

Verksamhetsplan 2025-2029

Fastställt av socialnämnden
Framtagen av socialförvaltningen
Datum 2024-12-04
Gäller 2025
Ärendenr 2024/33
Version [1.0]

Verksamhetsplan 2025-2029

Innehåll

1 Verksamhetsplanens syfte och funktion.....	2
2 Verksamhetsbeskrivning	2
2.1 Nämndens uppdrag	2
2.2 Nämndens nuläge	3
3 Prioriteringar, uppdrag och mål	5
3.1 Regionfullmäktiges prioriteringar	5
3.2 Uppdrag	8
3.3 Nämndens mål.....	9
4 Brottsförebyggande arbete	13
5 Omvärldens påverkan på nämndens uppdrag	13
6 Omhändertagande av OECD:s rekommendationer	15
7 Styrkor, svagheter, möjligheter och hot.....	17
8 Verksamhetsutveckling 2025-2029.....	19

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 verkställd av förvaltningens verksamheter. Förvaltningens verksamhetsplan ger ledning och stöd i verksamheternas planering. Planen har ett femårsperspektiv och revideras årligen. Verksamhetsplanen fastställs av nämnd.

Övriga underlag som ligger till grund för verksamhetsplanen är förvaltningens nulägeskarta samt Region Gotlands omvärldsanalys och 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

*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 Nämndens nuläge

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 81% i medarbetarundersökningen (2023). Förvaltningens sjuktal ligger högt och det pågår ett aktivt arbete för att öka frisknärvaron. (Se tabeller nedan gällande Medarbetare).

2024 är det ett ansträngt läge ekonomiskt och förvaltningen har ett prognostiserat underskott på 38 mnkr mot budget. Läget för 2025 ser dock något ljusare ut. Det finns en stor ekonomisk medvetenhet inom förvaltningen. Inom omsorgen om personer med funktionsnedsättning ses stora ekonomiska utmaningar och en tydlig underfinansiering, dock kommer ett stort budgettillskott inför 2025 som förbättrar läget. (Se tabeller nedan gällande Ekonomi).

Brukare/Klienter/Patienter	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Brukarbedömning daglig verksamhet LSS - Brukaren trivs alltid på sin dagliga verksamhet, andel (%)	86		85		85		
Brukarbedömning gruppbostad LSS - Brukaren känner sig trygg med alla i personalen, andel (%)		83		66		69	
Brukarbedömning servicebostad LSS - Brukaren får bestämma om saker som är viktiga hemma, andel (%)		84		87		81	
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 (%)	82	100	75	60	81	81	
Brukarbedömning barn- och ungdomsvård IFO vårdnadshavare - helhetssyn, andel (%)	91	85	82	90	84	84	
Brukarbedömning ekonomiskt bistånd IFO - helhetssyn, andel (%)	82	89	100	96		98	
Brukarbedömning individ- och familjeomsorg totalt - helhetssyn, andel (%)	82	90	89	85	81	89	
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - helhetssyn, andel (%)	93	91	92		92	90	88
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - helhetssyn, andel (%)	85	89	90		85	86	87
Väntetid i antal dagar från ansökningsdatum till första erbjudet inflyttningsdatum till särskilt boende, medelvärde	45	60	33	28	43	77	82
Medianvårdtid i särskilt boende äldreomsorg, antal dagar	542	691	691	639	557	615	
Patientundersökning - Sammantagen nöjdhet HSV (%)	96		97		99		
Patientundersökning - Delaktighet i planeringen och beslut om vård HSV (%)	66		68		85		

Medarbetare	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Medarbetarengagemang (HME) hemtjänst äldreomsorg - Totalindex	78	79	80	80	75	79	
Medarbetarengagemang (HME) individ- och familjeomsorg - Totalindex	75	78	79	79	81	82	
Medarbetarengagemang (HME) omsorg om personer med funktionsnedsättning - Totalindex	83	81	79	82	81	81	
Medarbetarengagemang (HME) särskilt boende äldreomsorg - Totalindex	78	74	76	78	80	78	
Medarbetarengagemang (HME) myndighetsavdelningen - Totalindex	81	78	79	78	81		
Medarbetarengagemang (HME) hemsjukvården - Totalindex	75	80	77	78	82		
Socialförvaltningen (HME) - Totalindex	78	78	79	79	80	81	80
eNPS	-19	-25	-12	-11	-7	-10	-18
Sjuktal, ackumulerat (%)		7,44	9,22	8,46	8,82	7,96	
Sjuktal äldreomsorgen, ackumulerat (%)		8,86	10,86	9,95	10,68	9,53	8,05
Andelen grundutbildade i omvårdnad/omsorg (%)			68,4	68,3	68,2	67,3	68

Ekonomi	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nettokostnadsavvikelse individ- och familjeomsorg, (%)	28,5	27,7	24,5	16,3	15,6	11,3	
Differens mot budget IFO (54) tkr		-17 882	-11 742	-6 382	7 070	-2 536	
Nettokostnadsavvikelse LSS, (%)	-10,2	-12,3	-12,1	-10,8	-8,6	-8,6	
Differens mot budget - Insater enligt LSS (53) tkr		-22 643	-16 723	-18 713	-33 912	-50 305	
Nettokostnadsavvikelse äldreomsorg, (%)	-7,3	-7,2	-5,2	-5,8	-8,8	-7,4	
Differens mot budget Vård och omsorg (52) tkr		24 522	39 790	56 031	66 613	53 089	

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 Regionfullmäktiges prioriteringar

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

Insats

De 8 friskfaktorerna

Beskrivning:

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.

Digital introduktionsutbildning

Beskrivning:

Nya medarbetare genomgår regiongemensam digital introduktionsutbildning i friskfaktorer med koppling till medarbetarskapsstrategin, samt nya chefer genomgår regiongemensam digital introduktionsutbildning för chefer i friskfaktorer med koppling till ledarfilosofin.

Genomföra pulsmätningar kopplat till friskfaktorer

Beskrivning:

Mäta friskfaktorer genom pulsmätningar

Region Gotland ska prioritera samverkan och planering av beredskapsarbetet

Taggar

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

Insats

Öka kunskap kring civil beredskap

Beskrivning:

Grundläggande digital utbildning för alla medarbetare.

Genomföra målgruppsanpassad utbildning för berörda chefer och medarbetare inom regionens beredskapsarbete (digitalt och fysiskt)

Uppdatera Risk- och sårbarhetsanalyser (RSA)

Beskrivning:

Uppdatera RSA. Identifiera samhällsviktig och kritisk verksamhet vid störningar.

Kontinuitetshantering

Beskrivning:

Implementera rutiner för att skydda och upprätthåll kritisk verksamhet vid störningar

Krisledning

Beskrivning:

Säkerställa en effektiv krisorganisation med en uppdaterad krishanteringsplan och samordning av kontinuitetsplaner.

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

Insats

Främja regionövergripande samverkan och samordning som stöder förvaltningarnas klimat- och miljöarbete genom ett internt koncerngemensamt nätverk och ett externt forum.

Beskrivning:

Arbete pågår och är beslutat av regionfullmäktige och koncernledningsgruppen.

Stärka beställarkompetensen för ökad miljömässig hållbarhet.

Beskrivning:

Syftet är att minska vår klimatpåverkan genom att öka den miljömässiga hållbarheten i våra inköps- och upphandlingsprocesser. För att göra det behöver vi på olika sätt höja beställarkompetensen inom koncernen. Att utvärdera klimatpåverkan av produkter och tjänster innan vi köper dem, välja leverantörer som arbetar hållbart, och främja cirkulär ekonomi genom att prioritera återanvändbara och resurssnåla alternativ är exempel på områden som insatsen berör.

Främja kunskapshöjning om klimat- och miljöfrågor hos medarbetare

Beskrivning:

Medarbetarnas kunskap om hur Gotland minskar utsläpp av växthusgaser, stärker motståndskraften mot klimatförändringens konsekvenser och bidrar till energi och klimatomställning behöver höjas.

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

Insats

Ta fram en markstrategi

Beskrivning:

Syftet med en markstrategi är att stärka och möjliggöra kommunens framtida utveckling genom ett strategiskt och långsiktigt arbete med kommunens markägande. Markstrategin visar den långsiktiga inriktningen för det kommunala markinnehavet och ska säkerställa att kommunen har tillräckligt med mark för att kunna växa och utvecklas. Syftet är också att redogöra för vilka strategier, riktlinjer och/eller andra styrande dokument som gäller för kommunens mark och markförsörjning.

Socialförvaltningen bidrar genom våra boendeplaner för särskilda boenden och bostad med särskild service.

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

Insats

Samverkan mellan skola, vård och omsorg för att främja hälsa genom hela livet

Beskrivning:

Vi samverkar utifrån trygga och goda uppväxtvillkor samt omställningen till ett starkt hälsosystem som fokuserar på hälsofrämjande och förebyggande insatser.

STY-26959-v.3.0 Region Gotlands färdplan - Hälsa genom hela livet

Främja social gemenskap

Beskrivning:

Vi erbjuder mötesplatser och insatser som främjar social gemenskap och motverkar utanförskap, fysiskt så väl som organisatoriskt. Vi främjar delaktighet och inflytande i våra verksamheter, internt och externt, och ökar kunskaperna om normer och deras betydelse för gemenskap.

Främja rörelserikedom

Beskrivning:

Vi utgår från en helhetssyn på människan och de perspektiv på fysisk aktivitet som rörelserikedom (physical literacy) erbjuder, med fokus på människors relation till rörelse och fysisk aktivitet genom hela livet. Vi skapar en hållbar samhällsutveckling genom att skapa och sprida kunskap om hur man sätter fokus på kvaliteten i rörelseupplevelsen vid utveckling av platser, program och personer.

Regionfullmäktiges prioriteringar är politiska prioriteringar under 2024–2027. Prioriteringar har en direkt koppling till Region Gotlands hållbarhetsarbete och insatserna som sker inom respektive prioritering bidrar till målen i den regionala utvecklingsstrategin och de globala hållbarhetsmålen. Prioriteringarna får kraft och når förflyttning genom insatser. Insatserna kan vara nämndspecifika eller genomföras i samarbete med flera nämnder.

3.2 Uppdrag

Jämställdhetsintegrering

Regionfullmäktige tog beslut (20231211, RF § 225) att samtliga nämnder i sin verksamhetsplan för 2024 ska ha med aktiviteter med ambitionen att öka jämställdhetsintegreringen.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att uppnå ett jämställt samhälle. Jämställdhetsintegrering ska tillämpas för att jämställdhetsperspektivet ska omfatta alla verksamheter och allt beslutsfattande. Arbetet ska vara en del i hur varje verksamhets arbete styrs och utförs och innebär att systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser olika förslag får för kvinnor och män samt att ta fram åtgärder för att lösa de ojämställdhetsproblem som upptäcks. Utredningen Framtidens socialtjänst lämnar ett flertal förslag som tillsammans skapar förutsättningar för en hållbar socialtjänst. Ett av förslagen är att nuvarande målbestämmelser kompletteras med att socialtjänsten, utöver jämlika levnadsvillkor, även ska främja människors jämställda levnadsvillkor. Socialförvaltningen ska under 2025 utveckla och intensifiera arbetet med jämställdhetsintegrering. Det ska genomföras läges- och behovsanalyser som kommer att ligga till grund för fortsatt arbete kring hur jämställdhet ska integreras i det vanliga arbetet framöver.

Stärka enhetschefer

Socialnämnden ger socialdirektören i uppdrag att utforma ett flerårigt program för att stärka enhetscheferna, så de kan agera som trygga förändringsledare.

Uppdragets resultat ska rapporteras till socialnämnden halvårsvis. Uppdraget ska ske i nära samverkan med enhetscheferna och börja med en analys av chefernas styrkor och behov av stöd, förändring, fortbildning, nätverk och tydliggörande av uppgifterna.

Socialförvaltningen har redovisat första delen av uppdraget i en rapport till socialnämnden den 13 juni 2024

3.3 Nämndens mål

Nämndens mål utgörs både av koncerngemensamma mål och nämndmål. Till varje mål finns en beskrivning kring varför målet är prioriterat samt hur förvaltningen tar sig an målet för att nå måluppfyllelse.

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

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 medarbetare som regel mer engagerad och verksamheten blir mer effektiv. För att tillsammans åstadkomma detta behövs ett gemensamt arbete och ett aktivt ledar- och medarbetarskap.

Aktivitet

Kompetensförsörjningsplan - ARUBA

Beskrivning:

Hur jobbar avdelningen med kompetensförsörjningsprocessen (Attrahera-Rekrytera-Behålla-Utveckla-Avveckla)... utifrån SKR 9 strategier?:

1. Synliggör lön, villkor och förmåner
 2. Stärk chefens förutsättningar att leda
 3. Använd kompetensen rätt
 4. Utnyttja teknikens möjligheter
 5. Rekrytera och attrahera bredare
 6. Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning
 7. Arbeta med friskfaktorer
 8. Underlätta för fler att arbeta mer och längre
 9. Värna arbetstiden
-

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

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.

Aktivitet

Minskad plastanvändning

Beskrivning:

inventera och tagit bort produkter innehållande fossilfri plast inom avdelningarna. Byta ut engångsprodukter till flergångsprodukter

Minska användning av bilar (fordon drivna på fossilt bränsle)

Beskrivning:

Exempelvis gått över till cyklar där det är möjligt.

Införandena av planeringsverktyg inom hemtjänsten och läkemedelsautomater ser vi även kan bidra till minskad bilkörning.

Andelen barn och unga, personer med funktionsnedsättning samt personer 65 år och äldre som rör sig minst 1 timme/dag ska öka årligen och med totalt 10 procent under perioden 2024-2027

Fysisk rörlighet är en viktig del i både fysiskt och psykiskt välmående. Många undersökningar visar att många rör sig allt mindre. Inom målet i genomförandepLANEN för social välfärd framgår att alla ska röra sig minst 1 h/dag. I fritidsplanen prioriteras tre målgrupper (barn och unga, personer med funktionsnedsättningar samt personer 65 år och äldre) vars ökade rörlighet behöver öka. För detta mål har förvaltningens medarbetare begränsad rådighet och samma mål bör därför gälla även för barn- och utbildningsnämnden samt gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden.

Aktivitet

Inspiration och motivation

Beskrivning:

Förvaltningen kan bidra med inspiration och motivation och i vissa fall underlätta möjlighet till vardagsmotion/fysisk rörlighet utifrån egna förutsättningar.

Samverkan med andra aktörer

Beskrivning:

Utveckla och inleda samarbeten med RF-SISU och idrottsföreningar

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

Grunden för att kunna erbjuda vård och omsorg med god kvalitet bygger på stärkt 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.

Aktivitet

Äldreomsorgslyftet

Beskrivning:

Ta tillvara äldreomsorgslyftets möjligheter

Rekrytering

Beskrivning:

Säkerställa rätt kompetens vid rekrytering

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

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

Aktivitet

De 8 friskfaktorerna

Beskrivning:

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 sjuktalen. 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.

Digital introduktionsutbildning

Beskrivning:

Nya medarbetare genomgår regiongemensam digital introduktionsutbildning i friskfaktorer med koppling till medarbetarskapsstrategin, samt nya chefer genomgår regiongemensam digital introduktionsutbildning för chefer i friskfaktorer med koppling till ledarfilosofin.

Genomföra pulsmätningar kopplat till friskfaktorer

Beskrivning:

Genomföra pulsmätningar kopplat till friskfaktorer för att få en mer helhetlig bild av medarbetarnas arbetsmiljö.

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

Det är viktigt att säkerställa att insatserna är av god kvalitet och skapar värde för de insatsen är till för.

Aktivitet

Arbeta med resultatet i varje verksamhet

Beskrivning:

Inom avdelningen OOF ska varje verksamhet arbeta med förankring och förståelse av resultaten. Arbetet inkluderar brukare och personal, och syftar till att förstå vad som behöver förbättras på varje boende.

Andelen som upplever ett bra och respektfullt bemötande i mottagande av socialnämndens tjänster och insatser ska öka årligen och uppgå till 100 procent år 2027.

Bemötandet är centralt i alla verksamheter och berör hela förvaltningen. Målet sätter ett tydlig fokus på förvaltningens grunduppdrag – att bidra till goda livsvillkor för människor som vistas på Gotland.

Bemötandet följs och mäts bland annat genom brukarundersökningar, delaktighet i planering av insatser, synpunkter och avvikelser.

Aktivitet

Information och utbildning

Beskrivning:

Förvaltningen kommer paketera information och utbildningar rörande bemötande och tillgängliggöra detta för verksamheter och medarbetare.

Indikatorer och aktiviteter

Beskrivning:

Varje avdelning tar fram indikatorer för ett bra bemötande inom avdelning samt identifierar och påbörjar aktiviteter.

4 Brottsförebyggande arbete

Regiondirektören har gett förvaltningarna i uppdrag att i verksamhetsplanen för 2025–2029 beskriva arbetet för att förebygga och stärka motståndskraften mot organiserad brottslighet. I dialog med det strategiska rådet, som inkluderar Region Gotlands förvaltningar, Polisområde Gotland, Länsstyrelsen på Gotland, Tullverket, Kriminalvården, GotlandsHem och Visby Centrum, har en lägesbild tagits fram. Fyra brottsområden lyfts fram som riskerar att främja organiserad brottslighet om de inte hanteras: välfärdsbrott, narkotika, kriminella nätverk och unga med normbrytande beteende.

Socialförvaltningens brottsförebyggande arbete pågår i flera perspektiv. Brottsområdena är unga med normbrytande beteende, narkotika och välfärdsbrott.

Det finns ett pågående arbete inom individ och familjeomsorg angående unga med normbrytande beteende, avdelningen samverkar med hälso- och sjukvårdsförvaltningen och polisen i arbetet kring narkotika och beroende.

Det finns en medvetenhet i förvaltningen kring välfärdsbrott, men kompetens behöver stärkas för att vi inte ska bli sårbara. Vi arbetar med avtalsuppföljning och kvalitetsuppföljningar av våra privata aktörer och vi genomför branschråd för äldreomsorg och funktionshinder området. Vi behöver identifiera områden där det behövs en särskild vaksamhet.

5 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. För förvaltningen är bostadsförsörjningsplanerna viktiga styrdokument för att möta den demografiska utvecklingen.

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.

Förvaltningen behöver vara särskilt uppmärksamma gällande våra målgruppers risker för att bli utsatta för brott. Vi behöver vara uppmärksamma på hur medarbetare utsätts för otillbörlig påverkan.

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 välbefinnande 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 klimatkris.

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. Det är viktigt att alltid förankra förändrade arbetssätt i nyttokalkyler och satsar på de verktyg som ger bäst effekt.

6 Omhändertagande av OECD:s rekommendationer

Under 2022 genomförde Organisation för Economic Co-operation and development (OECD) en territoriell granskning av Gotland, som analyserar Gotlands styrkor, möjligheter och utmaningar. Syftet var att ge beslutsfattare ett gemensamt ramverk för att reflektera över samverkan, hållbar tillväxt och territoriell sammanhållning. Rapporten innehåller bedömningar och rekommendationer för hur Region Gotland kan utnyttja sina styrkor och hantera utmaningar.

Socialförvaltningen har gått igenom OECD:s rekommendationer med fokus på det urval av rekommendationer som riktas till socialförvaltningen.

Rekommendation 4.4 - Bostäder

Socialförvaltningen kan bidra genom att synliggöra våra målgruppers behov bland annat genom våra boendeplaner för särskilda boenden och bostäder med särskilt service. Utöver detta bidrar även förvaltningen genom arbete med kartlägga behov, exempelvis lågtröskelboende.

Det är svårt för förvaltningen att själv påverka byggprocesserna utöver att identifiera och tydliggöra behoven, samtidigt bär förvaltningen det yttersta ansvaret för boende för den enskilde.

Samverkan med TKF och SBF är viktigt.

Rekommendation 7 - Förbättra kommunala tjänster för företagare genom att bygga upp den administrativa personalens kapacitet via kollegialt lärande med andra kommuner

Socialförvaltningen har en god struktur för dialog med privata aktörer inom socialförvaltningens verksamhetsområde. Detta sker genom kvalitetsuppföljning, uppföljning av enskilda placeringar, avtalsuppföljning, branschråd och vid behov dialogmöten med aktörer.

Socialförvaltningen tillgängliggör information via samarbetswebben och erbjuder vissa utbildningar till alla utförare (egen och privat regi).

Socialförvaltningen behöver med hjälp av kolada.se och Kostnad per brukare (KPB) identifiera jämförelse kommuner och ta kontakt för samarbete och samverkan.

Samverkan med andra kommuner är viktigt.

Rekommendation 9 - Uppmuntra unga människor att bli företagare

Socialförvaltningen ser inte att vi bör prioritera arbete med denna rekommendation.

Rekommendation 14 - Stärka den förebyggande planeringen och den strategiska förståelsen av framtida kompetensbehov i regionen genom att bygga upp en solid kunskapsbas om nuvarande och framtida efterfrågan på färdigheter och delta i framtidsutredningar för att vägleda både den offentliga och den privata sektorn i att arbeta hand i hand med utveckling av färdigheter, rekrytering och samarbete med utbildningsinstitutioner för att tillhandahålla den utbildning som krävs

Kompetensförsörjning är en stor utmaning och förvaltningen har ett stort och aktivt arbete inom detta område. Förvaltningen arbetar strategiskt och operativt enligt modell ARUBA.

Samverkan med högskolor, universitet, gymnasieskolor är viktigt.

Rekommendation 17 - Skapa utrymme för att bättre tillhandahålla offentliga tjänster över hela ön

Det finns boende och tillgång till tjänster över hela ön. Förvaltningen behöver fortsätta utveckla digitala lösningar som gör att vi på säkert sätt kan erbjuda heltäckande lösningar med digital-närhet.

Samverkan med HSF och RSF blir viktigt. Det är också viktigt att lösningar tas fram i linje med den nationella utvecklingen.

7 Styrkor, svagheter, möjligheter och hot

Styrkor (S)	Svagheter (W)
<ul style="list-style-type: none"> • målgruppen i fokus och förvaltningens uppdrag är tydlig. • tillit och förtroende mellan tjänstepersoner och förtroendevalda • god struktur • bra underlag till politik och ordning och reda • respekt för linjeorganisationen bygger tillit inom organisationen. • hög ekonomisk medvetenhet • delar med sig av exempel för att följa den ekonomiska utvecklingen. • Förvaltningen är i framkant på områden och är med och driver utvecklingen inom hela regionen. • Våra medarbetare har en hög kompetens och önskar göra skillnad. • Bra stödfunktioner • god extern kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • kompetensförsörjnings- och bemanningsproblematik ökar risken för att aktörer som ej klarar av sitt uppdrag återoppar det kommunala basansvaret. • möjlighet till kompetenshöjning inom OOF • de ekonomiska förutsättningarna riskerar att påverka kvaliteten på insatserna. • Långa och komplicerat processer försämrar och ökar risken för att utvecklingstakten blir för långsam • Flera tekniska system skapar också mer administration
Möjligheter (O)	Hot (I)
<ul style="list-style-type: none"> • en aktiv samverkanspart och vi har nära till samverkan inom egna förvaltningen, mellan förvaltningar och andra aktörer. • förutsättningar för att samverka och samhandla • många stora förändringar, t ex ny socialtjänstlag, samsjuklighetsutredning 	<ul style="list-style-type: none"> • Kravet på den sociala välfärden ökar samtidigt som vi går mot sämre ekonomiska förutsättningar • förändringar som drivs av nya lagar och kompetensförsörjningen påverkar vårt insatsutbud • 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. • en risk för reformträngsel. • svårigheter i att hitta rätt struktur för samverkan på grund av våra olika organisationers strukturer • ekonomisk svår tid ökar också risk för att de ekonomiska drivkrafterna kommer påverka vår förmåga till samverkan. • Förändringar som t ex gängkriminalitet, normbrytande beteende, beroendefrågor och demografin • Socialtjänsten har alltid yttersta ansvaret för personer som alla vistas på Gotland. • Konjunkturförändringarna kan ge ett ökat behov av våra insatser • orolig omvärld och ett ostabilt klimat har satt oss i ett annat säkerhetsläge • teknikberoende gör oss sårbara ur beredskapshänseende.

Styrkor (S)

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, digitaliseringsamordnare, resurs- och bemanningsenheten, HR och kommunikation.

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

Svagheter (W)

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

För att ge personer med funktionsnedsättning goda levnadsvillkor behöver kompetensförsörjning och de ekonomiska förutsättningarna prioriteras. De ekonomiska

förutsättningarna för omsorgen om personer med funktionsnedsättning riskerar att påverka kvaliteten på insatserna.

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.

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.

Möjligheter (O)

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.

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.

Hot (T)

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 när behov blir mer komplexa.

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. En utmaning kan bli att kommunicera till medborgarna - förändrade insatser och att insatser behöver ges på ett nytt sätt.

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.

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

Snabba lagförändringar är en utmaning till exempel möjlighet för personer från Ukraina att folkbokföra sig kan påverka behov av våra insatser och tillgång till bostäder.

Boendefrågan är en utmaning för hela Gotland. Demografiska förändringar och förändrade behov påverkar och skapar osäkerhet i våra bostadsförsörjningsplaner. I samband med ökad komplexitet ökar också behov av nya andra boendeformer.

Socialtjänsten har alltid yttersta ansvaret för personer som alla vistas på Gotland. Detta är svår utmaning med tanke på rådande bostadsbrist.

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 beredskapshänseende. 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.

8 Verksamhetsutveckling 2025-2029

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.

Genom att kartlägga de processer som berör förvaltningens verksamheter utifrån brukarens behov är det lättare att identifiera när saker görs på rätt sätt och när det finns behov av ett förändrat arbetssätt (ex. nya lagstiftningar, införande digitala verktyg). En tydlig process syftar till att skapa värde för medborgarna samtidigt som den bidrar till att säkerställa arbetssätt som följer lagstiftningen och når nämndens mål resurseffektivt. Processer ger förutsättningar för introduktion av nya chefer och medarbetare, och säkra kvaliteten i levererade/våra tjänster/insatser över tid.

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.

Digitalisering

Vi behöver hantera medborgares behov kopplat till välfärd med hjälp av teknik med anledning att det framåt kommer finnas färre personer i arbetsför ålder.

För förvaltningen innebär det att vi behöver hinna mer på kortare tid. Ge information, service och insatser av god kvalitet till medborgare, men med färre medarbetare. Medborgare ställer högre krav på kvalitet och tillgänglighet.