

Verksamhetsplan 2024 - 2028

Fastställt av socialnämnden
Framtagen av socialförvaltningen
Datum 2023-12-06
Gäller 2024-2028
Ärendenr SON 2023/284
Version [1.0]

Verksamhetsplan 2024 - 2028

Innehåll

1 Verksamhetsplanens syfte och funktion.....	2
2 Verksamhetsbeskrivning	2
2.1 Nämndens uppdrag	2
2.2 Sammanfattning av nuläget	3
3 Prioriteringar, uppdrag och mål	5
3.1 Nämndens mål.....	5
3.1.1 Uppdrag från regionfullmäktige och nämnd.....	6
3.2 Regionfullmäktiges prioriteringar	6
4 Omvärldens påverkan på nämndens uppdrag	9
5 Risker/osäkerhetsfaktorer/utmaningar.....	11
6 Styrkor/framgångsfaktorer/möjligheter	12
7 Verksamhetsutveckling 2024-2028.....	13

1 Verksamhetsplanens syfte och funktion

Förvaltningens verksamhetsplan tas fram utifrån Region Gotlands mål och budget som bland annat innehåller regionfullmäktiges prioriteringar, regionfullmäktiges mål, ekonomiska förutsättningar samt nämndspecifika uppdrag. Syftet med verksamhetsplanen är att synliggöra den styrning som sker från regionfullmäktige och nämnder till förvaltning så att den blir känd och omhändertagen av förvaltningens verksamheter. Förvaltningens verksamhetsplan ger ledning och stöd i verksamheternas planering för att efterfölja och verkställa de beslut som är tagna i regionfullmäktige och nämnd. Verksamhetsplanen har ett femårsperspektiv och revideras årligen. Verksamhetsplanen fastställs av nämnd.

Övriga underlag som ligger till grund för verksamhetsplanen är förvaltningens nulägesanalys samt Region Gotlands gemensamma planeringsförutsättningar.

2 Verksamhetsbeskrivning

2.1 Nämndens uppdrag

Socialnämndens uppdrag är att bidra till goda livsvillkor för människor som vistas på Gotland. Detta ska ske i enlighet med gällande lagstiftningar* och nämndens reglemente. Uppdraget innebär att arbeta hälsofrämjande, förebyggande och stödjande till:

- personer med funktionsnedsättning
- barn och ungdomar
- personer med missbruk eller beroendeproblematik
- personer med behov av ekonomiskt stöd
- våldsutsatta och våldsutövare
- personer med behov av hemtjänst
- personer med behov av särskilt boende
- personer med behov av hemsjukvård
- anhöriga

**Gällande lagstiftningar*

Socialtjänstlagen (SOL), Lagen om särskild service (LSS), Lagen om vård av unga (LVU), Lagen om vård av missbrukare (LVM), Föräldrabalken, Hälso- och sjukvårdslagen (HSL), Patientdatalagen (PDL), Patientsäkerhetslagen (PSL), Bostadsanpassningslagen (BAB), Lagen om valfrihet (LOV).

2.2 Sammanfattning av nuläget

Socialförvaltningen bidrar till goda livsvillkor för människor som vistas på Gotland genom att säkra värdeskapande processer för att:

- Arbeta hälsoförebyggande och erbjuda insatser utan biståndsbeslut till medborgare och ge stöd till anhöriga.
- Utredda behov och bedriva äldreomsorgsverksamhet av god kvalitet inom särskilt boende, hemtjänst och hemsjukvård.
- Utredda behov och stödja förutsättningar för ett självständigt liv och möjliggöra socialt deltagande inom omsorg om personer med funktionsnedsättning (LSS/SoL) och individ- och familjeomsorgen (SoL).
- Utredda ansökningar och anmälningar och ge insatser till barn och familjer enligt SoL och LVU.
- Familjerätt och adoption
- Familjerådgivningen
- Utredda ansökningar och anmälningar och ge insatser till person med beroendeproblematik enligt SoL och LVM.
- Utredda ansökningar och bevilja ekonomiskt bistånd.
- Genom socialjouren erbjuda akutstöd vid svåra situationer.
- Förebygga och utreda våld och ge insatser till våldsutsatta och förövare.
- Bedriva kommunal hälso- och sjukvård enligt HSL inom hemsjukvård, särskilt boende och omsorg om personer med funktionsnedsättning.
- Ansvarig för lagstiftade boendeformer.
- Samverkan med övriga förvaltningar, myndigheter och organisationer.

Socialförvaltningen möter dagligen mer än 1000 personer med olika behov av stöd. Varje möte är en pusselbit i den enskilde brukarens, klient, patient eller anhöriges liv och vardag. Genom värdeskapande processer, rättssäkra beslut och individuell insatsplanering bidrar förvaltningen till goda livsvillkor för människor på Gotland. Brukarundersökningar och en nationell jämförelse visar på goda resultat men även förbättringspotential (se tabeller nedan gällande Brukare/Klienter/Patienter). Vi behöver fortsätta arbeta med att utveckla och förbättra våra insatser tillsammans med våra brukare, klienter, patienter och anhöriga.

Inom förvaltningen arbetar i dag ca 1600 medarbetare, utöver dessa finns privata verksamheter inom hemtjänst, särskilt boende, daglig verksamhet och boende för personer med funktionsnedsättning och familjerådgivning. Förvaltningens medarbetare upplever sitt arbete som meningsfullt och medarbetarengagemanget uppgår till 80% i medarbetarundersökningen (2022). Förvaltningens sjuktal ligger högt och det pågår ett aktivt arbete för att öka frisknärvaron. (Se tabeller nedan gällande Medarbetare).

Förvaltningen har en ekonomi i balans för 2023 och en budget på ca 1700 mnkr för 2024. Det finns en stor ekonomisk medvetenhet inom förvaltningen. Inom omsorgen om personer med funktionsnedsättning ses stora ekonomiska utmaningar och en tydlig underfinansiering. Detta riskerar att påverka kvaliteten i verksamheterna negativt. (Se tabeller nedan gällande Ekonomi).

Brukare/Klienter/Patienter	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Brukarbedömning daglig verksamhet LSS - Brukaren trivs alltid på sin dagliga verksamhet, andel (%)		86		85		85	v49
Brukarbedömning gruppbostad LSS - Brukaren känner sig trygg med alla i personalen, andel (%)	74		83		66		v49
Brukarbedömning servicebostad LSS - Brukaren får bestämma om saker som är viktiga hemma, andel (%)	89		84		87		v49
Väntetid i antal dagar från beslut till första erbjudna inflyttningsdatum avseende boende enl. LSS § 9.9, medelvärde			91		111	377	289
Brukarbedömning barn- och ungdomsvård IFO - helhetssyn, andel (%)	64	82	100	75	60	81	v49
Brukarbedömning barn- och ungdomsvård IFO vårdnadshavare helhetssyn, andel (%)	94	91	85	82	90	84	v49
Brukarbedömning ekonomiskt bistånd IFO - helhetssyn, andel (%)	92	82	89	100	96		v49
Brukarbedömning individ- och familjeomsorg totalt - helhetssyn, andel (%)	89	82	90	89	85	81	v49
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - helhetssyn, andel (%)	93	93	91	92		92	90
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - helhetssyn, andel (%)	85	85	89	90		85	86
Väntetid i antal dagar från ansökningsdatum till första erbjudet inflyttningsdatum till särskilt boende, medelvärde	32	45	60	33	28	43	77
Medianvårdtid i särskilt boende äldreomsorg, antal dagar	814	542	691	691	639	557	
Patientundersökning - Sammantagen nöjdhet HSV (%)	96	96		97		99	
Patientundersökning - Delaktighet i planeringen och beslut om vård HSV (%)	61	66		68		85	

Medarbetare	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Medarbetarengagemang (HME) hemtjänst äldreomsorg - Totalindex	79	78	79	80	80	75	v50
Medarbetarengagemang (HME) individ- och familjeomsorg - Totalindex	78	75	78	79	79	81	v50
Medarbetarengagemang (HME) omsorg om personer med funktionsnedsättning - Totalindex	81	83	81	79	82	81	v50
Medarbetarengagemang (HME) särskilt boende äldreomsorg - Totalindex	78	78	74	76	78	80	v50
Medarbetarengagemang (HME) myndighetsavdelningen - Totalindex	79	81	78	79	78	81	v50
Medarbetarengagemang (HME) hemsjukvården - Totalindex	73	75	80	77	78	82	v50
Socialförvaltningen (HME) - Totalindex	78	78	78	79	79	80	v50
Sjuktal, ackumulerat (%)			7,44	9,22	8,46	8,82	
Andelen grundutbildade i omvårdnad/omsorg (%)				68,4	68,3	68,2	

Ekonomi	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nettokostnadsavvikelse individ- och familjeomsorg, (%)	30,6	28,5	27,7	24,5	16,3	15,6	
Differens mot budget IFO (54) tkr			-17 882	-11 742	-6 382	7 070	
Nettokostnadsavvikelse LSS, (%)	-10,7	-10,2	-12,3	-12,1	-10,8	-8,6	
Differens mot budget - Insater enligt LSS (53) tkr			-22 643	-16 723	-18 713	-33 912	
Nettokostnadsavvikelse äldreomsorg, (%)	-9,4	-7,3	-7,2	-5,2	-5,8	-8,8	
Differens mot budget Vård och omsorg (52) tkr			24 522	39 790	56 031	66 613	

Färgerna i tabellerna är hämtade från kolada.se och bygger på nationell jämförelse. Röd 25% lägst resultat, Gul 50% mitten, Grön 25% bäst resultat.

3 Prioriteringar, uppdrag och mål

3.1 Nämndens mål

Mål

Andelen medarbetare inom Region Gotland som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ska årligen förbättras

Beskrivning:

Detta är ett koncerngemensamt mål.

Region Gotland behöver arbeta aktivt med sin kompetensförsörjning för att både behålla befintlig personal, men även för att rekrytera nya medarbetare i framtiden. Det finns starka kopplingar mellan i vilken utsträckning medarbetare är villiga att rekommendera sin arbetsplats för andra och väl fungerande arbetsgrupper.

Arbetsmiljön på regionens olika arbetsplatser ska vara god. Det gäller både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Den psykosociala arbetsmiljön handlar om allt från hur man trivs med sina arbetskamrater, hur meningsfullt man upplever sitt arbete och sina arbetsuppgifter, hur stort inflytande man har över sin situation och vilka möjligheter det finns till personlig utveckling. Är den psykosociala arbetsmiljön god så är medarbetaren som regel mer engagerad och verksamheten blir mer effektiv. För att tillsammans åstadkomma detta behövs ett gemensamt arbete och ett aktivt ledar- och medarbetarskap.

Grunden till förvaltningens arbete för att nå målet återfinns i förvaltningens kompetensförsörjningsplan och verksamheternas arbetsmiljöarbete. Kompetensförsörjningsarbetet grundar sig på SKRs nio strategier medan arbetsmiljöarbetet grundar sig på Sunt arbetslivs åtta friskfaktorer. Utifrån strategierna har förvaltningen tagit fram aktiviteter på förvaltnings-, avdelnings- och enhetsnivå som hanteras i beslutsstödsystemet och följs upp i förvaltningens delårsrapporter och verksamhetsberättelse. Kompetensförsörjningsaktiviteterna innefattar aktiviteter kopplade till kompetensförsörjningsprocessens fem steg: attrahera, rekrytera, utveckla, behålla, avveckla. Aktiviteter innefattar kompetenssatsningar, satsningar på friskvård och hälsa, organisatoriska satsningar på rimliga chefsområden, tydliga mål och rimliga uppdrag, utveckling av konfliktfria arbetsplatser, trygga anställningar samt stabil och långsiktigt hållbar bemanning.

Region Gotlands koldioxidutsläpp ska minska årligen. Under perioden 2024- 2027 ska den genomsnittliga minskningen uppgå till 15 procent per år

Beskrivning:

Detta är ett koncerngemensamt mål

Målet har bäring på den föreslagna prioriteringen "En skyndsam energi- och klimatomställning". Målet ligger i linje med mål i såväl regional utvecklingsstrategi som genomförandeprogram för klimat, miljö och energi.

Redan i dag finns effekter av klimatförändringar som påverkar Gotland, exempelvis vattenförsörjningen. Att minska klimatpåverkande utsläpp är avgörande för framtiden och för att nå ett klimatneutralt Gotland 2040.

Öka antalet invånare i ålder 20-64 med minst 1 000 till mandatperiodens slut

Beskrivning:

Detta är ett koncerngemensamt mål

Gotland har de senaste åren haft en positiv befolkningsökning, beroende på att fler flyttar till Gotland än från ön. Den utvecklingen behöver fortsätta. Befolkningen på Gotland blir allt äldre vilket medför en högre försörjningskvot. Det innebär att en mindre andel personer i åldern 20-64 år ska försörja en större andel barn, unga och äldre. Gotland behöver fler invånare för ökad skattekraft och för att klara kompetensförsörjningen. Gotlands attraktionskraft som plats att flytta till påverkas av många faktorer.

Andelen utbildade undersköterskor/stödassistenter i äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade ska öka årligen och vara minst 75 procent år 2027

Beskrivning:

Mål SON

Grunden för att kunna erbjuda vård och omsorg med god kvalitet bygger på starkt grundkompetens. Den demografiska utvecklingen påverkar tillgången till arbetskraft samtidigt som behov ökar. Kompetensförsörjningen är vår största utmaning och behöver breddas och fortsätta för att kunna möta framtidens behov.

Förvaltningens aktiviteter består i utbildningsinsatser för befintliga medarbetare, rekryteringssatsningar på utbildade, marknadsföringsaktiviteter mot skolor och studenter och praktikplatser för desamma samt lönesatsningar för att stimulera kompetensutveckling av ordinarie medarbetare. Förvaltningen arbetar också med att se och använda kompetensen rätt, dvs att fördela arbetsuppgifter till rätt kompetens samt att utveckla nya arbetssätt genom att exempelvis använda välfärdsteknik.

Sjukfrånvaron inom äldreomsorgen ska minska årligen och totalt med 40 procent under perioden 2024 – 2027

Beskrivning:

Mål SON

Sjukfrånvaro inom äldreomsorgen har under en period varit hög. Målet är att till 2027 minska sjukfrånvaron till 7,2%.

Förvaltningens aktiviteter utgår från Sunt arbetslivs åtta friskfaktorer och riktar sig till både individ, grupp och organisation, såväl främjande som förebyggande och efterhjälpande. Aktiviteter på individnivå handlar om satsningar på friskvård och hälsa samt att tidigt fånga upp signaler på ohälsa genom t.ex. att aktivt arbeta med att följa upp sjukskrivningar och starta upp rehabiliteringsinsatser. På grupp- och organisatorisk nivå innefattar aktiviteterna satsningar på att etablera förutsättningar för ett aktivt ledarskap genom rimliga chefsområden och rimliga uppdrag, ha tydliga mål och arbetsfördelning samt stöd vid prioritering. På mellanmänsklig nivå innefattar aktiviteterna att minska konflikter som stör arbetet och att utveckla bra sätt att ge återkoppling och feedback till varandra i arbetsgruppen.

Andelen nöjda brukare i gruppbostad LSS ska öka årligen under perioden 2024-2027. Målet är att andelen nöjda år 2027 ska vara 80 procent

Beskrivning:

Mål SON

Brukarundersökningen i gruppbostad LSS genomförs tillsammans med Sverige Regioner och Kommuner (SKR). Gotland har valt att delta i undersökningen vartannat år och resultatet presenteras i december. Undersökningen efterfrågar inte brukarnas nöjdhet specifikt. Förvaltningen har valt ut 4 områden där vi vill uppnå ett medelvärde på 80%.

Trivs alltid hemma - 79% (2021) – Riket 83% (2021)

Känner sig trygg med alla i personalen – 65% (2021) – Riket 78% (2021)

Får den hjälp hen vill ha – 81% (2021) - Riket 81% (2021)

Får bestämma om saker som är viktiga hemma – 75% (2021) – Riket 78% (2021)

Medelvärden (nöjdhet) 75% (2021) – Riket 80% (2021)

Avdelningens aktiviteter består i att säkra att resultatet från brukarundersökningen sprids till medarbetare och brukare/anhöriga. Samt att kontaktperson tar med sig de fyra prioriterade frågorna till genomförandeplansmötet med brukaren där man pratar om frågorna utifrån varje persons förmåga till kommunikation. I varje genomförandeplan ska det framgå hur medarbetaren ska ge stöd för att brukaren ska känna sig trygg, trivas, få den hjälp hen vill ha och få bestämma saker som är viktiga hemma.

Nämndens mål utgörs både av koncerngemensamma mål och egna mål som är beslutade utifrån prioriteringar i nämndens uppdrag. Till varje mål kan en eller flera aktiviteter kopplas. Aktiviteterna kan vara ett- eller fleråriga. Syftet med aktiviteterna är att förtydliga vad som behöver genomföras för att nå målluppfyllelse.

3.1.1 Uppdrag från regionfullmäktige och nämnd

Jämställdhetsintegrering

Beskrivning:

Socialförvaltningen ska under 2024 arbeta för en ökad jämställdhetsintegrering.

Uppdraget ska redovisas varje kvartal till regionstyrelsen genom regiondirektören.

3.2 Regionfullmäktiges prioriteringar

Regionfullmäktiges prioriteringar är politiska prioriteringar under 2024 – 2027. Prioriteringarna får bland annat kraft och når förflyttning genom de styrdokument som är kopplade till respektive prioritering. Styrdokumentet gäller en eller fler nämnder. Regionstyrelsen har uppsiktsplikt och ett samordnande uppdrag. Samordning kring arbetet inom respektive prioritering sker i bestämda forum som leds av regionstyrelseförvaltningen.

Region Gotland ska prioritera samverkan och planering av beredskapsarbetet

Taggar

03 Hälsa och välbefinnande, 11 Hållbara städer och samhällen, 16 Fredliga och inkluderande samhällen

Region Gotland ska prioritera en skyndsam energi- och klimatomställning

Taggar

06 Rent vatten och sanitet för alla, 07 Hållbar energi för alla, 12 Hållbar konsumtion och produktion, 13 Bekämpa klimatförändringarna, 14 Hav och marina resurser, 15 Ekosystem och biologisk mångfald

Region Gotland ska prioritera ett hållbart växande Gotland

Taggar

06 Rent vatten och sanitet för alla, 09 Hållbar industri, innovationer och infrastruktur, 11 Hållbara städer och samhällen, 12 Hållbar konsumtion och produktion, 13 Bekämpa klimatförändringarna, 15 Ekosystem och biologisk mångfald

Region Gotland ska prioritera hälsofrämjande arbete och utveckla tidiga förebyggande insatser

Taggar

01 Ingen fattigdom, 02 Ingen hunger, 03 Hälsa och välbefinnande, 04 God utbildning för alla, 05 Jämställdhet, 08 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, 10 Minskad ojämlikhet

Region Gotland ska prioritera god arbetsmiljö genom aktivt ledarskap och medarbetarskap

Taggar

03 Hälsa och välbefinnande, 04 God utbildning för alla, 05 Jämställdhet, 08 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

I det strategiska HR-nätverket i Region Gotland har samtliga förvaltningar under ledning av HR direktör tillsammans överenskommit att prioriteringen god arbetsmiljö ska drivas i riktning mot de åtta friskfaktorerna som Sunt arbetsliv identifierat. Sunt arbetsliv är en ideell organisation som drivs partsgemensamt av SKR och de fackliga organisationerna. De åtta friskfaktorer har stöd i aktuell forskning och utgör tillstånd som gör att vi mår bra och presterar på arbetet. Faktorerna är: a) rättvis och transparent organisation, b) närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap, c) delaktighet och inflytande, d) välutvecklad kommunikation och återkoppling, e) prioritering av arbetsuppgifter, f) kompetensutveckling hela arbetslivet, g) systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen, h) tidiga insatser och arbetsanpassning.

Insatser utifrån de åtta faktorerna stöds av Region Gotlands styrdokument inom området och kommer att formuleras i en gemensam handlingsplan. Förflyttningen inom området följs upp genom medarbetarundersökningen och sjuktalet.

Det forskningen visar är att organisationer med låg och stabil sjukfrånvaro har mycket gemensamt, och kännetecknen kallas friskfaktorer. När det finns organisatoriska förutsättningar för att friskfaktorer ska fungera väl i vardagen, mår medarbetare bra, utvecklas och orkar prestera. På så sätt kopplar friskfaktorerna ihop bra arbetsmiljö med att verksamheten når målen, och blir en attraktiv arbetsplats.

Regionstyrelseförvaltningen kommer arbeta utifrån denna gemensamma grund i riktning mot prioriteringen.

4 Omvärldens påverkan på nämndens uppdrag

SKR (Sveriges kommuner och regioner) har tagit fram ett underlag för analys ”Vägval för framtiden 5”. I det beskrivs övergripande områden som påverkar kommuner.

Megatrender eller övergripande globala drivkrafter får allt större påverkan på den lokala och regionala nivån. SKR ser också att rörelserna inom dessa områden går åt olika håll samtidigt, därför väljer de att beskriva dem som spänningsfält.

Tillsammans med spänningsfält ses trender i samhället, pågående och långsiktiga förändringar. De utgör tydliga eller ibland anade mönster i utvecklingen.

Socialförvaltningen har valt att föra ihop spänningsfält och trenderna med lokala förutsättningar.

Demografi

Efterfrågan på välfärdstjänster som skola, barnomsorg, sjukvård och äldreomsorg varierar över tid beroende på befolkningens storlek och ålderssammansättning. Samhällsplanering och finansiering behöver anpassas efter skiftande förutsättningar.

Demografiska utvecklingen påverkar oss genom en åldrande befolkning. En ökad kulturell blandning i hela samhället skapar både möjligheter och utmaningar genom ökade krav på integration, men också en ökning i antal personer i arbetsför ålder.

Samhället behöver att varje invånare tar ansvar för sin egen hälsa utifrån sina förmågor och möjligheter för att kunna klara av framtidens utmaningar. Samtidigt ses alltmer ojämlika livsvillkor inom alla åldrar. Livet går inte ihop och inflation och lågkonjunktur påverkar många möjlighet till deltagande i samhället och att ta ansvar för egen hälsa.

På Gotland yttrar detta sig genom förändrade förutsättningar för skola, vård och omsorg. Vikten av att hantera dessa förändringar är avgörande för att kunna erbjuda en hållbar välfärd för hela Gotland och alla gotlänningar. Vårt Gotland 2040 (den regionala utvecklingsstrategin) och den gemensamma satsningen kring social välfärd blir ett viktigt styrdokument för att möta de demografiska utmaningarna.

Globalisering

Globalisering och frihandel har bidragit till ökad ekonomisk tillväxt och minskad fattigdom under de senaste decennierna. Vårt välstånd, i Sverige, har i hög grad byggts upp genom goda internationella förbindelser och en öppen handel med länder runt om i världen. I en mer osäker tid påverkar säkerhetspolitik och ekonomisk politik förutsättningarna för frihandel och global konkurrens. Den globala handeln förändras och begränsas, det påverkar försörjningen av viktiga varor och tjänster hos kommuner och regioner.

Gotland har genom sitt ö-läget en särskild sårbarhet utifrån krisberedskap och tillgång på kritiska resurser. Internt ses ett stort personberoende inom olika kompetensområden. Behovet av en gemensam beredskapsplanering är stort för att kunna säkra vård och omsorg vid brist på resurser.

Grön omställning

Den gröna omställningen går allt snabbare, men fortfarande alltför långsamt. Ny teknik kommer inte ensamt att lösa klimatkrisen. Människors livsstilar och konsumtionsmönster har också stor betydelse för hur väl vi lyckas med omställningen. Det ekologiska fotavtrycket per invånare i Sverige är högt, vilket beror på att vår konsumtion är hög.

Inom Region Gotland pågår en hållbarhetsanalys i syftet att ta fram ett balanserat hållbarhetsprogram. För att socialförvaltningen ska kunna bidra aktivt i den gröna omställningen behövs omfattande resurser och prioritering av klimat i alla upphandlingar.

Värderingar

Vi har under lång tid upplevt en bred värderingsförflyttning globalt, från kollektiva och konservativa värderingar till mer frihetliga och individuella värderingar. Frågan är om denna utveckling är på väg att bromsas upp och vilka konsekvenser det i så fall får för oss i Sverige.

I internationella jämförelser beskrivs Sverige som det land i världen där värderingar kopplade till sekularisering, valfrihet, självförverkligande, jämställdhet och medbestämmande värderas högst.

Välfärdsbrotten ökar och gängkriminalitet har förändrat hotbilden. När förtroendet för välfärdssamhället sjunker utmanas demokratin. I det stora informationsbruset har det blivit svårare att nå ut med information. Slutna grupper sprider egna värderingar och fakta blandas med faktafel. ”Tyckonomin” breder ut sig och värdet av sanningen minskar. Det brottsförebyggande arbetet behöver lyftas för att motverka utvecklingen av hotbilden och rädsla för att visa tillhörighet.

Teknikutveckling

Digital teknik är verktyg, liksom alla verktyg kan det användas för att lösa problem eller skapa nytta och värde. Men de kan också orsaka skada och skapa splittring. Det som skiljer den nya tekniken från andra verktyg som mänskligheten har utvecklat är att dessa system i kombination med AI har förutsättningar att bli självgenererande och autonoma. Konsekvenserna av detta är svåra att förutse därför är det viktigt att det finns en medvetenhet om de potentiella risker och utmaningar som följer med utveckling.

Ny teknik bidrar inte bara till ett ökat välstånd utan förändrar också vårt sätt att leva och hur vi uppfattar vår omvärld, vilket tydliggörs av den ökade användningen av digitala tjänster och nya vägar till kunskap. Stora förhoppningar ställs på att autonoma system och AI ska förändra våra arbetssätt och bidra till lösningar för att hantera samhällsutmaningar som exempelvis en åldrande befolkning och klimatkrise.

Verkligheten för socialförvaltningen är att vi i stor utsträckning arbetar med digitala system som inte är sammankopplade och samarbetar. En vardag med autonoma system och AI som stöd upplevs avlägset. Samtidigt som kopplingen till forskningen stärks och socialtjänsten utvecklas till att bli mer kunskapsbaserad har medborgarnas kunskap och tillgång till kunskap ökat exponentiellt. Långa processer, ekonomiska förutsättningar och stora krav på säkerhet skapar ett glapp mellan medborgarnas förväntningar och verksamheternas utvecklingstakt.

5 Risker/osäkerhetsfaktorer/utmaningar

Kompetensförsörjningen är vår största utmaning. Kravet på den gemensamma sociala välfärden ökar samtidigt som vi går mot sämre ekonomiska förutsättningar och stora svårigheter i att möta framtidens ökande behov. Det finns risker i att bristen på kompetens kommer påverka kvaliteten på våra insatser och att brukaren, patient, klient och anhörig påverkas negativt.

Socialnämnden är ytterst ansvarig för alla insatserna på Gotland även om det drivs i privat regi. På grund kompetensförsörjnings- och bemanningsproblematik ökar risken för att aktörer som ej klarar av sitt uppdrag återoppar det kommunala basansvaret.

Samverkan är viktig för att vi ska kunna erbjuda ett gott stöd och en god vård och omsorg. Det finns svårigheter i att hitta rätt struktur för samverkan på grund av våra olika organisationers strukturer. I en ekonomisk svår tid ökar också risk för att de ekonomiska drivkrafterna kommer påverka vår förmåga till samverkan.

Nationellt är det många stora förändringar, t ex ny socialtjänstlag, samsjuklighetsutredning, m m. Detta driver förändring på flera områden samtidigt och det finns en risk för reformträngsel.

Förändringar som t ex gängkriminalitet, normbrytande beteende, beroendefrågor, demografin - allt fler blir äldre, skapar en ökad komplexitet hos våra målgrupper.

Boendefrågan är en utmaning för hela Gotland. För socialförvaltningen finns behov av nya boenden för förvaltningens målgrupper. I samband med ökad komplexitet ökar också behov av nya boenden.

De förändringar som drivs av nya lagar och kompetensförsörjningen påverkar vårt insatsutbud t ex kring städning, ledsagning, e-handel, chatt, tidiga och tillgängliga insatser. Verksamheterna behöver bemanna där behovet finns. Detta kan komma att påverka kvaliteten och upplevelsen av insatserna på ett negativt sätt då socialnämnden inte längre kan erbjuda insatser på samma sätt som tidigare.

De ekonomiska förutsättningarna för omsorgen om personer med funktionsnedsättning riskerar att påverka kvaliteten på insatserna. För att ge personer med funktionsnedsättning goda levnadsvillkor behöver kompetensförsörjning och de ekonomiska förutsättningarna prioriteras.

Konjunkturförändringarna påverkar kostnadsutvecklingen för både verksamhet och invånare. Det kan ge ett ökat behov av våra insatser. Det finns även risker för att osäkerhet påverkar aktörer och leverantörer inom vård och omsorg.

En orolig omvärld och ett ostabilt klimat har satt oss i ett annat säkerhetsläge. Digitalisering har gjort oss mer teknikberoende och det gör oss också mer sårbara ur beredskaps hänseende. Beredskapsfrågorna är svåra och det finns ett stort internt beroende inom regionen för att kunna fortsätta och driva detta arbete. Brist på resurser ger en risk för att vi inte kan arbeta med dessa frågor i den takt vi behöver.

Flera tekniska system skapar också mer administration – om vi inte lyckats ställa om våra insatser finns en risk att tekniska system endast blir en börda för verksamheten.

Utvecklingen av våra verksamheter är viktig för att kunna möta framtidens utmaningar. Långa och komplicerat processer försvårar och ökar risken för att utvecklingstakten blir för långsam och lösningarna ”gamla” innan de blir verklighet. Utmaningarna finns t ex i komplicerade upphandlingar med många aktörer och intressenter och vid byggnation.

6 Styrkor/framgångsfaktorer/möjligheter

Socialförvaltningen har och arbetar för att ha målgruppen i fokus och förvaltningens uppdrag är tydlig. Detta tillsammans med tillit och förtroende mellan tjänstepersoner och förtroendevalda skapar en god grund att bygga och utveckla socialtjänsten på.

Förvaltningen har en god struktur vilket resulterar i bra underlag till politik och ordning och reda i förvaltningens processer. Vi har god följsamhet till beslut och vår respekt för linjeorganisationen bygger tillit inom organisationen. Det finns en hög ekonomisk medvetenhet och förvaltningen tar delar av och delar med sig av exempel för att följa den ekonomiska utvecklingen.

Genom god struktur skapar förvaltningen förutsättningar för utveckling. Förvaltningen är i framkant på områden och är med och driver utvecklingen inom hela regionen.

Våra medarbetare har en hög kompetens och det finns stark vilja att göra skillnad.

Bra stödfunktioner internt genom utvecklingsledare, verksamhetsutvecklare, digitaliseringssamordnare, resurs- och bemanningsenheten, HR och kommunikation.

Vi har god extern kommunikation som bygger på planering och struktur.

Förvaltningen är en aktiv samverkanspart och vi har nära till samverkan inom egna förvaltningen, mellan förvaltningar och andra aktörer. Gotlands litenhet ger oss förutsättningar för att samverka och samhandla i större utsträckning än övriga Sverige.

7 Verksamhetsutveckling 2024-2028

Förvaltningen har identifierat de viktigaste områdena för verksamhetsutveckling för det kommande året. Utifrån olika förutsättningar och behov kommer avdelningar arbeta med dessa områden under året.

Samverkan

Kraven på våra verksamheter ökar och vi behöver stå samlade för att möta utmaningar kring fler äldre, ökade vård behov, utvecklingen av den primära vården, skolfrånvaro, normbrytande beteende, gängkriminalitet och föräldrar med kognitiv svikt och individer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

För att kunna klara av komplexiteten i dessa utmaningar krävs det att vi har och utvecklar samverkansformer och att dessa följs upp och förändras efter behov.

Nationell styrning och nya lagstiftningar

Från nationellt håll påverkas förvaltningen av flera stora förändringar inom de lagstiftningar som vi arbetar utifrån. Detta skapar olika utmaningar och behov av förändringar inom våra avdelningar. Den nya socialtjänstlagen innebär en omställning till en kunskapsbaserad socialtjänst, samt ett fokus på lätt tillgängliga och tidiga insatser – och det ett hälsofrämjande förhållningssätt. Utöver den nya socialtjänstlagen är det stora förändringar inom områden som våld, brottsförebyggande och psykisk hälsa som påverkar delar av förvaltningen i olika grad.

Boende

Tillgången på bostäder är en utmaning för hela Gotland. Socialförvaltningens yttersta ansvar för boenden är en utmaning när bostadsmarknaden är under press. Ansvaret för bostäder till våra målgrupper är svårt att leva upp till. Förvaltningen behöver arbeta med och utveckla våra egna strukturer kring bostäder.

Kompetens för att möta brukare, klienter och patienters behov

Brukare, klienter och patienters behov är i förändring. Demografin gör att fler blir äldre och andel personer med demens ökar inom flera av förvaltningens målgrupper utöver gruppen äldre t ex personer med funktionsnedsättning och missbruk och beroende. Inom flera avdelningar har medarbetare vidareutbildats inom demens och denna kompetens behöver samordnas och användas. Målet är att inom närtid starta ett demensteam inom förvaltningen.

Vårdbehoven i den kommunala hälso- och sjukvården ökar och förändringen förväntas kvarstå i utvecklingen till en god och nära vård. För att möta behoven behöver medarbetarnas kompetens stärkas, samordnas och användas rätt inom våra avdelningar.

I en förändrad vardag ställs nya krav på våra chefer, och förvaltningen ser behov av se över förutsättningar för att vara ledare i en föränderlig verksamhet.

Hållbarhet

I en tid som utmanar är den långsiktiga hållbarheten särskild viktig. Förvaltningens utmaning är att kunna erbjuda tjänster av god kvalitet i en tid där den ekonomiska situationen skapar en osäkerhet kring framtiden.

Inom regionen pågår en hållbarhetsanalys där bredden i hållbarhetsarbetet lyfts. Där synliggörs vikten av hållbarhet både inom miljöfrågor och inom verksamhetsfrågor.