare	HR-chef
--	---------

Beskrivning:

Beskrivning av insatser och åtgärder för att minska antalet stora chefsområden med fler än 30 medarbetare.

Avser strategi 1.6 Skapa engagemang

Mätbart mål på förvaltningsnivå:

2021: färre än 9 stora chefsområden

2022: färre än 6 stora chefsområden

2023: färre än 3 stora chefsområden

Öka lönespridningen inom respektive yrkesgrupp	HR-chef
--	---------

Beskrivning:

Beskrivning av insatser och åtgärder för att öka lönespridningen inom respektive yrkesgrupp. Avser lönespridningen efter genomförd löneöversyn och jämförs med föregående års spridning.

Avser strategi 1.7 Underlätta lönekarriär

Mätbart mål per yrkesgrupp:

2021: +2%

2022: +2%

2023: +2%

15. Region Gotland är en hälsofrämjande organisation där det aktiva förebyggande arbetsmiljöarbetet är i fokus

Aktivitet	Ansvarig
Minska andelen konflikter på arbetsplatsen som påverkar arbetet negativt	HR-chef

Beskrivning:

Mätbart mål på förvaltningsnivå:

2021: 52%

2022: 60%

2023: 68%

Öka frisknärvaron

HR-chef

Beskrivning:

Frisknärvaron mäts i beslutsstödsystemet. Tendensen ska vara att sjukfrånvaron minskar och frisknärvaron ökar vid jämförelse med föregående år.

Mätbart mål på förvaltningsnivå (ack sjuktal i december):

2021: lägre än i dec 2020

2022: lägre än i dec 2021

2023: lägre än i dec 2022

3.2.6 Ekonomi

Region Gotlands verksamhet ska vara ekonomiskt uthållig och i balans ur ett generationsperspektiv. Det innebär att vi ger kommande generationer goda förutsättningar att tillhandahålla offentlig service och välfärd.

Vi använder inte mer resurser än de som finns och sätter oss inte i skuld till framtiden, det betyder att nettokostnadsutvecklingen inte kan överstiga intäkternas utveckling. Det innebär också att medel ska avsättas för att täcka kommande utbetalningar av pensioner samt att det finns tillräckliga marginaler för att parera oförutsedda kostnadsökningar och intäktsminskningar.

Våra tillgångar ska vårdas och värdesäkras och samtliga resurser ska nyttjas på ett effektivt och hållbart sätt. Nämndernas verksamhet ska rymmas inom beslutad budget.

3.3 Övergripande planer, strategier och program

Socialförvaltningen har att förhålla sig till följande program:

- Vision Gotland 2025 – Regionalt utvecklingsprogram RUS 2040
- Vision och varumärkesplattform för Gotland
- Integrationsstrategi för Gotland 2017-2020
- Internationell strategi för Region Gotland
- Miljöprogram för Region Gotland
- Program för självmordsförebyggande arbete
- Handlingsplan för psykisk hälsa
- Mat och måltidspolicy för Region Gotland
- Strategi för motverkande av mäns våld mot kvinnor 2019-2022
- Hjälpmedelspolicy
- Digitaliseringsstrategi
- God och nära vård

Tillämpliga aktiviteter utifrån de övergripande programmen sker både på såväl förvaltningsnivå som avdelnings- och enhetsnivå.

4 Budget 2021

Socialnämndens budgetfördelning framgår nedan, per verksamhetsområde, per avdelning och per övergripande konto.

Verks	Budget per verksamhet, tkr	Budget 2021
11	Nämnd- och styrelseverksamhet	2 267
14	Nämndadministration	1 443
51	Gemensamt socialförvaltningen	35 780
52	Vård och omsorg enl SoL	865 978
53	Insatser enligt LSS	258 821
54	Individ- och familjeomsorg	266 857
55	Handläggning	25 889
59	Bostadspolitiska frågor	9 481
61	Flyktingmottagning	0
62	Arbetsmarknadsåtgärder	1 945
	Totalt socialförvaltningen	1 468 460

Org	Budget per organisation, tkr	Budget 2021
52001	Socialförvaltningen, gemensamt	27 076
52002	Myndighetsavdelning	1 010 714
52003	Särskild boende	37 999
52004	Hemtjänst	34 277
52005	Omsorg om pers funktionsnedsättn	16 090
52006	Hemsjukvård	60 109
52007	Individ- och familjeomsorg	268 279
52008	Kvalitet och utveckling	9 890
52010	HR-avdelning	4 026
52	Totalt socialförvaltningen	1 468 460

Budget per konto, tkr	Budget 2021
INTÄKTER	818 919
KOSTNADER	2 287 379
4 Kostnader/Utgifter	1 217 321
5 Kostnader för arbetskraft	875 560
6 Övriga verksamhetskostnad	125 565
7 Övriga verksamhetskostnad	68 535
8 Övriga intäkter och kostnader	398
Budgetram	1 468 460
<i>Av intäkter och kostnader avser cirka 690 mnkr interna poster</i>	

5 Uppföljning av verksamhetsplanen

Uppföljning av måluppfyllelsen av aktiviteterna i verksamhetsplanen görs regelbundet under året utifrån den så kallade PSDA- cirkeln

Efter delårsrapport 2 genomförs en analys av samtliga resultat och mätning av måluppfyllelsen av aktiviteterna i verksamhetsplanen. Detta tillsammans med en Swot-analys ligger som grund för förslag på verksamhetsplan för kommande år.

I november genomförs en workshop med förvaltningsledning och socialnämnden och beslut om ny verksamhetsplan tas av socialnämnden i december.

Uppföljningen dokumenteras i delårsrapporter och bokslut.