

VERKSAMHETS- BERÄTTELSE 2020

Stöd och aktivering för personer med
funktionsnedsättning

Innehållsförteckning

Verksamhet.....	3
Verksamhetens uppdrag och innehåll	3
Händelser av väsentlig betydelse	3
Kommunens vision och förhållningssätt.....	5
Målstyrning.....	6
Verksamhet som bidrar till fokusområden	6
Nämndens utvecklingsmål 2020	7
Förvaltningsövergripande mål och indikatorer.....	9
Verksamhetens/enhetens mål, indikatorer och aktiviteter.....	11
Kvalitetsstyrning	13
Introduktionsutbildning	13
Medarbetare	14
Antal medarbetare/chef	14
Kompetensutveckling.....	14
Personalomsättning	14
Sjukfrånvaro	14
Heltid som norm.....	15
Hållbarhet	16
Ekologisk hållbarhet	16
Ekonomi.....	19
Resultaträkning (431).....	19
Årets resultat.....	19
Avvikelse på grund av covid-19	20

Bilagor

Bilaga 1: Prognoser 30 november 2020 Stöd och aktivering

Verksamhet

Verksamhetens uppdrag och innehåll

Verksamheten Stöd och aktivering för personer med funktionsnedsättning omfattar hemvård för personer med funktionsnedsättning, daglig verksamhet, korttidstillsyn, korttidsvistelse, avlösare, ledsagare och kontaktpersoner. Alla insatser verkställs efter beslut enligt SoL och LSS.

Hemvården för personer med funktionsnedsättning gick över till verksamhetsområdet Boende LSS från september.

Inom verksamheten ligger även bemanningsenheten som ansvarar för rekrytering och bemanning av timanställningar till samtliga verksamheter vid frånvaro mellan 4 timmar och 14 dagar inom yrkesgrupperna undersköterskor, vårdbiträden, stödassistenter och stödbiträden.

För de brukare som tillhör LSS finns en mötesplats och fritidsverksamhet. För att delta i dessa verksamheter krävs inga beslut.

Händelser av väsentlig betydelse

Året har präglats av rådande pandemi och påverkat alla inom verksamhetsområdet på olika sätt.

Inom **daglig verksamhet** har de brukare som haft aktiviteter som innefattat inköp, besök på ex. museum och besök i andra verksamheter fått dessa aktiviteter ersatta med andra aktiviteter för att skyddas från smittspridning. På vissa enheter har flera av brukarna i perioder valt att stanna hemma på grund av oro att bli smittad av Covid-19. Arbetet i grupperna har förstärkts och antalet gemensamma aktiviteter har minskat. Stort fokus har varit på att skapa en säker miljö för personal och brukare utifrån rådande restriktioner.

Bemanningsenheten har under året mellan januari till november sammanlagt hanterat 463 timanställda. Det är en ökning jämfört med förra året då det var 394 timanställda. Utifrån pandemin har intervjuer och information skett via telefon eller digitalt. Bemanningenheten har beordringsrätten på helgen för samtliga enheter inom vård och omsorg. Från juni pågår ett projekt där Vård- och omsorgsjouren ansvarar för beordringen på helgerna istället för bemanningsenheten. Från mitten av januari-21 kommer berordringen att gå över permanent till Vård- och omsorgsjouren. Under året har utbildning och information skett så att enheterna själva skulle kunna boka sina timvikarier. Detta är nu genomfört på alla enheter.

Efterfrågan på insatserna korttidstillsyn och korttidsvistelse har fortsatt att öka och den största ökningen har skett inom korttidstillsyn med 13 brukare från 58 brukare till 71 brukare. Detta är en volymökning som motsvarar 18%.

Verksamheterna har under året, för korttidsvistelse, hanterat 4041 dygn (inkluderat extra dygn och läger) vilket är en ökning med 251 dygn från 2019 då vi hanterade 3790 dygn. Detta är en volymökning som motsvarar 6%. Under slutet av förra året samt under detta år har nya tillsyn/vistelse verksamheter startats upp. Detta har gett möjlighet till att ge brukarna tillsyn och vistelse på samma enhet i större utsträckning så det ökar kvaliteten för brukarna, underlättar för föräldrarna samt minskar antalet transporter

mellan enheterna. Tidigare har detta ej varit möjligt i lika stor omfattning pga platsbrist.

Träffpunkten F30 har varit stängd under vissa perioder till följd av pandemin.

Aktiviteter har istället erbjudits utomhus.

Efterfrågan av insatserna ledsagare, avlösare och kontaktperson har förändrats under året, sammantaget har efterfrågan ökat med 10 brukare och just nu verkställs 313 brukares från januari till november insatser fördelat på följande;

Ledsagare – verkställt januari tom december 16 500h, ingen ökning vilket är kopplat till Covid-19 och att brukare som valt att pausa insatsen.

Avlösare - verkställt januari tom december 7 900 h, minimal minskning vilket är kopplat till Covid-19 då brukare valt att pausa insatsen och ett minskat antal ansökningar.

Kontaktperson - pågående 153 ärenden, minskning med - 8 brukare.

Sammantaget en ca beräkning om 3000 mindre timmar kopplat till Covid-19 utifrån pausad insats. Stort arbete läggs på rekrytering av personal som kan ansvara och möta brukarnas behov i dessa insatser. Personalgruppen är rörlig vilket kan dels bero på insatsens ringa omfattning i timmar, att de är ensamma i sina uppdrag men även brukarens beslutsamhet över vilken personal de vill ha. Sammantaget hanteras 205 medarbetare i dessa uppdrag av handläggare/utredare. Ett samarbete med Myndighetsfunktionen har skett under året för att se över och tydliggöra uppdragen och rollfördelning.

Verksamhetens anpassningar med anledning av corona och utfallet av dessa

Daglig verksamhet - för att undvika smitta har man minskat antalet kontakter som brukare och personal har. Man jobbar mindre övergripande och håller sig mer i sina basgrupper. Externa kontakter har minimerats under året och flera aktiviteter har utförts utomhus. Brukare och medarbetare uppmuntras och påminns om hur viktigt det är med god hygien. Extra städning och dagliga rengöringar av kontaktytor. Möten har skett digitalt i de fall det varit möjligt.

Bemanningsenheten - alla intervjuer och information har skett digitalt eller via telefon.

Korttidstillsyn/korttidsvistelse - en del brukare har inte vågat komma på grund av risken för smitta. Riskbedömningar har gjorts på olika nivåer och för varje brukare. Skyddsutrustning, handsprit, information och handlingsplaner finns på plats. Verksamheten har möblerat om för att förbättra användandet av lokalerna och sprida ut brukarna i rummen på ett bättre sätt vilket har fungerat väl. Medarbetarna har arbetat på färre enheter för att minimera smittspridning. Det var två sommarläger, men för att säkerställa utifrån pandemin så förlades lägren i våra egna lokaler.

Träffpunkten F30 har sedan oktober varit stängd. Aktiviteter har erbjudits utomhus och man har utökat telefontiderna.

Det har varit många brukare som valt att pausa sina insatser inom **ledsagare och avlösare**.

Kommunens vision och förhållningssätt

Lund skapar framtiden - med kunskap, innovation och öppenhet

I Lund har kunskap förändrat världen i mer än 1 000 år. Nyttänkande och problemlösande ligger i vår natur. Vi hämtar kraft i historien för att tillsammans med andra skapa framtiden.

Lund är en plats där du kan vara dig själv, där du vill bo, utvecklas och bidra till framtiden. Här finns en unik kunskapskultur där olikheter berikar. Vi vågar tänka stort och visa handlingskraft. Genom öppenhet och tillit till varandra låter vi idéerna växa till hållbara lösningar på dagens och morgondagens utmaningar.

Tillsammans kan vi mötas, skratta och lösa världsproblem. Genom att visa vägen och inspirera andra visar vi att Lund är ett levande och ledande kunskapscentrum som gör skillnad. Då, nu och i framtiden. Här och i världen.

Förhållningssätt: lyssna - lära - leda

Målstyrning

Verksamhet som bidrar till fokusområden

Kommunfullmäktiges fokusområden med tillhörande kommunövergripande mål ska leda kommunen i riktning mot visionen. Målen är strategiskt viktiga för att nå framgång inom respektive fokusområde och alla nämnder och styrelser har att förhålla sig till dessa.

Smartare Lund

Mål

- Vi vill att Lund ska ha utbildning i världsklass
- Vi vill uppmuntra nytänkande och en stark innovationskultur i organisationen
- Vi vill ta tillvara på den samlade kunskapen hos alla som bor, verkar eller vistas i Lund.

Höjd kvalitet och ett gott bemötande

Mål

- Vi vill bidra till bättre service och höjd kvalitet i verksamheten
- Vi vill öka tillgängligheten och alltid ge ett gott bemötande
- Vi vill öka kommuninvånarnas inflytande.

Ett starkt samhällsengagemang

Mål

- Vi vill skapa jämlika livsvillkor i nära samverkan med lundaborna och civilsamhället
- Vi vill ge kraft åt lundabornas engagemang
- Vi vill att lundaborna ska ha en hög tilltro till kommunen.

Ett grönt föredöme

Mål

- Vi vill att Lund ska vara en föregångskommun för hållbarhet
- Vi vill att Lunds hållbarhetsarbete ska bidra till ett mer hälsosamt och attraktivt Lund
- Vi vill minska Lunds klimatavtryck.

Lunds kommuns ledningsmodell bygger på att varje nivå i organisationen tar fram mål för sitt basuppdrag med kommunens vision och fokusområden som utgångspunkt. Nämnden har att förhålla sig till de gemensamma fokusområdena och besluta om utvecklingsmål som ska bidra till den egna verksamheten och/eller den gemensamma utvecklingen.

Nämndens utvecklingsmål 2020

Nämndens utvecklingsmål	Indikatorer	Mål 2020
Möjligheter att i första hand tillgodose behov genom en digital insats ska utvecklas, med brukarens individuella behov i centrum. Smartare Lund	Antal beslut som verkställs genom digitala insatser ska öka.	
	Två digitala utbildningar gällande välfärdsteknik ska produceras för medarbetare och chefer.	100 %
Det förebyggande och rehabiliterande arbetet ska utvecklas för att öka individens självständighet och fördröja behovet av vård- och omsorgsinsatser. Höjd kvalitet och gott bemötande	Kostnaden för individuellt förskrivna hjälpmedel ska minska med 5 %.	100 %
	1 000 personer över 55 år ska ha tagit del av den fallförebyggande film som utarbetats.	100 %
Samarbetet med civilsamhället ska utvecklas.	Strukturerade samarbetsformer ska utvecklas tillsammans med 5 samverkansparter.	100%
Ett starkt samhällsengagemang	Antalet användare av volontärverksamhetens e-tjänst ska öka.	100 %

Tillgodose behov genom digitala insatser

Nämndens utvecklingsmål:

Möjligheter att i första hand tillgodose behov genom en digital insats ska utvecklas, med brukarens individuella behov i centrum.

Stöd och aktivering har under året fokuserat på och arbetat intensivt med att prova, implementera och vidareutveckla både nya digitala lösningar samt befintliga utifrån individens behov och intressen.

Kognitivt stöd för att bland annat öka självständighet och minskad stress - För att stötta brukarnas möjligheter till självständighet används bland annat en rad olika digitala hjälpmedel för stöd i att förstå tid, t.ex. i form av olika appar. Under året har några brukare använt appen *Wellbee* och därmed fått ökad autonomi och minskad stress. Digitala planeringstavlor, *Flipboard*, är inköpta för att tydliggöra scheman över dagens arbete.

En annan väg att arbeta med att öka självständighet är att använda *QR-koder* länkade till exempelvis Youtube. Brukaren kan då själv hitta sina favoritfilmer eller favoritmusik på datorn/telefonen. Det finns en tradition att översätta skrivna meddelande till bilder, i år har detta kompletterats med QR-koder då man kan få meddelandet uppläst i sin telefon.

iPads - På enheterna inom hela verksamhetsområdet finns det iPads som alla brukare har tillgång till. Dessa används till pedagogiska appar och även för att tillgodose exempelvis musikintressen. En del brukare har även iPads som är förskrivna som kommunikationshjälpmedel. Dessa används dels för att tillgodose behovet av att kommunicera med brukarna. De används även för att med bild och text kunna dokumentera brukarens dag.

Touchskärm finns på några enheter som ger möjlighet att arbeta med pedagogiska datorprogram. Detta används även för att genom bildstödsprogram kunna skriva ut information om brukares dagar på daglig verksamhet så att brukare och personer i

brukares kontaktnät tillsammans ska kunna prata om daglig verksamhet.

Några exempel på vad olika enheter börjat implementera under året:

- *OmniVista*. Genom den kan 300 olika aktiviteter projiceras på ett bord eller golv. Aktiviteterna kan genomföras både individuellt och i grupp. OmniVista ger sinnesstimulerande upplevelser, rörelseträning, samspel och inläringstillfällen på ett roligt sätt.
- *Inmu*. Trygghetsskapande kudde med musik och vibration.
- *Cosmo*. Sinnesstimulerande interaktiva knappar för aktivitet enskilt eller i grupp.
- *Tovertafel* för att erbjuda motorisk och social träning på ett stimulerande sätt.
- *VR* används till många olika saker som t.ex. att erbjuda upplevelser och miljöer som brukarna vanligen inte har tillgång till. Det planeras också för att använda VR som pedagogiskt hjälpmedel - för att exempelvis förbereda en aktivitet eller inför att brukaren skall byta enhet tillfälligt eller börja på annan enhet.

Utveckla det förebyggande och rehabiliterande arbetet

Nämndens utvecklingsmål:

Det förebyggande och rehabiliterande arbetet ska utvecklas för att öka individens självständighet och fördröja behovet av vård- och omsorgsinsatser.

Inom enheterna arbetas det aktivt med att bibehålla och utveckla brukarnas fysiska och kognitiva funktioner.

För att främja de fysiska funktionerna finns det bl.a. motorikrum med mycket olika material som kan användas. I motorikrummen finns t ex löpband och crosstrainer, studsmatta och elektrisk häst. Det finns side-by-side cyklar som används flitigt.

Enheterna arbetar med att motivera brukarna till fysisk rörelse utifrån brukarens intresse, varför några enheter under året haft kontakt med fritidsbanken och därigenom lånat sparkscyklar. Brukarna har även aktiviteter där finmotorik övas på och bevaras. För att få en aktiv vardag är det vanligt att brukare går promenader, både i närområdet och i andra miljöer vid utflykter.

Samarbetet med civilsamhället ska utvecklas

Nämndens utvecklingsmål:

Samarbetet med civilsamhället ska utvecklas.

Daglig verksamhet - Några brukare har sin dagliga verksamhet på externa praktikplatser både individuellt och i grupp. I daglig verksamhets uppdrag ingår att erbjuda brukarna aktiviteter som upplevs som meningsfulla och det utförs bla arbeten åt olika företa. Daglig verksamhet Diabasen har samarbetat med Domkyrkoförsamlingen i uppförandet av Kyrkospelet. Daglig verksamhet Nilis utför service till It-enheten och folkbiblioteket, man transporterar skrymmande avfall från gruppboende och andra dagliga verksamheter till återvinning.

Korttidstillsyn/korttidsvistelse - Innan Covid 19 påbörjade ett samarbete mellan tillsyn och vistelse och Klostergårdens fritidsgård för att öka möjligheten till inkludering för ungdomarna. Tanken var att våra verksamheter har exklusiv tid innan fritidsgården öppnar för ordinarie verksamhet. Detta kan i sin tur kan leda till att öka kontaktytan

mellan vår målgrupp och civilsamhället.

Samarbete mellan LSS och EoS basket skedde under våren där de LSS verksamheten erbjöds exklusiv tid, innan de startade ordinarie verksamhet.

Kontaktperson enligt LSS - I år har ansvaret för att uppmärksamma och fira Frivilligarbetarens dag legat på Vård och Omsorgsförvaltningen. Det firades i år digitalt med live sändning 3 december. Internationella frivilligdagen har under flera år högtidlighållits av Lunds kommun. Överförmyndarnämnden initierade att dagen skulle firas och alla kontaktpersoner, gode män med flera förtjänade att uppmärksammas. Kommunstyrelsen tog beslut om att detta skulle göras i samverkan mellan flera förvaltningar. Under firandet delas certifieringar för gode män ut, årets frivilligarbetare utses och pris utdelas. Olika inspiratörer och goda exempel från organisationer som arbetar med frivilliga för att lösa samhällsutmaningar, att motverka ensamhet och utsatthet får plats att bli sedda och hörda.

Förvaltningsövergripande mål och indikatorer

Verksamhetsmål	Indikatorer	Mål 2020
Ökad kvalitet - personer med funktionsnedsättning/LSS	Alla enheter ska ha resultat över 60 procent i samtliga frågor i den individuella kvalitetsuppföljningen.	100 %
Brukarens individuella behov, mål och måloppfyllelse ska stå i centrum.	Andel mål i beställningen som är uppfyllda.	80 %
	Vid beslut om insats ska målen vara tydliga och mätbara.	80 %
	Av genomförandeplanen ska det framgå hur målet ska uppnås.	80 %
God arbetsmiljö och hälsa	Den totala sjukfrånvaron ska inte överstiga 8,5 procent.	8,5 %
En strategisk kommunikation	Analys av förvaltningens interna kommunikationssystem, innehållandes förslag på åtgärder och plan för implementering av kommunikationsåtgärder.	

Ökad kvalitet

Verksamhetsmål:

Ökad kvalitet - äldreomsorg

Ökad kvalitet - personer med funktionsnedsättning

Indikatorer:

- Alla enheter ska ha resultat över 60 procent i minst tolv frågor i den nationella brukarundersökningen.
- Alla enheter ska ha resultat över 60 procent i samtliga frågor i den individuella kvalitetsuppföljningen.

Andelen enheter som hade positiva resultat på minst 60% i samtliga kvalitetsfrågor landade i år på **95%**, vilket är samma resultat som 2019. Stöd och aktivering nådde därför inte riktigt upp till årets mål, som var 100%. I resultatet kan ses att det är en enhet inom korttidsvistelse som hade resultat under 60% på en fråga. På denna enhet är det bara en brukare som har svarat på kvalitetsfrågorna. Denne brukare har svarat *sällan* på frågan om ifall personalen vet vad de ska stötta brukaren med, vilket medförde

ett resultat under 60 %.

Det är glädjande att se att de olika enheterna inom Stöd och aktivering generellt har ett väldigt högt resultat på de olika frågorna. **Medelvärdet för verksamhetsområdet totalt per fråga ligger mellan 92 och 100 %, där det var 100 % som ansåg att personalen brukar bemöta dem på ett bra sätt.**

Under år 2018 och 2019 har det funnits enheter inom korttidsvistelse som inte nått upp till målet på frågan om möjligheten att påverka vid vilka tider man får stöd. Detta har hängt ihop med att man förändrade möjligheten att få korttidsvistelse på helger, för att bättre kunna möta brukarnas behov. I år har samtliga enheter nått detta mål.

Faktorerna bakom det mycket goda resultatet gällande kvalitet är sannolikt många, men exempelvis följande:

Arbetsätt - Enheterna har sedan länge upparbetade arbetsätt i form av t.ex. brukarmöten där personalen med regelbundenhet för dialoger kring hur stödet ges kring varje individ, för att t.ex. befästa arbetsätt, uppmärksamma eventuella behov av förändringar och skapa samsyn. Det finns också en strävan efter att ha en kontinuerlig dialog med brukarna om hur stödet uppfattas. Alternativa kommunikationssätt och kommunikationsmetoder används mer och mer på flera enheter, såsom samtalsmatta.

Kompetensutveckling - Utifrån hur brukarnas behov ser ut så genomförs introduktion av nyanställda samt kompetensutveckling för personal i förhållande till det. De senaste åren har en ökning setts av brukare med svårigheter inom autismspektrumet och även annan samsjuklighet. Under år 2020 har exempelvis en satsning på kompetensutveckling i lågaffektivt bemötande satts igång och detta arbete kommer fortsätta och utökas under 2021.

Samverkan kring individen - Det finns en strävan efter att samverka med andra såsom vårdnadshavare eller god man. Inom daglig verksamhet är det vanligt att samverka med boendepersonal och inom korttidstillsyn/korttidsvistelse att samverka med skolan.

Brukaren i centrum

Verksamhetsmål:

Brukarens individuella behov, mål och måluppfyllelse ska stå i centrum.

Indikatorer:

- Andel mål i beställningen som är uppfyllda.
- Vid beslut om insats ska målen vara tydliga och mätbara.
- Av genomförandeplanen ska det framgå hur målen ska uppnås.

I år nådde Stöd och aktivering som helhet resultatet 16 av 20 poäng på indikatorn

- *Av genomförandeplanen ska det framgå hur målen ska uppnås.*

Detta motsvarar **80 %** och är därmed en ökning från förra årets 73,5 %.

På enhetsnivå är det viss spridning bland resultaten. Ingen enhet har ett resultat under 12 poäng. Några enheter har uppnått full pott på frågan och kommer därför inför nästa år att arbeta med att bibehålla sitt resultat. Flera enhetschefer lyfter fram att deras respektive dokumentationsresurser arbetat aktivt under året med de utvecklingsområden som framkommit vid dokumentationsgranskning och att detta gett resultat.

Inom LAK (*ledsagare, avlösare och kontaktperson*) har det under både detta och tidigare år fokuserats mycket på genomförandeplanerna och det är fortsatt en utmaning. Delvis beror det på att det är handläggare/utredare som skriver genomförandeplanen och inte medarbetaren som arbetar nära brukaren. Verksamheten arbetar för att få en tydlighet i livsområden och mål kopplat till de specifika insatserna, för att innehållet i genomförandeplanen ska vara relevant och tydligt beskrivet utifrån insatsen. Ett flertal olika åtgärder har genomförts under 2019 och 2020 men ännu har inte full effekt av detta kunnat ses.

Kvalitetsutvecklare har tillsammans med övriga verksamhetsområdets kvalitets- eller metodutvecklare tagit fram en gemensam digital introduktionsutbildning i IBIC och social dokumentation som finns i utbildningsplattformen Luvit. Detta har varit planerat att genomföras även innan pandemin men pandemin påskyndade arbetet.

I normala fall håller kvalitetsutvecklare i dokumentationsresursträffar vid minst ett tillfälle per termin för dokumentationsresurserna. Detta är ett forum för att diskutera aktuella frågor och sprida ny information. I år ställdes träffarna in på grund av att enheterna bedöms hålla så pass hög nivå i IBIC och social dokumentation att det inte var motiverat att prioritera just de träffarna i ett ansträngt läge. Under 2021 kommer träffarna att komma igång igen.

Verksamhetens/enhetens mål, indikatorer och aktiviteter

Verksamhetsområdets aktiviteter utifrån mål och indikatorer

Mål/indikator	Aktivitet	Ansvarig	Uppdragsgivare	Tidplan
Alla enheter ska ha resultat över 60 procent i samtliga frågor i den individuella kvalitetsuppföljningen	Varje enhet arbetar utifrån sina resultat.	Enhetschef	Verksamhetschef	Under 2020
Brukarens individuella behov, mål och måluppfyllelse ska stå i centrum	Följa handlingsplan IBIC.	Enhetschef	Verksamhetschef	Avstämning ledningsgruppsmöte i maj.
Den totala sjukfrånvaron ska inte överstiga 8,5 procent	Enhetschef kommer tillsammans med medarbetare fram till vad som behöver göras för att öka frisknärvaron.	Enhetschef	Verksamhetschef	Under 2020
Bli en självförsörjande lärandeorganisation kring lågaffektivt bemötande.	Skapa struktur för internutbildning av medarbetare.	Enhetschef	Verksamhetschef	Under 2020
Möjliggöra implementering av nya produkter och tjänster,	Omvärldsbevakning kring välfärdsteknologi, pågående projekt med Malmö stad samt att teknikcoacherna samarbetar med andra kommuner.	Enhetschef	Verksamhetschef	Under 2020

Uppföljning av kvalitetsmålen och mål utifrån IBIC se under rubrikerna 3.3.1 och 3.3.2. Stöd och aktivering har tagit fram följande aktiviteter på verksamhetsnivå:

- **bli en självförsörjande lärandeorganisation kring lågaffektivt bemötande**

Utbildning har genomförts från ledningsgrupp ner till enhetsnivå inom lågaffektivt bemötande. Detta har genomsyrat hela verksamhetsområdet. Under hösten beslutades att starta upp ett utbildningsnätverk. Nätverket ska ta fram, hålla i samt vidareutveckla utbildningsmoduler inom *lågaffektivt bemötande, intellektuell funktionsnedsättning, autismspektrumtillstånd* samt *riskbedömningar*. Detta är områden som det bedöms finnas ett stort behov av tillgång till kompetens inom, både nu och i framtiden. Varje enhetschef har valt ut en medarbetare till nätverket, som sammankallas av kvalitetsutvecklare med start januari 2021.

- **möjliggöra implementering av nya produkter och tjänster**

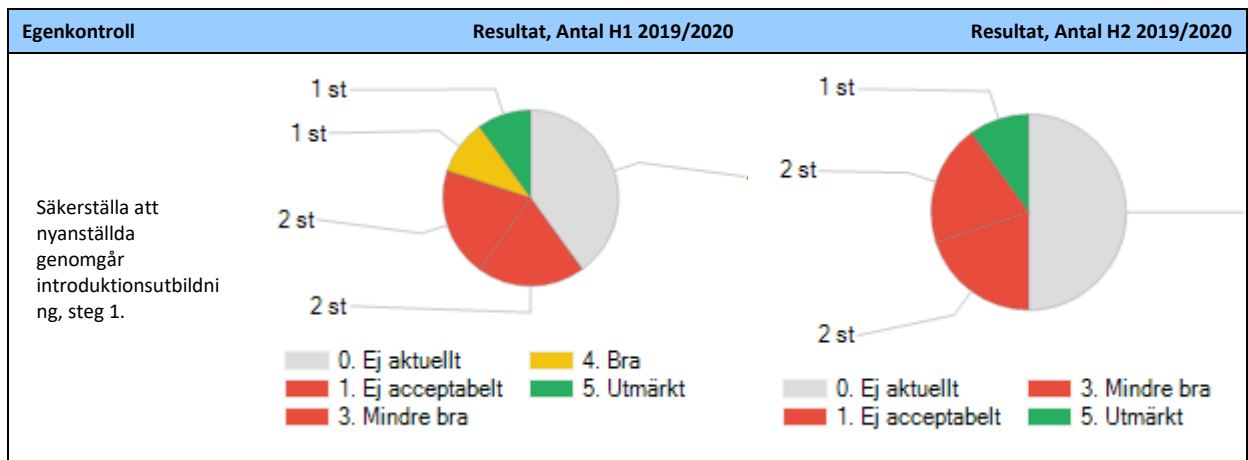
IT resurs och teknikcoachernas arbete fortgår och de är en stor tillgång ute på enheterna där de stöttar i arbetet med digitala hjälpmedel och aktiviteter. Stöd och aktivering fick under året många beviljade ansökningar från projektfonden för digitalisering, vilket medför att många nya digitala lösningar och produkter nu testas och implementeras.

- **minska sjukfrånvaro**

Lösningfokuserat arbetssätt och att arbeta lågaffektivt finns etablerat som arbetssätt inom verksamhetsområdet och detta påverkar sjukfrånvaron positivt. Några enheter har varit med i hälsoprojektet och ser resultatet utifrån de aktiviteter som görs i samband med det. Det finns några enheter som har relativt hög sjukfrånvaro och under 2021 kommer de att ingå i ett projekt med Gerdahallen för att arbeta med att öka frisknärvaron.

Kvalitetsstyrning

Introduktionsutbildning



Under halvår 1 var egenkontrollen inte aktuell för 40 % av områdena då man inte haft några nyanställda under den perioden. 20 % har angett ett ej acceptabelt resultat samt 20 % "mindre bra". 10 % har resultatet "bra" och 10 % "utmärkt".

Under halvår 2 var egenkontrollen inte aktuell för 50 % av områdena. 20 % anger att resultatet ej är acceptabelt, 20 % svarar "mindre bra" och 10 % "utmärkt".

Resultaten per halvår är därmed jämförbara.

Av de enheter som haft nyanställda under dessa perioder föranleder alltså det vanligaste resultatet att någon form av åtgärd borde sättas in. Det är få enhetschefer som har kommenterat eller analyserat sitt resultat. Det medför att det på verksamhetsnivå är svårt att dra någon generell slutsats. Frågan kommer att tas upp för vidare dialog i Stöd och aktiverings ledningsgrupp.

Av de kommentarer som finns nämns att:

- området har eget introduktionsmaterial som man använder sig av.
- området har en egen introduktionspärm som man följer där denna introduktionsutbildning är en del.
- chefen brukar lämna länken till utbildningen vid nyanställning men den har inte alla gånger fungerat.
- rutin ska skapas inom området för att säkerställa att alla nyanställda går den framöver.

Medarbetare

Antal medarbetare/chef

Inom verksamhetsområdet varierar antalet medarbetare mellan ca 35-45 per enhetschef. Översyn av stödresurser har gjorts och utifrån den kommer chefsuppdragen definieras. Utifrån chefsuppdragen kommer verksamhetsområdet arbeta vidare med behov och omfattning av stödresurser till cheferna.

Kompetensutveckling

Under året har kompetensutveckling skett inom området **lågaffektivt bemötande**. Detta har gjorts i ledningsgrupp och ner till alla enheter ute i verksamheten. Bakgrunden till satsningen är att det idag finns många brukare där detta sätt att arbeta behövs för att kunna bemöta och tillgodose brukarens behov. Det har även varit en digital utbildning kring funktionsnedsättning och psykisk ohälsa för ledningsgruppen.

Alla enhetschefer har gått ledarskapsutbildning i **lösningfokuserat arbetssätt** och därefter haft handledning. Flera enheter har haft utbildning och handledning i lösningfokuserat arbetssätt. Arbetssätt utgår från att man tror på den enskildes egen styrka och möjligheter. Ser på vad som fungerar och vad som behövs göras för att kunna göra en förändring. Detta arbetssätt bidrar till att arbetet blir mer effektivt.

Det finns ett stort behov av att arbeta mer med **välfärdsteknik** och den kompetensen behöver öka ute i verksamheten. Inom verksamhetsområdet finns sedan flera år en IT resurs och under senare år även teknikcoacher. Ambitionen är att det skall finnas teknikcoacher på varje enhet för att vara behjälpliga till brukare och medarbetare kring välfärdsteknik.

Personalomsättning

Personalomsättningen har under januari tom dec varit 12% att jämföras med 2019 då det var 15 %.

Det har sett väldigt olika ut med personalomsättningen inom daglig verksamhet. På vissa enheter har det knappast varit någon omsättning alls medan andra område haft stor personalomsättning. Inom tillsyn/vistelse ligger de flesta enheter på en personalomsättning under 10%.

Personalomsättningen inom insatserna ledsagare, avlösare och kontaktperson är en utmaning. Sökande är till stor del studerande, arbetssökande eller de som vill ha ett extra jobb. Med tanke på ersättningen som utgår bygger engagemanget till stor del på frivilligarbete och samhällsengagemang hos de sökande. Komplexiteten och otillgängligheten i ärendena försvårar både rekryteringsmöjligheten och att behålla medarbetare i uppdragen.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron ligger på 8,7 % vilket var detsamma som 2019.

Inom daglig verksamhet har sjukfrånvaron varit relativt låg om man ser över helheten. Det är oftast lägre sjukfrånvaro när man arbetar dagtid måndag till fredag. Några enheter har också varit med i hälsoprojektet, där man har arbetat med fokus på hälsa.

Sjukfrånvaron inom tillsyn/vistelse är låg på de flesta enheter. Dock finns det vissa enheter där sjukfrånvaron varit högre. Där planeras under 2021 att ingå i ett projekt för att försöka öka frisknärvaron.

Kompetensutveckling inom lågaffektivt bemötande är troligen en bidragande positiv inverkan på sjukfrånvaron.

Heltid som norm

Inom tillsyn/vistelse har all personal fått fylla i sina önskemål och resultatet visar att merparten önskar gå upp till heltid. För att detta ska fungera har det varit genomgång av schemaläggningssystemet för personalen och för samordnarna i alla verksamheterna. Detta för att få en samsyn i hur och vad man gör vid bemanningstoppar och dalar. I samband med övergången till heltid som norm kommer flyttidsavtalen att avslutas.

Inom daglig verksamhet har i stort sett alla heltidstjänster redan idag.

Hållbarhet

Ekologisk hållbarhet

Närodlat mat och minskat matsvinn - Inom *korttidstillsyn/korttidsvistelse* köper personalen in mat som de vet att barnen/ungdomarna tycker om, då deras matpreferenser kan vara starka. Detta blir också ett led i att minska på matsvinnet. Detta kan dock innebära att man ibland behöver gå utanför vad som finns på avtal och i vissa lägen behöver man också kompromissa med närodlat och ekologiskt. Man lagar mat så att mängden motsvarar efterfrågan och blir det över så fryses det in.

Inom *daglig verksamhet* levereras lunch från skolmatsal till några enheter. På en av de enheterna delades maten tidigare upp portionsvis när den anlände från köket. Det uppmärksammades ett stort matsvinn. Då bestämdes det att istället servera maten i kantiner gruppvis då vissa brukare äter lite mer än andra. På detta sätt blir det mer individuella portioner samt minskat matsvinn.

Andra exempel är:

- ta tillvara på frukt som håller på att bli dålig, samt andra livsmedel som närmar sig utgångsdatum. Denna mat blir smoothies/kakor/fika istället för att kasseras.
- Miljöombud har skapat nya maträtter från rester och serverat det på APT.
- att matinköpen planeras väl

Miljöanpassade tjänsteresor - Promenad, cykel eller buss används i första hand. Vissa utflykter med brukarna som tidigare genomförts med bil, genomförs nu med cykel.

Flera enheter har under året kunnat säga upp bilar då en bilpool har startats. En enhet har lämnat tillbaka sina leasade bilar till mobilitetsservice för att istället korttidsleasa per timme vid behov, vilket innebär att fordonen anpassas efter behov och miljövänligaste alternativet.

En enhet har ansökt och fått beviljat bidrag från Lunds kommuns miljöanslag för att kunna köpa in två parcyklar. Sedan cyklarna införskaffades har bilanvändandet minskat och en leasingbil har lämnats tillbaka.

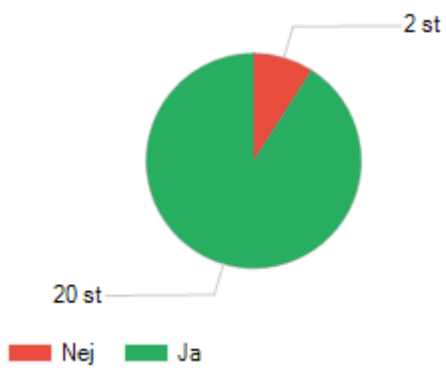
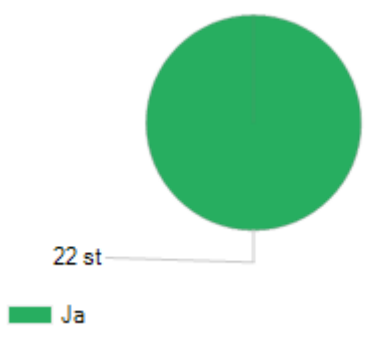
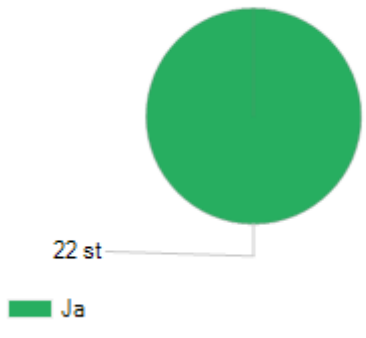
Övrigt - Vid inköp av möbler köps företrädesvis begagnade sådana. En del enheter har miljöombud som arbetar aktivt med miljöfrågorna.

Enkät: Sopsortering på enheten

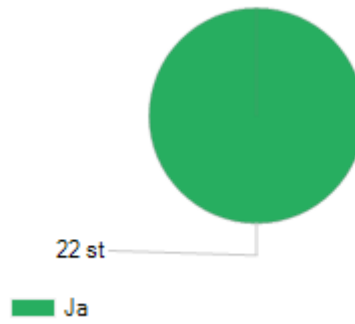
Vilken sopsortering har ni på enheten?

Frågor

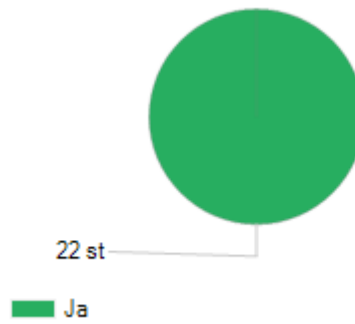
Utfall, Antal

Frågor	Utfall, Antal						
<p>Matavfall?</p>	 <p>A pie chart showing the distribution of responses for the question 'Matavfall?'. The chart is divided into two segments: a large green segment representing 'Ja' (Yes) with 20 responses, and a small red segment representing 'Nej' (No) with 2 responses. A legend below the chart shows a red square for 'Nej' and a green square for 'Ja'.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Utfall</th> <th>Antal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nej</td> <td>2 st</td> </tr> <tr> <td>Ja</td> <td>20 st</td> </tr> </tbody> </table>	Utfall	Antal	Nej	2 st	Ja	20 st
Utfall	Antal						
Nej	2 st						
Ja	20 st						
<p>Plastförpackningar?</p>	 <p>A pie chart showing the distribution of responses for the question 'Plastförpackningar?'. The chart is entirely green, representing 'Ja' (Yes) with 22 responses. A legend below the chart shows a green square for 'Ja'.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Utfall</th> <th>Antal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ja</td> <td>22 st</td> </tr> </tbody> </table>	Utfall	Antal	Ja	22 st		
Utfall	Antal						
Ja	22 st						
<p>Pappersförpackningar?</p>	 <p>A pie chart showing the distribution of responses for the question 'Pappersförpackningar?'. The chart is entirely green, representing 'Ja' (Yes) with 22 responses. A legend below the chart shows a green square for 'Ja'.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Utfall</th> <th>Antal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ja</td> <td>22 st</td> </tr> </tbody> </table>	Utfall	Antal	Ja	22 st		
Utfall	Antal						
Ja	22 st						
<p>Returpapper?</p>	 <p>A pie chart showing the distribution of responses for the question 'Returpapper?'. The chart is entirely green, representing 'Ja' (Yes) with 22 responses. A legend below the chart shows a green square for 'Ja'.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Utfall</th> <th>Antal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ja</td> <td>22 st</td> </tr> </tbody> </table>	Utfall	Antal	Ja	22 st		
Utfall	Antal						
Ja	22 st						

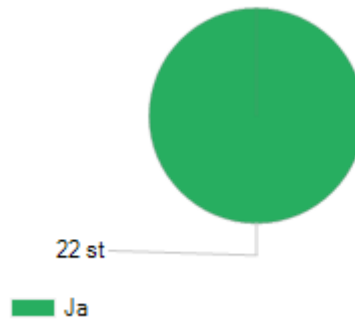
Metallförpackningar?



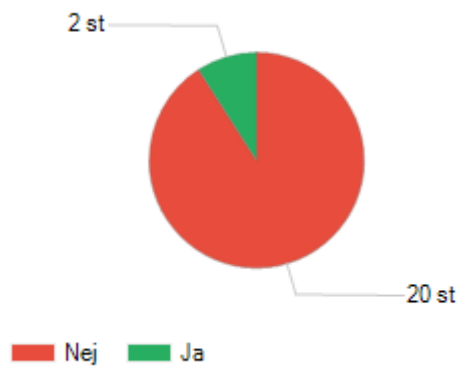
Färgat glas?



Ofärgat glas?



Textil?



Ekonomi

Det ekonomiska resultatet är inte klart när verksamhetsberättelsen lämnas. Årets resultat som redovisas avser **prognosen t.o.m. den siste november** som hämtas från budget/prognos.

Enhet/verksamhet	Eken	Belopp, tkr
		+1 770

Resultaträkning (431)

Tabellvärden	Utfall Dec 2020	Budget Dec 2020	Avvikelse Dec 2020	Helårsbudget 2020	Helårsprognos 2020	Helårsavvikelse 2020
Intäkter	5,6	3,8	1,7	3,8	4,2	0,4
Kostnader	-167,2	-177,8	10,5	-177,8	-165,2	12,6
Avskrivningar	-0,4	-0,5	0,1	-0,5	-0,4	0
VERKSAMHETENS NETTOKOSTNADER	-162,1	-174,4	12,3	-174,4	-161,4	13
RESULTAT EFTER FINANSIELLA POSTER	-162,1	-174,4	12,3	-174,4	-161,4	13
Nämndsbidrag/Resursfördelning	164,1	174,4	-10,3	174,4	163,2	-11,2
RESULTAT	2	0	2	0	1,8	1,8

Årets resultat

Resultat tom november för Stöd och aktivering + 1 770 tkr.

De stora avvikelserna är beskrivna nedan och hela budgetuppföljningen för november 2020 finns i bifogad fil.

Daglig verksamhet + 1 050 tkr

Det är fortsatt underskott på de enheter där det finns brukare med stora omvårdnadsbehov. Överskottet i år har till viss del påverkats av pandemin då en del brukare valt att inte komma till daglig verksamhet så trots att flera medarbetare varit sjuka har inte dessa behövt ersättas fullt ut.

Bemanningsenheten + 800 tkr.

Överskottet beror till största del på att enhetschefstjänsten varit vakant under året.

Korttidstillsyn/korttidsvistelse + 4 350 tkr

Överskottet beror på att den nya enhet som skulle startas upp blev fördröjd. Samordnarna har också gjort ett bra arbete att fördela personalresurserna inom alla enheter.

Hemvården för personer med funktionsnedsättning - 5 880 tkr tom augusti-20.

Underskottet beror på att de extra resurser med 6 200 tkr inte utbetalade under 2020. Efter genomlysning och åtgärder utifrån detta så kommer resultatet att påverka ekonomin positivt framöver.

I resultatet finns inräknat kostnader för larm på 600 tkr. Ev kommer inte dessa kostnader att komma under 2020 års budget och då blir det ytterligare överskott.

Avvikelse på grund av covid-19

Det har varit merkostnader utifrån Covid för att bemanna upp på hemvården med 554 tkr.