



Kallelse

Omvårdnadsnämnden kallas till sammanträde 2019-05-23

Plats och tid

Välfärd Gävle, Magasinsplan 19, Gevaliasalen 09:00-12:00

Ordförande

Elisabeth Carlson (C)

Förhinder anmäls till

Lena Wigg, tfn 026-17 88 13, e-post: lena.wigg@gavle.se

Presskonferens: den 24 maj, kl 08.15, Magasinsplan 19, Intensivo

Gruppmöte, den 23 maj, kl 08.00-09.00, Magasinsplan 19:

(S), (MP), (C), (L): Gevaliasalen

(M), (KD): Intensivo, plan 1

(V), Ebony, plan 1

(SD): Rum 137, plan 1

Kallelse

1. Mötets öppnande

2. Upprop

3. Val av justerare

4. Fastställande av föredragningslista

5. Anmälan av beredning

Ärendebeskrivning

Beredning har ägt rum 2019-05-09, 08.15 - 09.10.

Närvarande var ordförande Elisabeth Carlson Cederholm (C), Matilda Sundquist Boox (S) och Martina Kyngäs (KD).

6. Beslutsärende: Ekonomisk månadsrapport, april 2019

19ON100

Förslag till beslut

- Att godkänna den ekonomiska månadsrapporten för omvårdnadsnämnden avseende april 2019.

Ärendebeskrivning

Beslutsärende. Föredragande: Magnus Højjer, Martin Wagner.

Handlingar i ärendet

- Missiv, Ekonomisk månadsrapport för omvårdnadsnämnden, april 2019
- Bilaga 1 till ekonomisk månadsrapport för omvårdnadsnämnden, april 2019
- Bilaga 2 till ekonomisk månadsrapport, april 2019: Åtgärder utifrån ekonomiskt läge 2019

7. Beslutsärende: Verksamhetsrapport delår 1 2019 med årsprognos för omvårdnadsnämnden

19ON126

Förslag till beslut

- Att godkänna verksamhetsrapport delår 1 2019 för omvårdnadsnämnden, samt

Kallelse

- Att överlämna verksamhetsrapporten till kommunstyrelsen.

Ärendebeskrivning

Beslutsärende. Föredragande: Martin Wagner.

Handlingar i ärendet

- Missiv, Verksamhetsrapport delår 1 år 2019 med årsprognos för omvårdnadsnämnden
- Verksamhetsrapport delår 1 2019, Omvårdnadsnämnd

8. Beslutsärende: Remiss, Motion Vänsterpartiet (V) - Körkortsutbildning för anställda inom hemtjänsten 19ON84

Förslag till beslut

- Att anta yttrandet från Valfärd Gävle som sitt eget.

Ärendebeskrivning

Beslutsärende.

Handlingar i ärendet

- Yttrande på motion från Vänsterpartiet (V) - Körkortsutbildning för anställda inom hemtjänsten
- Remiss, Motion Vänsterpartiet (V) - Körkortsutbildning för anställda inom hemtjänsten.

9. Beslutsärende: Delegationsbeslut 19ON57

Förslag till beslut

- Att godkänna redovisningen av delegationsbeslut.

Ärendebeskrivning

Beslutsärende.

Handlingar i ärendet

- Delegationsbeslut - sammanställning
- Sammanställning yttranden - IVO

Kallelse

10. Beslutsärende: Kurser/konferenser

19ON145

Ärendebeskrivning

Beslutsärende.

Handlingar i ärendet

- Hemsjukvård i utveckling, 5 sept - Webbkonferens
- Forskare möter praktiker, 11 oktober - Blänkare

11. Informationsärende: Aktuellt från Sektor Välfärd

Ärendebeskrivning

Informationsärende. Föredragande: Magnus Höijer.

Handlingar i ärendet

- Aktuellt från Sektor Välfärd

12. Informationsärende: Rapport om ej verkställda beslut, kvartal 1 år 2019

19ON55

Ärendebeskrivning

Informationsärende. Föredragande: Lena Hörnell.

Handlingar i ärendet

- Rapport om ej verkställda beslut enligt SoL, kvartal 1 år 2019

13. Informationsärende: Synpunkter på preliminära kommunövergripande mål och ekonomiska ramar 2020 - 2023

19ON175

Ärendebeskrivning

Informationsärende. Föredragande: Martin Wagner.

Handlingar i ärendet

Kallelse

- Synpunkter på preliminära kommunövergripande mål och ekonomiska ramar 2020 - 2023

14. Informationsärende: Gemensam vision

Ärendebeskrivning

Informationsärende. Föredragande: Martin Wagner.

15. Informationsärende: Anmälningssärenden

19ON56

Ärendebeskrivning

Informationsärende.

Handlingar i ärendet

- Protokollsutdrag Kommunfullmäktige, 2019-04-29, § 4
- KF-protokollsutdrag 2019-04-29, § 7
- Protokollsutdrag Kommunfullmäktige, 190429, § 8
- Redovisning - Statsbidrag till kommuner som bedriver verksamhet med personligt ombud
- Sammanställning av Lex Sarah 2019

16. Informationsärende: Rapport från kontaktpolitikerbesök och deltagande i kurser/konferenser

Ärendebeskrivning

Informationsärende.

Beslutsärende: Ekonomisk månadsrapport, april 2019

6

19ON100

Missiv

Handläggare
Rolf Hammar
Tfn 026-17 93 05
rolf.hammar@gavle.se

Omvårdnadsnämnden

Ekonomisk månadsrapport för omvårdnadsnämnden, april 2019

Förslag till beslut

Att godkänna den ekonomiska månadsrapporten för omvårdnadsnämnden avseende april 2019.

Ärendebeskrivning

För omvårdnadsnämnden är det ackumulerade resultat t.o.m. april 2019 plus 6,7 mnkr. Resultaten ska tolkas med viss försiktighet. Anledningen är att Valfärd Gävles gemensamma kostnader, som ska fördelas mellan de tre nämnder vilka tillsammans ansvarar för verksamheten inom sektorn, inte är fördelade för de fyra första månaderna. Intäkter och kostnader finns bokförda inom sektorn men är inte i alla delar fördelad på rätt nämnd.

Resultatet för hela Valfärd Gävle t.o.m. april 2019 är minus 22,8 mnkr.

Prognosen för omvårdnadsnämnden avseende hela 2019 bedöms till minus ca 16 mnkr. Den största avvikelsen finns inom hemtjänsten som har en tydlig ökning av antalet utförda timmar.

Beslutsunderlag

I bifogad bilaga 1 redovisas omvårdnadsnämndens resultat för april 2019. Även investeringarna för 2019 redovisas i bilagan.

I bilaga 2 finns en beskrivning av utgångspunkter och restriktioner för Valfärd Gävle samt vilka åtgärder som pågår och kommer att startas utifrån det ekonomiska läget 2019.

Magnus Höjjer
Sektorschef
Valfärd Gävle

Tjänsteskrivelse

Handläggare
Rolf Hammar
Tfn 026-17 93 05
rolf.hammar@gavle.se

Omvårdnadsnämnden

Bilaga 1 till ekonomisk månadsrapport för omvårdnadsnämnden, april 2019

Allmänt om det ekonomiska nuläget för alla tre nämnderna som tillsammans ansvarar för verksamheten inom Valfärd Gävle

Resultatet för hela Valfärd Gävle är för perioden januari - april minus 22,8 mnkr.

Med utgångspunkt från hur organisationen inom Valfärd Gävle ser ut i nuläget finns en preliminär budget fördelad med intäkter och kostnader för de olika verksamheter som har ett direkt samband med de tre nämnderna. Det finns fortfarande en del lönekostnader som ska flyttas till andra verksamheter än där de i dag finns bokförda. Intäkter och kostnader för den övergripande sektorsledningen och stora delar av kontor "Utveckling och stöd" är med anledning av bland annat detta ännu inte slutligt fördelade mellan de tre nämnderna. Ingen av dessa kvarstående åtgärder påverkar de totala intäkterna och kostnaderna för hela Valfärd Gävle men de påverkar till viss del den ekonomiska fördelningen mellan de tre nämnderna. De kan i vissa delar också påverka resultatet t.o.m. april 2019 för några verksamheter.

Det är viktigt att notera att samtliga ekonomiska prognoser för hela 2019 är rättvisande och inte är beroende av dessa justeringar som behöver göras i bokföringen.

När principerna för fördelning av de gemensamma kostnader mellan de tre nämnderna som tillsammans ansvarar för verksamheten inom Valfärd Gävle är fastställda, behöver kommunfullmäktige justera kommunbidragets fördelning mellan de tre nämnderna.

Bedömningen av behovet av antal utförda timmar inom hemtjänsten, har ökat sedan underlaget till ramarna för 2019 beräknades (*grunden för den tilldelade budgeten från kommunfullmäktige är den bedömning av volymer som gjordes våren 2018*). Den nya bedömning som Valfärd Gävle gjort inför fördelningen av internbudgeten, innebär ökade kostnader i förhållande till ram med totalt ca 5,7 mnkr för omvårdnadsnämnden och arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden tillsammans.

Förutsättningarna när det gäller olika arbetsmarknadsåtgärder är också delvis förändrade genom riksdagens beslut om extratjänsternas upphörande och förändringarna som beslutats om när det gäller Arbetsförmedlingens framtid. Det är i nuläget oklart hur detta ekonomiskt kommer att påverka kommunen framöver.

Försörjningsstödet har ett nära samband med de arbetsmarknadsåtgärder som genomförs. Under senare delen av 2018 fanns det relativt många personer som hade en anställning i extratjänster och hade av den anledningen inte behov av ett försörjningsstöd. Den faktiska bokförda kostnaden för försörjningsstödet 2018 uppgick till 157,2 mnkr. Hur stort belopp extratjänsterna reducerade försörjningsstödet med under 2018, är svårt att bedöma. Budgeten som arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden fått 2019 till försörjningsstödet uppgår till 148,0 mnkr. Med utgångspunkt från att extratjänsterna upphör successivt under 2019 är bedömningen att de 148,0 mnkr som tilldelats i ramen för 2019 kommer att överskridas med 21 mnkr.

Gemensamma kommentarer till investeringar

Investeringarna hanterades inte i den omfördelning av budget 2019 som skedde i december 2018 med anledning av de nya reglementena. Fördelningen av budgeten för investeringar kommer därför att behöva justeras mellan de nämnder som tillsammans ansvarar för verksamheten inom Valfärd Gävle. Totalt har de tre nämnderna i ramtilldelningen för 2019 tillsammans 9,4 mnkr till investeringar.

Alla tre nämnderna hade i bokslutet för 2018 kvar pengar till investeringar som inte användes under året. Beloppen uppgår till totalt drygt 3,9 mnkr. Kommunfullmäktige beslutade den 25/3 att godkänna en överföring av dessa belopp till 2019. Detta innebär att de tre nämnderna tillsammans har totalt 13,4 mnkr till investeringar under 2019.

Bedömningen är att hela beloppet för investeringar kommer att användas under 2019 av de tre nämnderna gemensamt. Fördelningen av investeringarna ansvarar det fastighetsråd som finns inom Valfärd Gävle för.

Per den sista april har 1,0 mnkr bokförts som investeringar för de tre nämnderna tillsammans.

Resultaträkning t.o.m. april för hela Valfärd Gävle uppdelad på de tre nämnderna (belopp i tkr).

OBS att det för de redovisade beloppen under perioden januari – april finns ett antal osäkra förutsättningar när det gäller fördelningen av gemensamma kostnader mellan nämnderna.

	Utfall för perioden 2019-01-01 - 2019-04-31 (Intern bokföring inom respektive nämnd ingår inte)			
TOTALT	Välfärd	ON	SN	AFN
Intäkter				
Taxor och avgifter	33 589	29 769	2 923	900
Hysesintäkter	33 135	16 959	11 405	4 838
Statsbidrag	94 611	3 374	11 848	79 389
Övriga intäkter	32 512	17 973	6 238	8 505
Kommunbidrag	832 069	417 216	144 077	270 775
Summa intäkter	1 025 916	485 292	176 491	364 407
Kostnader				
Personalkostnader	-582 714	-264 202	-95 235	-223 277
Bidrag och transfereringar	-71 533	-234	-4 926	-66 501
Köp av verksamhet och entreprenad	-227 745	-121 022	-52 095	-55 188
Hyror och fastighetskostnader	-94 705	-46 214	-24 177	-24 384
Övriga kostnader	-68 765	-44 121	-7 236	-17 410
Avskrivningar och intern ränta	-3 273	-2 815	-5	-453
Summa kostnader	-1 048 735	-478 607	-183 673	-387 214
Resultat	-22 819	6 685	-7 182	-22 807

Resultaträkning t.o.m. april för hela Välfärd Gävle uppdelad per kontor (belopp i tkr).

OBS att det för de redovisade beloppen under perioden januari – april finns även här ett antal osäkra förutsättningar när det gäller fördelningen av gemensamma kostnader för sektorn. Detta gäller främst kostnader för medarbetare som i avvaktan på en definitiv organisationstillhörighet styrts till sektorsledningen samt inom kontoret Utveckling och stöd som ska stödja hela sektorn där det också i slutet på april fanns otydligheter i medarbetares tillhörighet. Rättningar pågår aktivt för att se till att enskilda medarbetare får rätt tillhörighet i personalsystemet (*medarbetarna får rätt lön men bokföringen kan hamna på fel verksamhet*).

Välfärd Gävle TOTALT	Utfall för perioden jan - april 2019						
	Totalt sektorn	Sektorsledning	Förebyggande och service	Myndighet	Stöd i hemmet	Boende	Utveckling och stöd
Externa intäkter							
Taxor och avgifter	33 589	320	2 645	28 132	2 457	35	0
Hysesintäkter	33 135	0	680	10 459	-5	343	21 660
Statsbidrag	94 611	1 615	63 785	5 092	23 075	304	740
Övriga intäkter	32 512	491	4 886	14 453	1 059	717	10 907
Kommunbidrag	832 069	10 818	137 666	525 024	66 546	18 543	73 472
Interna intäkter							
Resursfördelning	280 873	0	0	0	98 468	182 405	0
Övriga interna intäkter	2 384	0	717	658	243	767	0
Summa intäkter	1 309 174	13 244	210 378	583 817	191 842	203 113	106 779
Externa kostnader							
Personalkostnader	-582 714	-18 111	-125 764	-71 240	-167 570	-183 387	-16 642
Bidrag och transfereringar	-71 533	-2 216	-52 620	-16 653	-44	0	0
Köp av verksamhet och entreprenad	-227 745	-3 059	-6 781	-214 305	-3 211	-387	0
Hyror och fastighetskostnader	-94 705	-928	-7 215	-14 948	-2 259	-1 730	-67 625
Övriga kostnader	-68 765	-3 382	-15 957	-6 198	-14 200	-15 430	-13 598
Avskrivningar och ränta	-3 273	-1 075	-422	0	-22	-3	-1 752
Interna kostnader							
Resursfördelning	-281 519	0	0	-281 519	0	0	0
Övriga interna kostnader	-1 738	0	-1 463	0	-240	-35	0
Summa kostnader	-1 331 992	-28 770	-210 223	-604 864	-187 546	-200 973	-99 617
Resultat	-22 819	-15 525	156	-21 047	4 296	2 140	7 162

Resultaträkning t.o.m. april för hela Välfärd Gävle jämfört med periodiserad budget (belopp i tkr).

Budgeten för 2019 är periodiserad under året med utgångspunkt från hur de faktiska kostnaderna och intäkterna har fördelat sig per månad under de senaste åren. Alla intäkter i form av kommunbidrag är för hela kommunen alltid fördelade med 1/12 per månad.

Med utgångspunkt från de behov av rättningar som kvarstår av främst personalkostnader mellan olika verksamheter, bedöms det i nuläget endast rättvisande att jämföra budgeten mot faktiskt utfall för hela Välfärd Gävle. För enskilda verksamheter finns det för de flesta både en rättvisande budget och redovisning. För de enheter där det inte stämmer fullt ut så har cheferna kontroll på vilka felaktigheterna är och kan ta hänsyn till detta i sin uppföljning och sina prognoser.

I den periodiserade budgeten för perioden januari – april för hela Välfärd Gävle är bedömningen att skulle ha varit ett samlat överskott med +17,8 mnkr om resultatet för hela 2019 skulle ha en prognos med ett nollresultat. Den största anledningen till att det t.o.m. april borde vara överskott är att sommaren har höga personalkostnader för flera verksamhetsområden (både ordinarie personal + vikarier). Vid en jämförelse mellan det budgeterade resultatet och faktiskt utfall t.o.m. april 2019 är det en differens om -40,6 mnkr.

Välfärd	Utfall	Budget	Avvikelse
TOTALT	201901-201904	201901-201904	mot budget
Externa intäkter			
Taxor och avgifter	33 589	32 467	1 122
Hysesintäkter	33 135	32 270	865
Statsbidrag	94 611	89 057	5 554
Övriga intäkter	32 512	29 741	2 771
Kommunbidrag	832 069	832 069	0
Interna intäkter			
Resursfördelning	280 873	279 449	1 424
Övriga interna intäkter	2 384	1 158	1 227
Summa intäkter	1 309 174	1 296 211	12 963
Externa kostnader			
Personalkostnader	-582 714	-576 119	-6 595
Bidrag och transfereringar	-71 533	-60 514	-11 018
Köp av verksamhet och entreprenad	-227 745	-203 130	-24 614
Hyror och fastighetskostnader	-94 705	-94 339	-366
Övriga kostnader	-68 765	-58 587	-10 178
Avskrivningar och ränta	-3 273	-3 810	537
Interna kostnader			
Resursfördelning	-281 519	-279 844	-1 676
Övriga interna kostnader	-1 738	-2 083	345
Summa kostnader	-1 331 992	-1 278 427	-53 565
Resultat	-22 819	17 784	-40 602

Sammanfattning av resultatet för omvårdnadsnämnden, april 2019

Enligt bokföringen är det ackumulerade resultat t.o.m. april 2019 plus 6,7 mnkr.

Resultatet ska tolkas med viss försiktighet. Anledningen är att Välfärd Gävles gemensamma kostnader, som ska fördelas mellan de tre nämnder vilka tillsammans ansvarar för verksamheten inom sektorn, inte är fördelade för de fyra första månaderna. Intäkter och kostnader finns bokförda inom sektorn men är inte i alla delar fördelad på rätt nämnd.

Kommentarer till resultatet t.o.m. april 2019

Av de totalt 5,7 mnkr som antalet hemtjänsttimmar bedöms öka kostnaderna mellan den ram som tilldelades av kommunfullmäktige och internbudgeten, är 3,6 mnkr relaterade till omvårdnadsnämnden. Utöver detta har det de fyra första månaderna utförts fler hemtjänsttimmar än internbudgeten planerade vilket ökar kostnaderna hos myndighet med 4,1 mnkr mer än budget. Personalkostnaderna för anhänganställda är lägre än budget med 0,6 mnkr.

Det finns fortfarande ett behov av att hyra in sjuksköterskor vid vård- och omsorgsboenden i högre grad än planerat. Detta har under fyra månader inneburit ökade kostnader utöver budget med 0,3 mnkr. Det finns även ökade personalkostnader

för OB och övertid med ca 0,5 mnkr (*bl a med anledning av många vak*). Högre personalkostnader än budget och ökade kostnader för hjälpmedel inom Rehab ger ett underskott med 0,7 mnkr.

I mars 2018 infördes en ny ersättningsmodell mellan kommunerna i länet och Region Gävleborg när det gäller ersättningen till Regionen för de patienter som blir kvar på sjukhuset trots att de är bedömda som utskrivningsklara för att åka hem. I budgeten finns avsatt 2,0 mnkr för dessa ersättningar. Det har redan under de fyra första månaderna bokförts 2,1 mnkr som ersättning till Regionen.

Prognos för hela 2019

Nedanstående bedömning av prognosen gäller de verksamheter som tillhör omvårdnadsnämndens direkta ansvarsområde. Totalt bedöms prognosen för omvårdnadsnämnden till minus ca 16 mnkr. De sektorsgemensamma intäkterna och kostnaderna bedöms i nuläget följa budget för 2019.

Den ökade volymen av hemtjänst bedöms öka kostnaderna för myndighet med 7,0 mnkr utöver de 3,6 mnkr som omvårdnadsnämnden fått för låg volym i ramtilldelningen. Totalt innebär detta en prognos om 10,6 mnkr högre kostnader än ram. Personalkostnaderna för anhöriganställda bedöms fortsätta vara lägre än budget och ger ett överskott med 1,8 mnkr.

Behovet av att hyra in sjuksköterskor vid vård- och omsorgsboenden bedöms överskrida budget med 1,0 mnkr. Höga personalkostnader för OB och övertid vid vård- och omsorgsboenden bedöms kosta ca 1,5 mnkr mer än budget och ökade kostnader för taxiresor till och från dagverksamheter m m bedöms öka kostnaderna med 0,5 mnkr. Högre personalkostnader än budget och ökade kostnader för hjälpmedel inom Rehab bedöms ge ett underskott med 1,1 mnkr.

Prognosen när det gäller betalningsansvaret till Regionen är osäker då det av erfarenhet varierar mycket under året. Med grund i ersättningen de fyra första månaderna är bedömningen att kostnaden blir ca 3 mnkr högre än budget för 2019.

Tjänsteskrivelse

Handläggare
Rolf Hammar
Tfn 026-17 93 05
rolf.hammar@gavle.se

Omvårdnadsnämnden

Bilaga 2 Åtgärder utifrån ekonomiskt läge 2019, Omvårdnadsnämnden

Utgångspunkter

Inom Velfärd Gävle samlas många av de centrala utmaningarna för den offentliga sektorn och för vårt välfärdssamhälle i stort. Detta innebär att vår förmåga att lösa vårt uppdrag behöver vara god och långsiktigt hållbar. Den nya organisationen syftar till att bättre möta den offentliga sektorns utmaningar inom nämndernas ansvarsområden, och med en så pass stor organisation kommer vi totalt att ha en god förmåga att lösa många av utmaningarna. Men det kräver ett genomtänkt, välgrundat och medvetet förändringsarbete, med ett långsiktigt perspektiv.

De ekonomiska förutsättningarna för Velfärd Gävle är kända. Redan 2018 var i viss mån ekonomiskt utmanande, och utifrån givna förutsättningar för 2019 (bl a med effektiviseringskrav) uppvisar nu Velfärd Gävle en avvikelse mot budget på 87 mnkr. Den totala budgeten för 2019 uppgår till 3 131 mnkr och finansieras i huvudsak med kommunbidrag, statsbidrag, hyror och avgifter.

Åtgärder genomförs på alla nivåer i organisationen. De flesta åtgärder är en del i det löpande arbetet, dvs att man som chef agerar då det ekonomiska läget kräver så. Det finns dock kontorsövergripande åtgärder som beskrivs nedan. Dessa har, vilket behöver betonas, långsiktig effekt. Effektiviseringsarbetet utifrån det ekonomiska läget behöver också vara synkroniserat med utvecklings- och förändringsarbete, och ofta kommer det att vara samma sak.

Restriktioner

Stora delar av det arbete vi bedriver kommer även framgent att ha höga förväntningar på god kvalitet och effektivitet. Arbetet med att få en ekonomi i balans måste pågå samtidigt som vi behöver bedriva ett bra arbete i vardagen och förstås utveckla verksamheterna för att kunna få en god verksamhet även i framtiden.

Vissa generella principer och åtgärder, samt förhållningssätt kommer dock att gälla för Velfärd Gävle under 2019:

- Nya rekryteringar som syftar till att utöka personalstyrkan måste godkännas av närmast högre chef.

- Vid kompletterande rekryteringar ska behovsanalysen vid återbesättning göras med närmaste högre chef.
- Återhållsamhet ska eftersträvas vad gäller deltagande i externa konferenser och motsvarande. Deltagande ska motiveras till närmast högre chef.
- Ett särskilt fokus bör läggas rörande avtalstrohet vid inköp. Bevaka att de inköpsavtal som finns följs.
- Nyttja befintliga digitala lösningar som ett alternativ till resor för att mötas. Det ger både ekonomiska, tidsmässiga och miljömässiga effekter.

Övergripande åtgärder

Alla nämnder: Digitala lösningar – i alla förändrings- och utvecklingsarbeten hitta möjliga digitala lösningar

Tillgången till utvecklingsresurser inom organisationen ska nyttjas, och fokus behöver vara (utifrån kompetens- och resursbrist) att nyttja digitala lösningar för att kunna använda medarbetares och chefers kompetens och tid på bästa sätt. Goda exempel finns idag, och de behöver bli fler.

Alla nämnder: Lokaler - minska den reella ytan på administrativa lokaler genom ökad samordning och samlokalisering.

Arbetet är påbörjat och bedrivs i samarbete med GFAB. Ingen ekonomisk effekt (hyreskostnader) under 2019, däremot på lång sikt bör hyreskostnaderna kunna minska med i storleksordningen 2 - 3 mkr/år.

Alla nämnder: Förbättrad personalplanering – minska vikarieanställningar

Erfarenheter visar att det med stor sannolikhet går att tillsvidareanställa medarbetare i högre utsträckning än idag. Effekterna av fler tillsvidareanställningar och minskade vikarieanställningar är fler: bättre arbetsmiljö, förbättrade möjligheter till kontinuitet som gör effekterna på verksamheten och hos kunder/brukare blir bättre. I nuläget inte möjligt att ekonomiskt bedöma effekt.

ON och AFN: Breddad rekrytering – skapa bättre förutsättningar för att rekrytera medarbetare med funktionsnedsättning i organisationen

Gävle kommun deltar tillsammans med sju andra kommuner i projektet Breddad rekrytering med SKL. Fram till nu har HR-avdelningen, arbetsmarknadsenheten

och Utbildning Gävle deltagit, där exempelvis förskoleassistenter börjat rekryteras. Valfärd Gävle kliver nu in i projektet för att även här ta fram tjänster som fungerar i organisationen.

Den långsiktiga effekten är dubbel: ökade möjligheter för medarbetare att fokusera på sina huvuduppdrag, minskade kostnader för människor som står utanför arbetsmarknaden. I nuläget inte möjligt att ekonomiskt bedöma effekt.

ON och SN: Trygg hemgång – förbättrade insatser efter utskrivning från slutenvården

Utredningen startar direkt i en förenklad process, där en lösning sätts in som gäller under två veckor, där man parallellt gör en djupare utredning. Syftet är att kundens vårdtid kan minskas, och även återinskrivningar. Arbetet har påbörjats, i nuläget inte möjligt att ekonomiskt bedöma effekt, men det handlar om att minska kostnader för färdigbehandlade kunder.

SN: SIS-placeringar – arbete för att i ökad omfattning ta hem placeringar
Hitta former (i samverkan med andra aktörer) för att minska antal SIS-placeringar, och tiden för dessa, som idag är kostnadsdrivande. Kräver ett långsiktigt arbete i nära samverkan med regionen, men också andra nämnder. I nuläget inte möjligt att ekonomiskt bedöma effekt. Dock kan enskilda ärenden idag generera mångmiljonbelopp på årsbasis.

SN: Ambulerande motivationsteam – uppsökande arbete

Skapa team som arbetar uppsökande dygnet runt med personer som utreds utifrån LVM, för att undvika placeringar. Startar 1 juni. Ambulerande teamet kommer att förhindra att missbruket kulminerar i ett omhändertagande. Om projektet faller väl ut så kommer arbetsmodellen att överföras till ungdomsgruppen. Sannolikt en direkt kostnadsminskning redan i sommar.

Särskild åtgärd: Extern analys – gamla socialnämndens verksamheter samt arbetsmarknadsverksamheterna

En fördjupad analys av extern konsult genomförs vår/sommar 2019 utifrån följande frågeställningar:

Vad driver och har drivit kostnadsutvecklingen för de verksamheter som legat inom den tidigare Socialnämnden?

- Områden som behöver belysas är: klienter (individ- och gruppnivå), arbetssätt och arbetsformer, organisation, samt samverkan inom och utom den kommunala organisationen.

- Analysen bör lägga ett särskilt fokus på hur externa placeringar påverkat och påverkar kostnadsutvecklingen.

Bedrivs verksamheten inom arbetsmarknadsområdet effektivt utifrån följande områden?

- Kompetensen hos medarbetare och chefer nyttjas rätt
- De ekonomiska resurserna ger önskad effekt, t ex genom att medel som riktas till vissa målgrupper används just till dessa
- Den tid individen tillbringar i kommunens insatser (veckor/månader) är så kort som möjligt.
- Samverkan och samarbete med andra delar av organisationen och andra aktörer bedrivs på ett tydligt och medvetet sätt

Uppdraget kommer slutrapporteras i augusti 2019, där ett antal rekommendationer till åtgärder ska presenteras.

Åtgärder kontorsnivå

Stöd i hemmet

- Annan personalplanering korttidsboende, minska vikariebeställningar
- Omfördela resurser från rehabiliteringsenheten Stöd i hemmet till Utveckling och stöd och inrätta en tjänst som MAR (Medicinskt Ansvarig för Rehabilitering). Tjänstebeskrivningen för denna skulle vara att ta ett övergripande ansvar för att arbeta utvecklingsfokuserat med rehabiliteringsfrågor vilket på sikt kan ge minskade volymer inom såväl kommunal hälso- och sjukvård som hemtjänst.
- Bibehålla hög nyttjandegrad hemtjänst
- Bemanningssköterskor avslutas sista september, ersätts av rekryterade sjuksköterskor
- Krav på individuell handlings-/åtgärdsplan (per enhetschef) personlig assistans
- Planering personlig assistans – hemtjänst, ta stöd av schemaläggare/planerare för annan schemaläggning/personalplanering

Boende

- Påbörjat: minskad täthet från 0,57 till 0,55
- Minskad tid för aktivitetssamordnare, på vissa enheter tas aktivitetssamordnare bort
- Lägre bemanning sjuksköterskor vardagar, från tre i tjänst till två från 1 maj. Utvärderas efter maj. Konsekvens: kostnader för

bemanningsköterskor upphör. Hemsjukvården har under 2019 fått kompensation för kostnader för bemanningssköterskor i budget 2019. Dock med beräkning att kostnader för dessa upphör 190930. Ingen besparing 2019 i sig, men heller inga fortsatta kostnader.

- Upphandling sticksäkra produkter. Sticksäkra produkter avser sjukvårdsartiklar som uppfyller en viss kvalitetsnivå ur säkerhetssynpunkt såväl patient- som arbetsmiljöditto. Dessa är dyra och syftet med en upphandling är att få bättre pris utan att göra avkall på kvaliteten
- Noggrann återbesättandeprövning för samtliga enheter
- BoS/LSS: Området har en justeringsrad i budget på varje enhet vilket gör att ett arbete med schemajustering har påbörjats och kommer att utgöra ett fokusområde under 2019. Minusavvikelsen på timlöner och övertid ska även följas upp särskilt med början i maj 2019.
- Uppdragsdialog till samtliga chefer: aktivt arbete inom varje enhet för budget i balans.

Förebyggande och kompetens

- Övertalighetsanalys inom delar av verksamheten pågår
- Beslut att inte gå in i nya lokaler utifrån det ekonomiska läget för arbetsmarknadsenheten
- Ev anställningsstopp inom delar av kontoret.

Myndighet

- Samlokalisering av planeringsteamet på Sjukhuset som "rondar" för att snabba på flödet i hemgång (2019). I dagsläget får vi information med kort varsel om att patient/kund är utskrivningsklar och har då för lite tid på oss att planera inför utskrivningen. Tillsammans med projekt "Trygg Hemgång", samt nytt Korttidssavtal så finns det en god prognos på att minska betalningsansvaret gentemot Regionen.
- Nyttja korttidsklinik i Dalarna fr o m 1 juni för att minska kostnaderna för de som är medicinskt färdigbehandlade.
- Förenklad handläggning 2019 innebär eventuellt en besparing av handläggningstid, dock förutsätter det att kunderna använder sig av denna.
- Se över personalbemanning, börja med regelbundna ärendeuppföljningar.
- Digitalisera och/eller schablonisera sjuklönerna.

- Bostad först (projektstart 2019), syftar till att prioritera bostadsfrågan och öka stödet i hemmet vilket på sikt minskar behovet av institutionsplaceringar.
- Göra en ekonomisk analys av samtliga placeringar samt förnyad översyn av hemgång för att se över möjligheterna att korta placeringarna. Se över möjligheten att köpa extern öppenvård.
- Öka personalbemanningen med en medarbetare på Utredningsenhet ungdom (2019) för att möjliggöra tätare uppföljningar av ungdomar på HVB och på sätt vara i fas med planerade öppenvårdsinsatser när ungdomen är utskrivningsklar.
- Hantera förhandlingar med egen juridisk kompetens istället för att köpa stöd externt.

Utveckling och stöd

- Avslut av anställningar (ca 5 ÅA) ger möjlighet att organisera efter behov och bygga strukturer som passar välfärd Gävle. I detta ingår återbesättningsprövning som en självklar del.
- Säkra att kontrollen för fakturor gällande köp av verksamhet verkligen fungerar, och på sådant sätt säkerställa att Valfärd Gävle betalar det pris som avtalats om.

Beslutsärende:
Verksamhetsrapport delår 1
2019 med årsprognos för
omvårdnadsnämnden

7

19ON126

Missiv

Handläggare
Martin Wagner
Tfn 026-17 93 05
Maritn.wagner@gavle.se

Omvårdnadsnämnden

Verksamhetsrapport delår 1 2019 med årsprognos för omvårdnadsnämnden

Förslag till beslut

Att godkänna verksamhetsrapport delår 1 2019 för omvårdnadsnämnden,
samt

Att överlämna verksamhetsrapporten till kommunstyrelsen.

Ärendebeskrivning

Verksamhetsrapport delår 1 2019 avser verksamheten som bedrivits perioden januari – april 2019. Den är upprättad enligt anvisningar från kommunledningskontoret.

I verksamhetsrapporten ingår en avstämning av status för omvårdnadsnämndens mål inklusive de indikatorer som är kopplade till målen. Avstämning sker också av status för de uppdrag som kommunfullmäktige direkt och allmänt riktat till omvårdnadsnämnden.

Det ackumulerade resultat t.o.m. april är 6,7 mnkr. Årsprognosen för 2019 är ett underskott med cirka minus 16 mnkr.

Magnus Höjjer
Sektorschef
Välfärd Gävle

Verksamhetsrapport delår 1 2019

Omvårdnadsnämnd

Innehållsförteckning

1 Målanalys	3
1.1 Invånare och kunder	3
1.2 Medarbetare	6
1.3 Hållbar tillväxt.....	8
1.4 Ekonomi.....	10
2 Uppföljning av politiska uppdrag	11
2.1 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att fortsätta arbeta med flexibla arbetstidsmodeller och att säkerställa goda arbetsvillkor och god arbetsmiljö för personalen.....	11
2.2 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att till budgetberedningen 2019 återkomma med en beskrivning av hur bemanningen inom kommunens vård- och omsorgsboenden ska kunna öka. Uppdraget ska redovisa vilken kommunal finansiering som krävs för att tillsammans med tillgängliga statsbidrag och stimulansbidrag skapa tillräcklig bemanning för att säkerställa trygghet och god kvalitet.....	11
2.3 Omvårdnadsnämnden får i uppdrag att utreda kostnad och nytta av att införa behovssamtal och rätt till 2 timmar icke behovsbedömd förebyggande hemtjänst för personer över 75 år.	11
2.4 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att utforma ett uppföljningssystem, som säkerställer god kvalitet i både egen och privat hemtjänst.....	11
3 Uppföljning externa utförare.....	11
4 Utvecklingsområde.....	12
5 För verksamheten viktiga nyckeltal	12
6 Resultat och investeringar.....	13
7 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling	14
8 Sammanfattning av de viktigaste händelserna	14

1 Målanalys

1.1 Invånare och kunder

Omvårdnadsnämnden har nöjda kunder med tanke på delaktighet och engagemang



Nämndens/bolagets verksamheter

Nämndens grundläggande uppdrag är att de personer som är i behov av dess insatser är nöjda. I dialog med kunder och anhöriga utvecklas verksamheten. Nedan följer några exempel på utvecklingsarbeten under första tertiet 2019.

Implementering av IBIC (Individens behov i centrum) pågår. Med utgångspunkt från IBIC-mallen har också ett arbete med relationsbaserat kontaktpersonskap bedrivits på enhets- och medarbetarnivå.

Meningsfulla måltider: Samtliga vård- och omsorgsboenden har kostombud som träffas kontinuerligt. Dietist har medverkat på arbetsplatsträffar för att utveckla arbetet med näringsrika och meningsfulla måltider och för att minska nattfasta. En del i meningsfulla måltider är att våra högtider beaktas, på Furugården även de finska högtiderna utifrån FFO (Finskt förvaltningsområde). Införandet av OAS, områdesansvarig sjuksköterska, kommer att leda till ökad kontinuitet för kunderna dagtid.

I syfte att effektivisera sjuksköterskornas arbete ska omvårdnadspersonal som kontakter sjuksköterska med problem använda verktyget SBAR (Situation, Bakgrund, Aktuellt tillstånd, Rekommendation) för att underlätta informationsöverföringen. Dagverksamheterna utbildas och kommer att införa IBIC under året. Detta kommer att leda till en tydligare arbetssätt i genomförandet av insatserna med målbeskrivningar som bakgrund till den individuella uppföljningen.

Under januari 2019 avslutades hemvårdsprojektet. Slutrapport finns och är diarieförd. Projektet har fyllt samtliga effektmål. Det finns en framtagen modell för ett personcentrerat arbetssätt i teamsamverkan. All hemsjukvård är nu integrerad i hemtjänst, dvs hemvårdsområden oavsett hemtjänstutförare. Av projektets resultat går att utläsa att kunders nöjdhet samt upplevelse av delaktighet vid utformning av deras vård och omsorg har ökat inom samtliga områden. Hos medarbetare har projektet inneburit ett ökat lärande samt ökad arbetsglädje. Projektet följs av en uppföljningsdel som kommer att pågå i två år. Detta för att arbetssättet skall implementeras vid introduktion av nya medarbetare. Uppföljning sker såväl i form av chefsträffar som träffar med hemvårdsområden.

Analys av indikatorerna

För de indikatorer som hämtas från de nationella kundundersökningarna inom äldreomsorgen finns inga resultat att redovisa för första tertialen 2019. Undersökningarna genomförs årligen på uppdrag av Socialstyrelsen under april-maj och resultaten redovisas i oktober-november. Därmed kan inga resultat redovisas för första tertialen 2019.

Indikatorn "andel verksamheter inom området funktionsnedsättning som under året genomfört minst en delaktighetsslinga" mäts på helårsbasis, varför inga resultat kan redovisas för första tertiet 2019.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Andel äldre som uppger att personalen alltid eller oftast tar hänsyn till åsikter och önskemål. Hemtjänst (2018=88%).	—	90 %	Ok	Uppnås
Andel äldre som uppger att personalen alltid eller oftast tar hänsyn till åsikter och önskemål. Vård- och omsorgsboende (2018=79%).	—	>82 %	Ok	Uppnås
Andel äldre som uppger att de alltid eller oftast kan påverka vilka tider de får hjälp av personalen. Hemtjänst (2018=63%).	—	>63 %	Ok	Uppnås
Andel äldre som anger att de alltid eller oftast kan påverka vilka tider de får hjälp av personalen. Vård- och omsorgsboende (2018=60%).	—	>63 %	Ok	Uppnås
Andel äldre på vård- och omsorgsboende som är mycket eller ganska nöjda med de aktiviteter som erbjuds (2018=61%).	—	>66 %	Ok	Uppnås
Andel verksamheter inom området funktionsnedsättning som under året genomfört minst en delaktighetsslinga (2017=44%). 1)	—	>54 %	Ok	Uppnås
Andelen kunder inom boendestöd som tycker att de tillsammans med närstående kan påverka innehållet i det stöd och den hjälp de får. (2018=74%)	—	>74 %	Ok	Uppnås

1) Målvärde för planeringsperioden är ett bättre utfall än resultatet 2016 = 54 %.

Omvårdnadsnämnden verkar för kompetensökning inom nämndens ansvarsområde.

—

Att arbeta med både kompetenshöjning och kompetensförsörjning på bredd och djup gynnar en god kvalitet i utförandet av uppdraget till kund. Målet är nytt för 2019 och Valfärd Gävle utvecklar vidare under året hur målet ska följas upp och vilken indikator som ska användas.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Indikator 1)	—			

1) Indikator tas fram under 2019

Omvårdnadsnämnden har nöjda kunder med tanke på trygghet och tillgänglighet



Nämndens/bolagets verksamheter

Det förbättringsarbete inom hemsjukvård som startade 2018, med fokus på läkemedelshantering, delegering, delaktighet samt arbetsmiljö, fortsätter 2019. Nya instruktioner är upprättade avseende läkemedelshantering och delegering.

Enheten har även bedrivit ett kvalitetsarbete genom översyn av samtliga läkemedelsrum och läkemedelsförråd. Nya instruktioner är upprättade.

Teamledare – en per hemsjukvårdsområde – är utsedda och träffar enhetschef var 14:e dag. Detta för att identifiera behov av fortsatt förbättringsarbete.

Sedan juni 2018 utses mentor till samtliga nyanställda sjuksköterskor.

Under årets första del har två kvalitetsmöten genomförts där samtliga professioner inom korttidsenheterna har deltagit; enhetschef, arbetsterapeut, fysioterapeut, omvårdnadspersonal samt sjuksköterskor. Innehållet i kvalitetsmötena rör frågor av förebyggande karaktär. Dvs hur arbetssätt kan minska oönskade händelser och avvikelser. Denna modell skall under året appliceras i samtliga verksamheter.

Nyckelfria lås installeras hos samtliga kunder med beslut om bistånd i form av stöd i hemmet, trygghetslarm eller om kund är inskriven i hemsjukvård. I dagsläget är ca 2000 nyckelfria lås installerade.

Möjlighet till fjärrtillsyn via nattkamera erbjuds kunder som har bistånd i form av natttillsyn i hemmet. I dagsläget har 35 tillsynskameror installerats

Analys av indikatorerna

För de indikatorer som hämtas från de nationella kundundersökningarna inom äldreomsorgen finns inga resultat att redovisa för första tertiet 2019. Undersökningarna genomförs årligen på uppdrag av Socialstyrelsen under april-maj och resultaten redovisas i oktober-november. Därmed kan inga resultat redovisas för första tertien 2019.

Indikatorn "personkontinuitet inom hemtjänsten" mäts i oktober varje år, varför inga resultat kan redovisas för första tertiet 2019.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Andel äldre som uppger att det känns mycket eller ganska tryggt på vård- och omsorgsboendet (2018=88%).	—	>88 %	Ok	Uppnås
Andel äldre som uppger att det känns mycket eller ganska tryggt att bo hemma med stöd från hemtjänsten (2018=87%).	—	>89 %	Ok	Uppnås
Personkontinuitet inom hemtjänsten. (2017=14 personal i snitt under 14 dagar) 2)	—	<14	Ok	Uppnås

1) Mätning påbörjas 2018 och uppföljning av målvärden görs 2019 - 2022

2) Baslinjemätning av kontinuiteten för 2018 kommer att ske under oktober - november 2018 vilket innebär att målvärdet får bedömas av den nya nämnden 2019.

1.2 Medarbetare

Omvårdnad Gävle är en attraktiv arbetsgivare med motiverade och framgångsrika medarbetare



Välfärd Gävle har engagerade medarbetare som tar ansvar och är medskapande. Att ta tillvara på medarbetarnas engagemang, kompetens och yrkesetik är viktiga beståndsdelar i ett tillitsbaserat förhållningssätt. Delaktighet är viktigt för det gemensamma ansvaret för verksamheten. Inom Välfärd Gävle har chefer och ledare ökad fokusering på medarbetarnas förutsättningar för att kunna utföra uppdraget på ett professionellt och framgångsrikt sätt genom att inspirera och utveckla sina medarbetare. Adekvat kompetens för uppdraget och en god arbetsmiljö är viktiga förutsättningar för motiverade och framgångsrika medarbetare.

Analys av indikatorerna

Medarbetarundersökningen 2019 är ej genomförd, det är ännu oklart när denna kommer genomföras.

I våra verksamheter arbetar vi med systematiskt arbetsmiljöarbete där även arbetet med resultatet från medarbetarundersökningen ingår som en naturlig del. Arbetet pågår kontinuerligt oavsett om vi har ett nytt resultat eller ej.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Sammanvägt värde MAU (2018=iu). 1)	—	>80 %	Ok	Uppnås
Hållbart medarbetarengagemang (HME) (2018=iu). 1)	—	>81 %	Ok	Uppnås
Attraktiv arbetsgivare. 2)	—		Ok	Uppnås

1) I resultatet av 2018 års medarbetarundersökning är det inte möjligt att utläsa värden för respektive förvaltning utan enbart på total kommunnivå.

2) I resultatet av 2018 års medarbetarundersökning är det inte möjligt att utläsa värden för respektive förvaltning därav måste mätning påbörjas 2019 och uppföljning av målvärden görs 2020, 2021 och 2022.

Omvårdnad Gävles chefer har ett inspirerande och tillitsbaserat ledarskap.



Inom Valfärd Gävle har chefer och ledare en hög fokusering på medarbetarnas förutsättningar för att kunna utföra uppdraget på ett professionellt och framgångsrikt sätt. Detta genom att inspirera och utveckla medarbetarna.

Analys av indikatorerna

Medarbetarundersökningen 2019 är ej genomförd, det är ännu oklart när denna kommer genomföras.

I våra verksamheter arbetar vi med systematiskt arbetsmiljöarbete där även arbetet kopplat till resultatet av medarbetarundersökningen ingår som en naturlig del. Arbetet pågår kontinuerligt oavsett om vi har ett nytt resultat eller ej. Arbetet med minskning av sjukfrånvaron pågår ständigt.

Arbete rörande medarbetarskap, arbetsmiljö och värdegrund pågår regelbundet i verksamheterna genom att frågorna diskuteras på arbetsplatsträffar och vid verksamhetsplaneringar. Fortsatt arbete pågår med att ge individuellt stöd till enskilda medarbetare vid behov. Arbete med att förbättra och förtydliga ombudsfunktionerna pågår. Vi arbetar för att ta tillvara på medarbetarnas intressen, förslag och kompetens.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Ledarskap MAU (2018=iu). 1)	—	>79 %	Ok	Uppnås
Inspirerande och utvecklande ledarskap. 2)	—		Ok	Uppnås

1) I resultatet av 2018 års medarbetarundersökning är det inte möjligt att utläsa värden för respektive förvaltning utan enbart på total kommunnivå.

2) Mätning påbörjas 2019 och uppföljning av målvärden görs 2020, 2021 och 2022

Omvårdnad Gävle har jämställda och jämlika arbetsvillkor och jämställda löner.



Målet följs upp vid helårsuppföljningen. Status baserar sig på utfall tidigare år.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Jämställda villkor 1, 2)	—		Ok	Uppnås
Jämställda löner 1, 3)	—		Ok	Uppnås

1) Målet är nytt som obligatoriskt på förvaltningsnivå, mätning påbörjas 2019 och uppföljning av målvärden görs 2020, 2021 och 2022.

2) Jämställda villkor mäts genom nyckeltalen anställningsvillkor, chefsstruktur, föräldraledighet/VAB samt sjukfrånvaro. Mätningen genomförs årligen och används även i kommungemensam jämförelse och utvecklingsarbete.

3) Antal osakliga löneavvikelser mellan kön per BAS-kod. Mätning sker i samband med årlig lönekartläggning. Osaklig löneavvikelse är mer än 2% av medellön.

1.3 Hållbar tillväxt

Attraktiva verksamheter för kunder och medarbetare



Nämndens/bolagets verksamheter

För att lyckas med sitt uppdrag arbetar Valfärd Gävle systematiskt med förbättringar, såväl ur ett medarbetar- som ur ett kundperspektiv. Att ta tillvara på medarbetarnas engagemang, kompetens och yrkesetik är viktiga beståndsdelar. Delaktighet är viktigt för att känna det gemensamma ansvaret för verksamheten. Att ständigt arbeta med att förbättra verksamheten utifrån kundens fokus är avgörande för kvalitén i verksamheten. Bra kvalitet blir det när vi lever upp till, eller överträffar, kundernas förväntningar. Ett gott bemötande är förutsättningen för en god omsorg och har en avgörande betydelse för kvaliteten.

Analys av indikatorerna

Medarbetarundersökningen 2019 är ej genomförd, det är ännu oklart när denna kommer genomföras.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Attraktiv arbetsgivare. 1)	—		Mindre avvikelse	Uppnås delvis

1) I resultatet av 2018 års medarbetarundersökning är det inte möjligt att utläsa värden för respektive förvaltning därav måste mätning påbörjas 2019 och uppföljning av målvärden görs 2020, 2021 och 2022.

Omvårdnadsnämnden har tydliga och långsiktiga spelregler för de företag som utför eller planerar att utföra verksamhet på uppdrag av nämnden.



Nämndens/bolagets verksamheter

En stor del av verksamheterna inom omvårdnadsnämndens ansvarsområde drivs idag av privata utförare på uppdrag av nämnden. Genom att uppträda professionellt, ha tydliga och långsiktiga spelregler och villkor för olika uppdrag samt att visa tillit och respekt gentemot privata utförare läggs grunden för goda relationer mellan omvårdnadsnämnden och privata utförare. Detta bidrar i sin tur till ett gott företagsklimat i Gävle kommun.

Analys av indikatorerna

Indikator utvecklas under 2019.

Omvårdnadsnämnden bidrar till en bättre miljö genom minskade utsläpp i mark, luft och vatten.



Nämndens/bolagets verksamheter

Välfärd Gävle har i handlingsplanen för det miljöstrategiska programmet fokuserat på att beskriva konkreta aktiviteter i verksamheten för att nå de övergripande målen i programmet. En fortsatt satsning görs på att göra resor och transporter mer hållbara, samt att mäta matsvinnet regelbundet.

Ett särskilt uppdrag, "dubbel hållbarhet", kommer att genomföras under året inom verksamheten för personer med funktionsvariation. Uppdragets syfte är välja ut några pilotverksamheter som får arbeta med anpassade aktiviteter för att uppnå miljömässigt hållbara beteenden. Med dubbel hållbarhet menas att uppdraget bidrar till både miljömässig och social hållbarhet samt en miljömedvetenhet hos såväl kund som medarbetare.

Analys av indikatorerna

Matsvinnsmätningar genomförs två gånger per år på vård- och omsorgsboenden i egen regi. Utvecklingen går åt rätt håll på de flesta boenden men det förekommer fortfarande svinnmängder över de riktvärden som Välfärd Gävle har fastställt. Resultaten kommer att analyseras tillsammans med matleverantören för att hitta möjliga alternativ till att minska mängden matsvinn.

I samband med att leasingtiden löper ut på de bilar som använder byts dessa ut mot miljövänligare alternativ. Detta administreras och hanteras av Gävle Drift och Services fordonsavdelning.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Mängden matsvinn per kund och måltid på vård och omsorgsboende inom egen regi (2018= 51 gram per ätande och måltid).	50 gram per ätande och måltid	 50- 50 gram per ätande och måltid	Mindre avvikelse	Uppnås delvis
Andel miljöbilar inom förvaltningen (2018=72%).		90 %	Större avvikelse	Uppnås ej

Omvårdnadsnämndens verksamheter är effektiva och drivs av ett högt kvalitetsmedvetande



Nämndens/bolagets verksamheter

För att möta framtidens utmaningar och dagens krav är det av största vikt att Välfärd Gävles verksamheter bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete i vardagen. Konkret innebär det att Välfärd Gävles medarbetare har ett kunskapsbaserat arbetssätt med utgångspunkt i vetenskap och beprövad erfarenhet. Ett systematiskt kvalitetsarbete förutsätter både ett aktivt förebyggande arbete och uppföljning av den verksamhet som bedrivits. I en organisation med ett tillsatsbaserat förhållningssätt måste en stor del av den uppföljning som sker vara i form av egenkontroll, det vill säga verksamhetens uppföljning av det egna arbetet.

Analys av indikatorerna

Ambitionen är att ett nytt gemensamt ledningssystem inom Velfärd Gävle, vilket är en förutsättning för denna uppföljning, ska säkerställa att denna uppföljning ska ske under 2019. Det är i nuläget dock inte klart om detta ledningssystem kommer vara driftsatt innan årets utgång. Huvudsyftet med egenkontrollen är att ge chefer på olika nivåer instrument för att själva säkerställa att den egna verksamheten följer de rutiner och riktlinjer som styr verksamheten. Ett ytterligare syfte är att ge omvårdnadsnämnden underlag för att följa upp att verksamheterna följer de rutiner och riktlinjer som styr desamma.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Andelen "ja"-svar i den förvaltningsövergripande egenkontrollen (2018=88%).	—	88 %	Ok	Uppnås

1.4 Ekonomi

Omvårdnadsnämnden har en hållbar ekonomi



Nämndens/bolagets verksamheter

Omvårdnadsnämndens uppdrag är att bedriva verksamheten med hög kvalitet inom given budgetram.

En grundförutsättning för att respektive verksamhet bedrivs på ett effektivt sätt med rätt kvalitet, är att chefer och medarbetare har kunskap om vad i verksamheten som påverkar ekonomi och kvalitet. Samtliga chefer behöver därför få återkommande utbildning och stöd om hur deras verksamhet på olika sätt påverkar ekonomin och hur den kan utvecklas och bedrivas effektivt. En systematisk uppföljning och återkoppling till alla medarbetare när det gäller verksamhetens kvalitet och ekonomiska resultat är viktig för en positiv utveckling. Denna uppföljning inklusive återkoppling måste ske till alla som utför verksamhet inom omvårdnadsnämndens ansvarsområde.

Det är även viktigt för en hållbar ekonomi att denna utveckling inkluderar en effektiv och medveten användning av både beprövade och nya välfärdstekniska möjligheter. Redan under 2018 påbörjades flera större satsningar med stöd av välfärdsteknologi inom både ordinärt boende och inom särskilda boenden.

På övergripande nivå behöver pågående samarbeten med andra utvecklas och nya områden för samarbete identifieras för att klara en hållbar ekonomi framöver. Detta gäller både samarbeten inom Gävle kommunkoncern och med andra externa organisationer.

Analys av indikatorerna

Det ekonomiska resultatet t.o.m. april 2019 är plus 6,7 mnkr. Prognosen för hela 2019 är ett underskott med cirka 16 mnkr. Huvuddelen av underskottet är relaterat till ökade volymer inom hemtjänsten.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Kostnader och intäkter i balans	6,7	7		Uppnås delvis

Målvärdet 2019 är till för att täcka tidigare underskott.

2 Uppföljning av politiska uppdrag

2.1 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att fortsätta arbeta med flexibla arbetstidsmodeller och att säkerställa goda arbetsvillkor och god arbetsmiljö för personalen.

Uppföljning uppdrag

En översyn och utvärdering av avtalet om flexibla arbetstidsmodeller pågår.

2.2 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att till budgetberedningen 2019 återkomma med en beskrivning av hur bemanningen inom kommunens vård- och omsorgsboenden ska kunna öka. Uppdraget ska redovisa vilken kommunal finansiering som krävs för att tillsammans med tillgängliga statsbidrag och stimulansbidrag skapa tillräcklig bemanning för att säkerställa trygghet och god kvalitet.

Uppföljning uppdrag

Beräkningar om vilket tillskott av medel som skulle krävas är ej påbörjat. Utifrån rådande ekonomiska läge är det med största sannolikhet ej möjligt att genomföra inom befintlig ram. Tillgängliga statsbidrag för denna typ av satsningar inom äldreomsorgen saknas.

2.3 Omvårdnadsnämnden får i uppdrag att utreda kostnad och nytta av att införa behovssamtal och rätt till 2 timmar icke behovsbedömd förebyggande hemtjänst för personer över 75 år.

Uppföljning uppdrag

Ej påbörjat.

2.4 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att utforma ett uppföljningssystem, som säkerställer god kvalitet i både egen och privat hemtjänst.

Uppföljning uppdrag

Ett arbete pågår med att ta fram en uppföljningsmodell som skall kunna tillämpas på samtliga verksamhetsområden oavsett driftsform. Tanken är att uppföljningen föregås av en riskvärdering vilken blir styrande för vilka uppföljningar och utvärderingar som kommer att göras under ett år. Dessa presenteras årligen i en uppföljnings- och utvärderingsplan som antas av nämnden.

3 Uppföljning externa utförare

Ett arbete pågår med att ta fram en uppföljningsmodell som skall kunna tillämpas på samtliga verksamhetsområden oavsett driftsform. Tanken är att uppföljningen föregås av en

riskvärdering vilken blir styrande för vilka uppföljningar och utvärderingar som kommer att göras under ett år. Dessa presenteras årligen i en uppföljnings- och utvärderingsplan som antas av nämnden.

4 Utvecklingsområde

Bemanning och personalplanering är ett tydligt utvecklingsområde. För att möta kompetensbrist, och nyttja befintlig kompetens bättre behöver ett förändrat förhållningssätt men också förändrade arbetssätt kring planering och bemanning bedrivas. Tillsvidareanställningar framför vikariat ger bättre långsiktighet för individen och organisationen. Hur arbetet organiseras behöver också vara i fokus, där utformning av andra tjänster och roller kan göra att målgrupper som idag står utanför arbetsmarknaden kan rekryteras. En ytterligare utmaning kopplat till detta är att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare med hänvisning till de ekonomiska utmaningar verksamheten står inför.

För att möta nutida och framtida behov är det angeläget att Valfärd Gävle ligger i framkant avseende tekniska lösningar inom välfärdsområdet både utifrån att öka självständigheten hos kunderna och för att möjliggöra mobila arbetssätt. Det är av största vikt att Valfärd Gävle har en nära samverkan såväl internt som med andra huvudmän för att skapa nytta för den enskilde men också för att möjliggöra en effektiv verksamhet.

5 För verksamheten viktiga nyckeltal

Nyckeltal	2015 Utfall	2016 Utfall	2017 Utfall	2018 Utfall	2019 Utfall / progn os	2020 Plan	2021 Plan	2022 Plan
Befolkning 65+	19 512	19 786	20 038	20 301	20 676	20 827	21 058	21 193
Befolkning 80+	4 845	4 904	4 951	5 057	5 231	5 321	5 444	5 615
Antal utförda hemtjänsttimmar per månad 2)	49 098	48 797	51 033	50 569	54 965	52 600	53 700	55 000
Antal kunder, vård- och omsorgsboende 1 och 3)	950	957	1 024	1 057	1 033	1 086	1 112	1 141
Antal korttidsplatser äldre 3)	73	73	71	71	71	69	69	69

1) Fr.o.m. 2019 anges bedömt behov enligt boendeplanen 2018 - 2021.

2) Uppgifter 2019 avser genomsnitt för perioden jan - apr.

3) Uppgifter 2019 avser antal per den sista april.

6 Resultat och investeringar

(mnkr)	Utfall 2019-04-30	Utfall 2018-04-30	Budget 2019-04-30	Budget helår 2019	Prognos helår 2019
Verksamhetens intäkter	68,1	82,0	64,1	192,2	192,5
Personalkostnader	-264,2	-255,5	-260,9	-809,7	-817,7
Övriga kostnader	-211,6	-348,5	-208,5	-623,7	-631,7
Avskrivningar/nedskrivningar	-2,6	-3,7	-3,1	-9,3	-9,3
Internränta	-0,2	0,0	-0,4	-1,1	-1,1
Resultat före kommunbidrag	-410,5	-525,7	-408,8	-1 251,6	-1 267,6
Kommunbidrag	417,2	528,3	417,2	1 251,6	1 251,6
Årets resultat	6,7	2,6	8,4	0,0	-16,0
Investeringar	0,4	6,1	3,2	9,7	9,7
Erhållit investeringsbidrag	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0

Jämförelsesiffror 2018 är angivna i enlighet med organisation 2019.

Sammanfattning av resultatet för omvårdnadsnämnden, april 2019.

Det ackumulerade resultat t.o.m. april 2019 är plus 6,7 mnkr och prognosen för hela 2019 är minus ca 16 mnkr. Resultatet t.o.m. april ska tolkas med viss försiktighet. Anledningen är att Valfärd Gävles gemensamma kostnader, som ska fördelas mellan de tre nämnder vilka tillsammans ansvarar för verksamheten inom sektorn, inte är fördelade för de fyra första månaderna. Intäkter och kostnader finns bokförda inom sektorn men är inte i alla delar fördelad på rätt nämnd.

Bedömningen av behovet av antal utförda timmar inom hemtjänsten, har ökat sedan underlaget till ramarna för 2019 beräknades (*grunden för den tilldelade budgeten från kommunfullmäktige är den bedömning av volymer som gjordes våren 2018*). Den nya bedömning som Valfärd Gävle gjort inför fördelningen av internbudgeten, innebär ökade kostnader i förhållande till ram med totalt ca 3,6 mnkr för omvårdnadsnämnden. Utöver detta bedöms volymen inom hemtjänsten öka under 2019 mer än budget med 5,2 mnkr.

I mars 2018 infördes en ny ersättningsmodell mellan kommunerna i länet och Region Gävleborg när det gäller ersättningen till Regionen för de patienter som blir kvar på sjukhuset trots att de är bedömda som utskrivningsklara för att åka hem. I budgeten finns avsatt 2,0 mnkr för dessa ersättningar. Det har redan under de fyra första månaderna bokförts 2,1 mnkr som ersättning till Regionen vilket gör att bedömningen är att det totalt kommer kosta ca 5,0 mnkr för hela 2019.

Kommentarer kring investeringar

Investeringarna hanterades inte i den omfördelning av budget 2019 som skedde i december 2018 med anledning av de nya reglementena. Fördelningen av budgeten för investeringar kommer därför att behöva justeras mellan de nämnder som tillsammans ansvarar för verksamheten inom Valfärd Gävle. Totalt har de tre nämnderna i ramtilldelningen för 2019 tillsammans 9,4 mnkr till investeringar. Utöver detta har de tre nämnderna gemensamt fått drygt 3,9 mnkr överförda från 2018 vilket innebär att det tillsammans finns totalt 13,4 mnkr till investeringar under 2019. T.o.m. april är 1,0 mnkr använda och bedömningen är att hela beloppet kommer att användas under 2019.

7 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling

Det har under de senaste åren öppnats ett stort antal nybyggda eller totalrenoverade lägenheter inom vård- och omsorgsboenden. Några av de äldre och mindre ändamålsenliga boendena inom egenregin har stängts. Tillgången till nya lägenheter påverkar positivt kundernas boendemiljö men påverkar även kommunens hyreskostnader. Högre hyror för kunderna kan dessutom innebära att avgiftsunderlaget minskar och därmed även kommunens intäkter.

Det finns en särskild utmaning under både de närmaste åren men även i perspektivet av tiden fram till 2030 i att matcha tillgång och en bedömd ökad efterfrågan av antalet vård- och omsorgsboenden i kommunen. Det finns en osäkerhet hur denna utveckling kommer att påverka kostnaderna. Ny upphandling om köp av externa platser inom vård- och omsorgsboenden är nyligen genomförd. De nya avtalen innebär att det i början av 2020 kommer att finnas ytterligare ca 200 nya lägenheter att tillgå.

8 Sammanfattning av de viktigaste händelserna

- Valfärd Gävle genomgår en stor organisationsförändring och under årets början har fokus varit organisera verksamheten på ett sätt som gör att vi på ett effektivt sätt kan möta medborgarnas behov. Organisationen arbetar fortsatt för att möta den målsättning som uttryckts av samordning mellan de tre nämnderna. Ett arbete med en gemensam vision som ska kunna tjäna som gemensam riktning för denna samordning är under framtagande, och bör sannolikt beslutas på respektive nämnd under hösten 2019. Sektorsledningen har initierat ett arbete för att bygga en gemensam kultur inom organisationen och påbörjar snart ett arbete med framtagande av ett antal centrala strategier för organisationen.
- Hemvårdsprojektet, som syftar till att arbeta teambaserat, är avslutat och implementerat som arbetssätt för kunder med både hemtjänst och hemsjukvård.

Beslutsärende: Remiss,
Motion Vänsterpartiet (V) -
Körkortsutbildning för
anställda inom hemtjänsten

8

19ON84

Tjänsteskrivelse

Handläggare
Anneli Lindblom,
Kontorschef

Omvårdnadsnämnden

Yttrande på motion från Vänsterpartiet (V) - Körkortsutbildning för anställda inom hemtjänsten, dnr 19KS95

Förslag till beslut

Att anta yttrandet från Valfärd Gävle som sitt eget.

Bakgrund

Omvårdnadsnämnden har anmodats yttra sig i rubricerat ärende, motion skreven av Isabella Bexell, Vänsterpartiet (V) ”Körkortsutbildning för anställda inom hemtjänsten”, dnr. 19KS95.

Motionären uppger bland annat att bemanningssituationen inom hemtjänsten är ansträngd, och att det krävs körkort inom många hemtjänstområden eftersom det ofta är långa avstånd där medarbetarna behöver förflytta sig för att utföra insatser. Då det idag finns anställda inom hemtjänsten som saknar körkort föreslås en satsning för medarbetare inom hemtjänsten som saknar körkort. Satsningen innebär att erbjuda tillsvidareanställda och visstidsanställda inom hemtjänsten som saknar körkort att läsa den första delen, teoridelen, av körkortsutbildningen på betald arbetstid.

Motionären yrkar:

- Att berörd sektor/förvaltning ges i uppdrag att i samarbete med arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden utarbeta teoridelen av körkortsutbildningen för anställda inom omvårdnadsnämndens ansvarsområde och
- Att omvårdnadsnämnden årligen återskärmar antalet intresseanmälningar och antal anställda som genomgått ”Körkortsutbildning för anställda inom hemtjänsten”.

Yttrande

Inom insatsen hjälp i hemmet – hemtjänst, sker all planering av insatser utifrån kundernas behov, medarbetarnas arbetsmiljö, hållbar tillväxt och ekonomi.

Där det är möjligt utifrån Omvårdnadsnämndens mål använder hemtjänstens medarbetare buss, cykel eller promenerar.

Inom hjälp i hemmet- hemtjänst i Gävle kommun finns idag 299 medarbetare, 288 tillsvidareanställda och elva visstidsanställda. Av dessa saknar 28 medarbetare körkort.

Inom arbetsmarknads- och funktionsrättsnämndens ansvarsområde finns även hjälp i hemmet -boendestöd och hjälp i hemmet - personligt stöd. Inom boendestöd finns 42 medarbetare, 37 tillsvidareanställda och fem visstidsanställda, två medarbetare saknar körkort. Inom personligt stöd finns tretton tillsvidareanställda medarbetare som samtliga har körkort. Förutom med bil förflyttar sig medarbetarna inom boendestöd och personligt stöd, och som inom hemtjänsten, med buss, cykel eller promenerar.

När vikariebehov uppstår beställer ansvariga chefer vikarier via personalförsörjningsverksamheten, PFV. Om körkort krävs så kryssas detta i på beställningsblanketten men medarbetarna på PFV har också kännedom om vilka verksamheter som kräver körkort. Vid anställning av vikarier frågar alltid PFV om den sökande har körkort men även om den sökande kan cykla.

Totalt inom hjälp i hemmet saknar åtta procent av medarbetarna körkort. I dagsläget finns inget behov av att erbjuda teoretisk körkortsutbildning på betald arbetstid, då resor med bil täcks upp av medarbetare med körkort.

Magnus Höijer
Sektorchef
Välfärd Gävle

Remissmissiv

Ärende Dnr 19KS95
Dok/Handl id 19KS95-2
2019-03-04

Veronica Silen
Telefon 026-17 81 01
Veronica.Silen@gavle.se

Till Omvårdnadsnämnden

Ärende Motion Vänsterpartiet (V) - Körkortsutbildning för anställda inom hemtjänsten

Vårt dnr 19KS95

Begäran om yttrande i rubricerat ärende.

Handlingar Remiss och motion

Svarsdatum 2019-05-31

Upplysningar

Efter beslut skall protokollsutdrag samt handling skickas till kommunstyrelsens diarium senast angivet datum.

Kontakta undertecknad om undantag krävs i något avseende.

Veronica Silen
Assistent
Administrativa avdelningen

Körkortsutbildning för anställda inom hemtjänsten

Motion till kommunfullmäktige Gävle

Bemanningssituationen inom omvårdnadsnämndens ansvarsområden är ansträngd. När bemanningssituationen är ansträngd är det svårare att leva upp till en god arbetsmiljö, samt att utföra en jämlik, jämställd och likvärdig vård och omsorg med god kvalitet. Det är därför viktigt att attrahera medarbetare och behålla arbetskraft.

Det finns idag ett antal undersköterskor och vårdbiträden inom hemtjänsten som saknar körkort. Trenden i Sverige är att allt fler ungdomar och nyanlända inte har körkort. En av anledningarna till detta är att kostnaderna för körkortsutbildningen är höga. Samtidigt krävs det körkort inom många hemtjänstområden för att kunna erbjudas anställning eftersom det ofta är långa avstånd som medarbetare behöver förflytta sig för att utföra insatser.

Vänsterpartiet vill därför att det genomförs en satsning för medarbetare inom hemtjänsten som saknar körkort. Satsning innebär att erbjuda såväl tillsvidareanställda som visstidsanställda inom hemtjänsten och som saknar körkort att läsa den första delen, det vill säga teoridelen, av körkortsutbildningen på betald arbetstid.

Genomförandet av körkortsutbildning för medarbetare inom hemtjänsten kan utformas på olika sätt, t.ex. kan medarbetare läsa körkortsteori en halvdag per vecka alternativt varannan vecka under betald arbetstid, och arbeta resten av tiden inom sin verksamhet.

En sådan satsning gynnar bilden av Gävle kommun som attraktiv arbetsgivare för de medarbetare som har en tillsvidareanställning och rekryteringssituationen förbättras då fler av de visstidsanställda kan erbjudas tillsvidareanställning.

Satsningar som rör körkortsutbildning för medarbetare inom hemtjänst har tidigare genomförts av Sundsvalls kommun. Olika former för att underlätta körkortsutbildning, till exempel genom att utbildningen inkluderas i vissa gymnasieutbildningar, har även föreslagits i en rad motioner bland annat i Sveriges Riksdag och i kommunfullmäktige i Borås.

Kostnad för genomförande av teoridelen av körkortsutbildningen, beräknas till cirka 150 tkr för 3 - 6 kurstillfällen med 36 personer per grupp. Beräkningen baseras på kostnader för lärare och lokaler, samt handledning för egna studier. Kostnader för vikarier inom hemtjänsten tillkommer.

Vänsterpartiet yrkar att:

- Berörd sektor/förvaltning ges i uppdrag att i samarbete med arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden utarbeta teoridelen av körkortsutbildningen för anställda inom omvårdnadsnämndens ansvarsområde.
- Omvårdnadsnämnden årligen återskärter antalet intresseanmälningar och antal anställda som genomgått "Körkortsutbildningar för anställda inom hemtjänsten".

Isabella Bexell

Vänsterpartiet



Beslutsärende:
Delegationsbeslut

9

190N57

Delegationsbeslut

1. Avgiftsbeslut

Perioden 190412 – 190509

135 st

Sammanställning av begäran om yttrande/handlingar från Inspektionen för vård och omsorg (IVO)

	= Avslutade ärenden
	= Pågående ärenden

Nr	Skrivelse från IVO daterat	Dnr	Frågan/ärendet	Svar senast till IVO	Ordförandebeslut, daterat	Ansvarig chef	Beslut
8.	2016-12-05	16ON439	Begäran om yttrande – klagomål som berör biståndshandläggares hantering av ansökan om insatser	2017-01-10	2016-12-15 (Skickat direkt av handläggare 9/1)	Katarina Skoog, myndighetschef	
8.	2017-01-25	16ON439	Kompletterande begäran – klagomål som berör biståndshandläggares hantering av ansökan om insatser	2017-02-21	2017-02-15	Katarina Skoog, myndighetschef	
8.	2017-02-21	16ON439	Kompletterande begäran – klagomål som berör biståndshandläggares hantering av ansökan om insatser	2017-03-14	2017-03-08 (skickat 13/3)	Katarina Skoog, myndighetschef	
8.	2018-02-05	16ON439	Beslut - krav på redovisning	2018-03-15	2018-03-05 (skickat 5/3)	Katarina Stistrup, myndighetschef	
8.	2018-03-22	16ON439	Beslut - Ärendet avslutas: IVO bedömer att omvårdnadsnämnden i sin redovisning lämnat uppgifter som visar att det inom nämndens ansvarsområde finns processer och rutiner som säkerställer en rättssäker myndighetsutövning.			Katarina Stistrup, myndighetschef	Ärendet avslutas.
9.	2017-08-18	17ON271	Underrättelse och begäran om handlingar – klagomål som berör Forellplan 1 D - medicinering/smärtlindring	2017-09-18	2017-09-04	Anette Falk, områdeschef	

Nr	Skrivelse från IVO daterat	Dnr	Frågan/ärendet	Svar senast till IVO	Ordförandebeslut, daterat	Ansvarig chef	Beslut
9.	2018-04-11	17ON271	Möjlighet att lämna synpunkter – klagomål som berör Forellplan 1 D - medicinering/smärtlindring	2018-05-04		Anette Falk, områdeschef	Områdeschef beslutar att avstå från att lämna synpunkter. Sjuksköterskan avstår från att lämna synpunkter
9.	2018-05-09	17ON271	Beslut: - Ärendet avslutas: IVO har prövat klagomålet och avslutar ärendet med följande ställningstagande: - IVO kan inte se att det brustit i omhändertagandet av patienten initialt på boendet. - Det dröjde innan patienten fick smärtlindring på röntgenmottagningen. - Läkaren kritiserar då morfinordinationen var alldeles för hög med bakgrund till de risker som finns med morfinbehandling.			Anette Falk, områdeschef	Ärendet avslutas.
10.	2018-02-13	18ON71	Underrättelse och begäran om uppgifter – klagomål som berör Fleminggatan 13 - självmord	2018-03-14	2018-02-22 (skickat 22/2)	Anette Falk, områdeschef	
10.	2019-04-23	18ON71	Möjlighet att lämna synpunkter på förslag till beslut – klagomål som berör Fleminggatan 13 - självmord	2019-05-16		Kia Fernlund, kontorschef	Kontorschef beslutar att avstå från att lämna synpunkter.
11.	2018-03-07	18ON105	Begäran om uppgifter – uppföljning av gynnande domar – bistånd enligt 4 kap 1 § SoL samt insatser enligt 9 § LSS - ej verkställda domar, äldre än 4 månader	2018-05-02	2018-04-23 (skickat 24/4)	Katarina Stistrup, myndighetschef	
12.	2018-08-20	18ON392	Begäran om yttrande och handlingar – övervägande om att ansöka om utdömande av särskild avgift hos förvaltningsrätten	2018-10-08	2018-10-04 (skickat 4/10)	Katarina Stistrup, myndighetschef	
13.	2018-09-11	18ON427	Begäran om upplysningar på bilagd blankett – Uppföljning av gynnande dom	2018-10-17	2018-09-27 (skickat 2/10)	Katarina Stistrup, myndighetschef	

Nr	Skrivelse från IVO daterat	Dnr	Frågan/ärendet	Svar senast till IVO	Ordförandebeslut, daterat	Ansvarig chef	Beslut
13.	2018-10-24	18ON427	Beslut: - Ärendet avslutas: IVO bedömer mot bakgrund av de redovisade omständigheterna i ärendet att det inte finns skäl att ansöka om utdömande av särskild avgift hos förvaltningsrätten.			Katarina Stistrup, myndighetschef	Ärendet avslutas.
14.	2018-10-17	18ON472	Begäran om yttrande och handlingar – Övervägande om att ansöka om utdömande av särskild avgift hos förvaltningsrätten	2018-11-28	2018-11-21 (skickat 23/11)	Katarina Stistrup, myndighetschef	
15.	2018-10-23	18ON477	Begäran om yttrande och handlingar – Övervägande om att ansöka om utdömande av särskild avgift hos förvaltningsrätten	2018-12-04	2018-11-27 (skickat 27/11)	Katarina Stistrup, myndighetschef	
16.	2018-11-01	18ON498	Begäran om yttrande och handlingar – Övervägande om att ansöka om utdömande av särskild avgift hos förvaltningsrätten	2018-12-07	2018-11-27 (skickat 27/11)	Katarina Stistrup, myndighetschef	
17.	2019-02-21	19ON86	Underrättelse och begäran om uppgifter/handlingar – meddelande om inledd tillsyn	2019-03-20	2019-03-14 (skickat 18/3)	Kristina Wäppling-Lindbäck (Oskar Andersson)	

Meddelande från Inspektionen för vård och omsorg (IVO) om tillsyn

Nr	Skrivelse från IVO daterat	Dnr	Frågan/ärendet	Svar senast till IVO	Ordförandebeslut, daterat	Ansvarig chef	Beslut
4.	2018-01-08	18ON12 (se även 16ON411)	Underrättelse om inledd tillsyn samt begäran om uppgifter m m - hemsjukvården i Gävle kommun	2018-02-07	2018-01-31 (skickat via brev 31/1)	Anneli Lindblom, områdeschef	
4.	2018-02-21	18ON12 (se även 16ON411)	Begäran om komplettering - hemsjukvården i Gävle kommun	2018-03-15	2018-03-13 (skickat 13/3)	Anneli Lindblom, områdeschef	
4.	2018-03-22	18ON12 (se även 16ON411)	Meddelande om inspektion - hemsjukvården i Gävle kommun			Anneli Lindblom, områdeschef	
4.	2018-10-02	18ON12 (se även 16ON411)	Beslut - IVO avslutar ärendet avslutas			Anneli Lindblom, områdeschef	Ärendet avslutas.
5.	2018-03-12	18ON113	Meddelande om inspektion och begäran om uppgifter - inspektion på Hövdingavägen, 5 april 2018 med inriktning på att granska barns/ungdomars möjlighet till kommunikation - inför inspektionen begärs svar i särskilda mallar.	2018-03-28	2018-03-23 (skickat 23/3)	Margaretha Eriksson, områdeschef	
5.	2018-04-23	18ON113	Beslut - IVO avslutar ärendet.			Margaretha Eriksson, områdeschef	Ärendet avslutas.
6.	2018-11-09	18ON502 (se även 17ON341)	Meddelande om inspektion - uppföljning av de åtgärder som redogjorts i lex Sarah anmälan Anette Falk/Ulla Hamrén förbereder mötet.			Anette Falk, områdeschef	Ärendet avslutas.
6.	2019-01-14	18ON502 (se även 17ON341)	Beslut - IVO avslutar ärendet.			Anette Falk, områdeschef	Ärendet avslutas.

7.	2018-11-09	19ON64	Meddelande om inledd tillsyn samt meddelande om inspektion - Uppföljningar av i lex Maria anmälningar, 18ON304, 18ON303 Ulrika Carlsson, MAS, samordnar inför inspektionen som är den 24 april och då intervjuer kommer ske.			Anneli Lindblom, Kontorschef (hemsjukvård) Kia Fernlund, Kontorschef (Vallongården)	
7.	2019-05-02	19ON64	Underrättelse om möjlighet att lämna synpunkter - Protokoll upprättat vid intervjuer 24 april			Anneli Lindblom, Kontorschef (hemsjukvård) Kia Fernlund, Kontorschef (Vallongården)	Bitr sektorchef beslutar att avstå från att lämna synpunkter.

Beslut från Inspektionen för vård och omsorg (IVO) efter tillsyn (oanmäld)

Nr	Skrivelse från IVO daterat	Dnr	Frågan/ärendet	Svar senast till IVO	Ordförandebeslut, daterat	Ansvarig chef	Beslut

Beslutsärende:
Kurser/konferenser

10

19ON145

Hemsjukvård i utveckling

Heldag 5 september för politiker och ledande tjänstemän

Medicinska och tekniska framsteg gör att sjuka människor idag både kan och vill bo kvar i det ordinära boendet. För att de ska kunna leva ett tryggt och självständigt liv krävs att personal med olika professioner från flera vårdgivare samarbetar i team. Kortare vårdtider på sjukhus och färre platser i SÄBO driver på utvecklingen. Kommuner och landsting har ett gemensamt ansvar för att lösa uppgiften. Välkommen till en dag då vi ska genomlysa hemsjukvården, få en gemensam bild av fakta, avliva några myter och ta del av möjliga vägar till omställning mot en nära vård. Kan ses på plats i Stockholm eller via webb.

Datum: 5 september 2019, kl. 10.00 – 16.00. Kaffe serveras från 9.00.

Plats: Sveriges Kommuner och Landsting, Hornsgatan 20, Stockholm
Lokal: Stora Hörsalen, plan 12

Moderator: Maj Rom, projektledare SKL och Greger Bengtsson, samordnare SKL

Målgrupp: Politiker, chefer, MAS/MAR och utvecklingsansvariga i kommuner och regioner.

Kostnad: 2 495 SEK exkl. moms för deltagande på plats
1 500 SEK exkl. moms för deltagande via webbsändning

Anmälan: Anmälan sker via denna [länk](#) senast den 10 aug.

När du anmäler dig väljer du om du vill delta på plats i Stockholm eller via webben. Webblänk skickas ut några dagar innan seminariet. Denna länk kan du även använda för att se programmet i efterhand. Även de som deltar på plats får en länk i efterhand.

PROGRAM 5 SEPTEMBER

09.00 - 10.00 Kaffe och smörgås

10.00 - 10.15 Välkomna

Maj Rom, projektchef SKL och Greger Bengtsson, samordnare SKL

10.15 - 10.35 Vart är vi på väg?

Min vision om framtidens vård i hemmet.

Barbro Westerholm, riksdagskvinna

10.35 -10.55 Kommunal hemsjukvård – en del av den nära vården?

Hur passar kommunernas hemsjukvård in i helheten? Finns behov av omställning?

Emma Spak, samordnare Nära Vård SKL

10.55 - 11.15 Paus

11.15 - 11.35 Hemsjukvårdens utveckling

En tidsresa. Var det bättre förr?

Kerstin Hultér Åsberg, överläkare med medicinskt ansvar för lasarettansluten hemsjukvård, Enköping

11.35 - 12.00 Fakta om hemsjukvård

Hemsjukvården förändras. Vad vet vi?

Helena Henningsson, handläggare SKL

12.00 - 13.00 LUNCH

13.00 – 13.20 Intensiv hemrehabilitering i Eskilstuna.

Fler klarar sig utan hemtjänst och färre får behov av SÄBO. Man har prioriterat tid, delaktighet och kontinuitet för brukaren.

Karin Björkryd, verksamhetschef hälso- och sjukvård, Eskilstuna Kommun

13.20 – 13.40 Förebyggande arbete i hemsjukvård

Hur går arbetet med Senior alert i hemsjukvården?

Kristina Malmsten, Senior alert

13.40 -14.00 Hjälpmedel i hemmet

Om morgondagens hjälpmedel vid vård i hemmet

14.00-14.10 Paus

14.10-14.30 Virtuellt behandlingsstöd vid kroniska sår

Specialiserad sjukvård når ända ut i hemmet med stöd av Rikssårs app.

Rut Öjen, specialist i allmänmedicin, Ordförande i RiksSårs styrgrupp

14.30-15.00 Kaffe

15.00-15.20 Vad får kommunen göra? Juridikens möjligheter och begränsningar

Vad säger lagen? Vad innebär det att vara huvudman för hälso- och sjukvård?

15.20 – 15.45 Att hantera komplexa ärenden i praktiken?

Exempel från olika län på lösningar så att personer med omfattande vårdbehov kan bo hemma.

15.45 – 16.00 Avslut



Konferens

Forskare möter praktiker

Centrum för flexibelt lärande, Söderhamn.

FoU Valfärd, Region Gävleborg arrangerar i samarbete med Högskolan i Gävle och CFL Söderhamn en konferens om kunskapsutveckling inom välfärdsområdet.

Exempel på teman är Brukarmedverkan, Valfärdsteknik, Våld i nära relationer, Personalens arbetsvillkor, förebyggande och preventivt socialt arbete.

Vår ambition är att bjuda in alla med intresse för välfärdsfrågor att ta del av ny forskning och erfarenhetsutbyte av intressanta projekt och utvecklingsarbeten i länet. Vi vänder oss till personal inom socialtjänst, vård och omsorg, brukare, forskare, studenter och politiker.

Konferensinbjudan med länk till anmälan skickas ut i augusti.

Har du ett intressant projekt/utvecklingsarbete som berör årets teman eller något annat som du vill komma och berätta om? Kontakta oss.

Konferensen är avgiftsfri för max 2 personer/presentation.

Mejla din idé till presentation senast den 20 maj 2019 till:

fou.valfard@regiongavleborg.se

För frågor kontakta

tord.fredriksen@regiongavleborg.se 026-650266

bo.soderqvist@hig.se 026-648831

ÅRETS HUVUDFÖRELÄSARE:

Jerzy Sarnecki, professor i kriminologi
Hårdare tag, fungerar det? Vad säger forskningen.



Informationsärendet: Aktuellt från Sektor Valfärd

11

Aktuellt från Sektor Välfärd - Plats för egna noteringar

Informationsärendet: Rapport
om ej verkställda beslut,
kvartal 1 år 2019

12

19ON55

Handläggare:
Katarina Pettersson Södergren

Omvårdnadsnämnden
Kommunfullmäktige
Gävle revisorer

Rapport om ej verkställda beslut enligt SoL, kvartal 1 år 2019

Omvårdnadsnämnden är skyldig att kvartalsvis anmäla till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) om beviljade insatser enligt socialtjänstlagen (SoL) inte har verkställts senast tre månader efter beslut. Nämnden ska på motsvarande sätt också rapportera om en insats har avbrutits och inte verkställts på nytt inom tre månader.

Om IVO bedömer att insatsen inte verkställts inom skälig tid skall IVO ansöka hos förvaltningsrätten om utdömande av en särskild avgift. Innan beslut fattas om utdömande av särskild avgift får nämnden yttra sig om skälen till dröjsmålet med att verkställa insatsen.

I rapporteringen för kvartal 1 2019 har 32 ärenden avslutats. Dessa är rapporterade beslut som har verkställts, beslut som inte rapporterats tidigare och har blivit verkställda i samma rapporteringsperiod till IVO och viss del är ärenden där kund har återtagit ansökan. För närvarande finns det inget pågående tillsynsärende gällande utdömande av särskild avgift. Sammanställning av kvarstående ej verkställda beslut följer av tabellerna nedan:

Ej verkställda beslut för bistånd enligt socialtjänstlagen - för kunder över 65 år, Valfärd Gävle

Kvartal	Typ av bistånd	Kvarstående ej verkställda beslut vid kvartalets utgång
1 (2019)	Vård och omsorgsboende	7

Kommentar: Ett av besluten handlar om person som söker sig till en specifik boendeenhet i Gävle kommun, fyra beslut rör personer som fått erbjudanden men tackat nej, två beslut ej verkställda till följd av resursbrist i form av

avsaknad av lämplig bostad (en av dessa har beslut verkställt i annan kommun).

Ej verkställda beslut för bistånd enligt socialtjänstlagen - för kunder under 65 år, Valfärd Gävle

Kvartal	Typ av bistånd	Kvarstående ej verkställda beslut vid kvartalets utgång
1 (2019)	Vård och omsorgsboende	1

Kommentar: Beslutet ej verkställt till följd av resursbrist i form av avsaknad av lämplig bostad (har beslut verkställt i annan kommun).

Informationsärendet:
Synpunkter på preliminära
kommunövergripande mål och
ekonomiska ramar 2020 -
2023

13

190N175

Tjänsteskrivelse

Handläggare
Martin Wagner,
Strateg verksamhetsutveckling
och kvalitetsledning

Omvårdnadsnämnden
Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden
Socialnämnden

Synpunkter på preliminära kommunövergripande mål och ekonomiska ramar 2020 - 2023

Frågeställningar ur anvisningarna

- Hur utförs nämndens uppdrag utifrån tillgängliga medel, med beskrivning av kvalitet och tjänsteinnehåll. Hur kommer verksamheten att bedrivas med tilldelad ram d v s nämndens ansvarsområde. Hur ser de främsta utmaningarna ut?
- Vilken kvalitet får vi för pengarna d v s innehåll i relation till medel.
- Hur kommer nämnd/bolag att följa upp sitt arbete mot kommunövergripande mål (på nämndnivå). Beskriv verksamheten utifrån fullmäktigemålen och förhållningssätten. (Inget krav på att beskriva all övergripande målen)
- Visa fler egna målområden utifrån reglemente
- Vad bedriver ni för aktiviteter och verksamheter som normalt inte beskrivs men som ger resultat gentemot målen
- Vad gör ni som ni inte borde göra/vad gör ni inte som ni borde göra
- Specifika målvärden per nämnd som ska kommenteras på dialogen

Allmänna kommentarer och generella synpunkter

Detta underlag inför verksamhetsdialog 1 innehåller:

- En kort beskrivning av nämndernas och Valfärd Gävles nuläge.
- En beskrivning av nämndernas och organisationens möjligheter och utvecklingsområden.
- Nämndernas kommentarer för de fem kommunövergripande målen.

Oavsett de fem målen behöver nämnderna och organisationen än mer sätta fokus på resurseffektivitet, dvs vi behöver nyttja de tilldelade resurserna på bästa sätt, och säkerställa effektiva processer. Vi ska ständigt utveckla processer för ett optimalt resursutnyttjande.

Vi behöver prioritera mål och indikatorer som styr mot effektivitet, samtidigt som vi skapar en balans där vi också säkerställer goda förutsättningar för att kliva in i

ett mer tillitsbaserat ledar- och medarbetarskap, dvs inte i första hand på en mängd styrande indikatorer som fokuserar på olika volymmått utan på långsiktiga styrmedel baserade på tillitsbaserat ledarskap som bör och ska genomsyra verksamheten.

1. Utgångspunkter för nämnderna och sektorn

Den 1 januari 2019 trädde den nya förvaltningsorganisationen för Gävle kommun i kraft. De tre tidigare förvaltningarna Näringsliv och arbetsmarknad Gävle, Omvårdnad Gävle och Socialtjänst Gävle bildade Valfärd Gävle, med totalt över 3 000 medarbetare.

Näringslivsfrågorna förflyttades till Styrning & stöd Gävle. En förändrad ansvarsfördelning mellan de tre nämnderna genomfördes, där ansvaret för funktionsnedsättning samt försörjningsstöd samlades i nämnden med det nya namnet Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden. Ansvaret för näringslivsfrågorna förflyttades till kommunstyrelsen.

Under hösten 2018 arbetade de tre förvaltningarnas ledningsgrupper med den nya organisationen utifrån de givna förutsättningarna. De tre dåvarande förvaltningscheferna konstaterade i ett samlat dokument i november 2018, att sektorn skulle behöva möta ett antal utmaningar:

- ”Den demografiska utvecklingen med en ökande livslängd och en större andel äldre.
- En alltmer ekonomiskt resurskrävande verksamhet samtidigt som de ekonomiska förutsättningarna blir alltmer begränsade.
- En ökad individualisering där invånare (kunder, brukare, klienter och elever) i allt högre utsträckning önskar och förväntar sig ett välfärdsutbud som möter det egna behovet i form, tid och rum.
- Kompetensbrist, där vi över en bredd av yrkeskategorier har svårt att rekrytera tillräckligt många medarbetare. Detta samtidigt som det finns en relativt hög arbetslöshet och relativt andra jämförbara kommuner lägre sysselsättningsgrad inom den geografiska kommunen.
- Ett segregerat samhälle ur ett bredare perspektiv (framförallt socioekonomiskt).
- Digitalisering som en del i en strukturomvandling, som i grunden är en möjlighet men som kräver ett omfattande utvecklingsarbete.”

Vidare konstaterades att:

Inom Sektor Valfärd samlas många av de centrala utmaningarna för den offentliga sektorn och för vårt välfärdssamhälle i stort. Detta innebär att vår förmåga att lösa vårt uppdrag behöver vara god och långsiktigt hållbar. En stor organisation innebär en risk för tröghet som måste bevakas särskilt, men samtidigt – vilket bör ses som den största fördelen - att vi totalt har en förmåga

att lösa många utmaningar tillsammans, och där vi utifrån de nuvarande tre förvaltningarna under en initial period också kan lära om och av varandra för att både bygga vidare på de vägar vi valt hittills och hitta rätt då vi vill skapa nya vägar.

Det finns idag ett till stora delar omfattande samarbete mellan de tre förvaltningarna. Den nya sektorns organisation kan stödja och stärka det samarbete som redan finns. Det finns också mycket goda förutsättningar för att vi inom sektorn ska kunna ligga långt framme vad gäller utvecklings- och förändringsarbete inom ramen för våra uppdrag.

Den framtida organisationen kommer också att kräva att vi vågar fortsätta utveckla arbetssätt, metoder, processer och strategier som ger oss den kvalitet på våra uppdrag som våra invånare kan förvänta sig. Här kommer våra samlade resurser för planering, utveckling och verksamhetsstöd att vara mycket betydelsefulla för hur vi på sikt kommer lyckas.

2. Lägesbild

Arbetet med att organisationen pågår fortfarande. Den relativt korta tid som var given för att genomföra förändringen medförde att alla delar inte kunde vara på plats, och fullt ut fungerande ur alla perspektiv (ex HR och ekonomi).

Sektorn har också strävat efter att möta den ambition av samordning mellan de tre nämnderna som kommunicerats. Ett arbete med en gemensam vision som ska kunna tjäna som gemensam riktning för denna samordning är under framtagande, och bör sannolikt beslutas på respektive nämnd i juni 2019.

Sektorsledningen har initierat ett arbete för att bygga en gemensam kultur inom organisationen och påbörjar snart ett arbete med ett att ta fram ett antal centrala strategier för organisationen framåt. Nämndssammanträden och förberedande avstämningar och beredningar försöker så långt det är möjligt synkroniseras för att effektivisera ärendeberedning, information och samordning.

Det bör dock betonas att nämnderna och organisationen just nu hanterar tre parallella processer: fortsatt organisationsarbete, bedriva och ta ansvar för vardagens verksamheter samt arbeta med relativt omfattande effektiviseringskrav ur ett ekonomiskt perspektiv.

Möjligheterna med den nya organisationen och nämndernas ansvar

Att de tre nämnderna vill samordna sig samt att det finns en samlad organisation som inte är kopplad direkt till en enda nämnd ger möjligheter för nämnderna att lösa sina uppdrag. Utifrån givna utmaningar kring både verksamhet och ekonomi (se dessa ovan under rubriken "Utgångspunkter" samt längre fram i detta underlag) kan nedanstående ses som viktigt att fokusera på:

- Organisationen kommer att ha goda förutsättningar att understödja ambitionen att arbeta nämndsövergripande då inget av organisationens kontor är kopplad till en enda nämnd. Sektorns ledningsgrupp kommer att kunna arbeta gemensamt med nämnderna, och därmed motverka eventuella stuprörseffekter.
- I nuläget finns det hög kompetens och förmåga i sektorsorganisationen för att arbeta med hur vi ska möta de välfärdsutmaningar som ligger inom nämndernas ansvar. Denna samlade kompetens krävs för att ett långsiktigt och medvetet utvecklings- och förändringsarbete ska kunna bedrivas.
- Ett antal viktiga utvecklingsprojekt har genomförts och genomförs inom organisationen som kommer att tjäna som goda exempel för annat förändrings- och utvecklingsarbete. Det handlar t ex om arbetet med personcentrerad teamsamverkan, digitalisering inom försörjningsstöd och mobila team.

Viktigt att betona är att nämnderna inte kommer att kunna möta de utmaningar som finns utan att det bedrivs ett omfattande utvecklings- och förändringsarbete. Resurser för detta finns idag, och det behöver säkerställas att så även är fallet på lång sikt och verksamhetsnära för att möta de direkta och omfattande behov av just verksamhetsutveckling som sektor Välfärd behöver utveckla för att uppnå de synergier som efterlysts.

3. Nämndernas nuvarande utmaningar

Verksamheter

Generellt sett bedrivs verksamheterna med god kvalitet, men det finns utvecklingsområden för 2019 och framåt:

- *Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden:*
Ambitionshöjning avseende förflyttning av individer till egen försörjning (effektivare verksamhet) med ett tydligare individfokus. Samla resurser tydligare och starkare samverkan med andra aktörer utanför sektorn. Ett fokuserat arbete sätts nu igång, med en tydlig projektstyrning där befintliga personella resurser används för att få många fler som står utanför

arbetsmarknaden till utbildning och/eller arbete, vilket är en central utmaning för Gävle kommun.

- *Socialnämnden:*
Externa placeringar och ett mer medvetet förebyggande arbete för att motverka höga kostnader på insatser för individer. Flera insatser behöver göras för att kunna nå positiva långsiktiga effekter. Samverkan med Region Gävleborg är central.
- *Omvårdnadsnämnden:*
Bemanning och personalplanering är ett tydligt utvecklingsområde. För att möta kompetensbrist, och nyttja befintlig kompetens bättre behöver ett förändrat förhållningssätt men också förändrade arbetssätt kring planering och bemanning bedrivas. Tillsvidareanställningar framför vikariat ger bättre långsiktighet för individen och organisationen. Hur arbetet organiseras behöver också vara i fokus, där utformning av andra tjänster och roller kan göra att målgrupper som idag står utanför arbetsmarknaden kan rekryteras. En ytterligare utmaning kopplat till detta är att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare med hänvisning till de ekonomiska utmaningar verksamheten står inför.

Ekonomi

- En förändrad budgetmodell som går mot en mer volymbaserad sådan behöver utvecklas. Detta skulle i sin tur stärkas av om en förändrad kommunövergripande budgetmodell utvecklas som bättre kompenserar volymförändringar för nämnderna.
- En kraftig obalans mellan budget för försörjningsstöd och faktiskt utfall för 2019 pekar på att det finns ett arbete att göra kring hur budgeten tas fram.
- Kraftigt ökad kostnadsutveckling för externa placeringar. Detta kommer analyseras djupare under maj och juni 2019, med stöd av extern konsult.
- Även arbetet med arbetsmarknadsinsatser kommer analyseras under maj och juni, med syfte att skapa underlag för att stärka vårt nuvarande arbete. En översyn avseende resurseffektiviteten av etableringsersättning behöver göras. Andelen framförallt utrikesfödda kvinnor till egen försörjning är alldeles för låg i nuläget.

4. Nämndernas kommentarer till de kommunövergripande målen

Mål 1: Kraftigt förbättrade resultat i Gävles skolor

Allmän kommentar: målrubriken fångar inte riktigt själva måltexten. Den senare är vidare och mer omfattande. Måltexten pekar mer i riktning av utbildning och kompetensförsörjning, och inte enbart på skolresultat.

Omvårdnadsnämnden

Nämnden kommer kunna bidra till att göra de verksamheter som ligger inom nämndens ansvarsområden ytterligare attraktiva som arbetsplats. Detta sker genom att fortsätta och utveckla samverkan kring arbetsplatsförlagt lärande (APL) med gymnasieskolan och vuxenutbildningen, samt även med andra utbildningsanordnare, såsom högskolan. Nämnden kommer också fortsätta ta ansvar för att Vård- och omsorgscollege vidareutvecklas.

Nämnden kan också se möjligheter i att i högre grad bidra i att rekrytera medarbetare ur en bredare målgrupp, bl a genom att säkerställa att organisationen Välfärd Gävle går in i projektet Breddad rekrytering med Sveriges kommuner och landsting, SKL.

Nämnden behöver också säkerställa att potentiella medarbetare med annat modersmål än svenska får en fungerande systematisk introduktion.

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Nämnden kommer fortsätta arbeta för att verksamheterna mer effektivt ska bidra i att förflytta människor till egen försörjning.

Detta sker genom att fortsätta utveckla vuxenutbildningen till att möta individen utifrån de behov och förutsättningar hen har, en ökad individualisering, en mer integrerad samverkan och samordning mellan vuxenutbildning, arbetsmarknad och försörjningsstöd samt en fortsatt utveckling av samverkan med Arbetsförmedlingen. Även samverkan med Utbildningsnämnden och gymnasieskolan kommer kunna fördjupas och göras mer långsiktig.

Socialnämnden

Nämnden kommer att fortsätta utveckla och stärka samverkan med Utbildningsnämnden, för att bidra till att barn och ungdomar får en fungerande helhet i livet.

En systematisk samverkan med skolans elevhälsa är ett viktigt fokusområde. Likaså arbete med familjecentraler.

Mål 2: Påtagligt förbättrat företagsklimat i Gävle

Omvårdnadsnämnden

Nämnden kommer fortsätta föra en systematisk dialog för att vårda och utveckla relationer mellan kommunala verksamheter och privata utförare. Syftet är att säkerställa att fristående aktörer även framöver kommer vara en del av välfärdsutbudet inom nämndens ansvarsområde, samt att dessa håller god kvalitet.

Nämnden kommer också även fortsättningsvis vara en stor kund inom ramen för kommunens inköp och upphandlingar, varför nämnden behöver bidra i att inköp genomförs på ett sätt som främjar konkurrens och stimulerar ett gott företagande.

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Nämnden kan säkerställa att samverkan mellan vuxenutbildningen, arbetsförmedling och branschföreträdare fortsätter och stärks. Redan idag genomförs branschträffar, samt systematiska möten mellan utbildningsanordnare, arbetsgivare och invånare. Samverkan mellan arbetsmarknads- och funktionsnämnden

och Utbildningsnämnden (gymnasieskolan) kommer också kunna utvecklas för att kunna erbjuda fler yrkesutbildningar inom bristyrken.

Nämnden kan också stimulera entreprenörskap genom att i högre grad marknadsföra och stimulera elever att läsa entreprenörskap som kurs inom vuxenutbildningen.

Socialnämnden

Nämnden kommer fortsätta föra en systematisk dialog för att vårda och utveckla relationer. Syftet är att säkerställa att fristående aktörer även framöver kommer vara en del av välfärdsutbudet inom nämndens ansvarsområde, så att nämnden kan erbjuda väl fungerande insatser för de klienter/invånare som nämnden gör insatser för.

Nämnden kan också fortsätta utveckla relationer med lokala entreprenörer i frågor rörande utskänkning och tobaksförsäljning, bl a i ljuset av ny lagstiftning inom det senare området.

Mål 3: Trygghet, sammanhållning och en välfärd att lita på i hela kommunen

Alla nämnder

Ska välfärden vara att lita på även i framtiden behöver nämnderna arbeta med att säkerställa att vi bedriver ett utvecklingsarbete för att använda digitaliseringen på bästa sätt i tider av resursknapphet. Att bedriva utvecklingsarbete med digitala

lösningar i fokus är att säkerställa långsiktig effektivitet med resurser, minskad sårbarhet och en kommun i framkant vad gäller välfärdsutveckling. Inom alla nämndernas ansvarsområden är en ökad samverkan med civilsamhället möjlig för att bidra till att möta målet.

Omvårdnadsnämnden

Nämnden kommer fokusera på att finna strukturer och arbetssätt som gör att ett gott utbud av välfärd inom nämndens område kan erbjudas över hela kommunens områden. Nämnden kan också bidra genom att utveckla lokala träffpunkter inom ramen för ansvaret, och göra det i samverkan med lokala aktörer och civilsamhället.

Nämnden behöver sträva mot att utveckla välfärden för att minska effekterna av resursbrist (ekonomi och kompetens) varför ett särskilt fokus behöver läggas på att bedriva en digital utveckling i vidare bemärkelse.

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Egen försörjning är avgörande för att invånare ska känna tillhörighet och samhörighet. AFN:s verksamheter behöver bedriva sitt arbete än mer utåtriktat och samordnat med andra nämnder och aktörer för att säkerställa att målgrupperna nås oavsett var man befinner sig geografiskt.

AFN kan i hög grad bidra till målet genom att vuxenutbildning och arbetsmarknadsverksamheter fungerar väl, eftersom utbildning och arbete är centrala inslag i att motverka segregation och utanförskap.

Digitala lösningar för att möta resursbrist och bli mer flexibla utvecklas idag och behöver fortsätta utvecklas framöver av verksamheterna.

Socialnämnden

Ett förebyggande och proaktivt arbete över hela kommunen behöver utvecklas, och där behöver nämnden arbeta tillsammans med andra nämnder och andra aktörer. Nämndens insatser är centrala för att Gävle ska kunna vara en trygg och sammanhållen kommun i framtiden. Lokal förankring kan t ex ske genom organisering av mötesplatser som skapas tillsammans med andra kommunala verksamheter, ex inom arbetsmarknads- och funktionsrättsnämndens eller utbildningsnämndens områden. Att aktivt folkhälsoarbete är långsiktigt viktigt för att välfärden ska fungera på sikt.

Mål 4: En modern samhällsplanering som möter nuvarande och kommande generationers behov

Omvårdnadsnämnden

Utifrån den demografiska utvecklingen så kommer andelen äldre som har behov av stöd i sin vardag och tillgång till anpassade bostäder att öka. Strävan bör vara

att i högre grad säkerställa att nämndernas verksamheter och framtida behov integreras i stadsplaneringen.

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Nämnden bedriver verksamheter som skulle kunna öka närvaron i de olika stadsdelarna, för att t ex i högre grad närma sig de målgrupper som står långt från arbetsmarknaden. Det kan exempelvis ske genom att man har fysisk tillgång till kommunala eller andra offentliga lokaler i de olika stadsdelarna.

Socialnämnden

Samverkan med Utbildningsnämnden och regionala resurser genom ex familjecentraler är ett gott exempel på konkreta insatser som kan bredda den offentliga närvaron i olika stadsdelar. Även inom andra områden för socialnämnden är det möjligt att samordna närvaro och insatser i stads- och kommundelar genom att ingå i t ex gemensamma lokaler.

Mål 5: En ekologiskt hållbar och klimatneutral kommun

Alla nämnder

Bedömningen är att detta mål måste synkroniseras med det miljöstrategiska programmet. Nämnderna har två riktningar att hantera:

- Det interna perspektivet, dvs hur kan nämnderna genom sin organisation arbeta för att medarbetare säkerställer att man i sin vardag arbetar i riktning mot högre hållbarhet, utifrån det arbete som idag redan bedrivs. Det miljöstrategiska programmet har gjort konkreta avtryck i de gamla förvaltningarna genom beteenden, val av ex fordon och annat
- Det externa perspektivet, dvs hur kan nämnderna bidra till att kommunen och dess innevånare stimuleras till och kan bidra till att den geografiska kommunen går i riktning mot målet.

Nämnderna bedömer att detta mål kräver en stark samverkan över nämndsgränserna, men också att organisationen (sektorn) arbetar för en ökad medvetenhet och riktning, vad gäller t ex kravställning vid inköp och upphandlingar, men också vad gäller beteenden och ageranden i vardagen och långsiktigt.

Magnus Höijer
Sektorchef
Välfärd Gävle

Informationsärende: Anmälningensärenden

15

190N56

§ 4: Riktlinje gällande bisyssla

Delges:

Kommundirektör, Sektorchefer, VD för kommunkoncernens bolag och HR i kommunens sektorer och bolag.

Dnr 19KS113

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar i enlighet med kommunstyrelsens förslag

att föreslå Kommunfullmäktige att besluta och anta revidering av riktlinje för medarbetares bisysslor i Gävle kommunkoncern

Ärendebeskrivning

Förändringar i riktlinje sker i enlighet med förändringar i Allmänna bestämmelser.

Enligt Allmänna bestämmelser, AB §8 från 2017, är arbetstagaren skyldig att anmäla sin bisyssla till chef och chef ska inte behöva fråga efter den, jämfört med dagens riktlinje som säger att arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla till sin chef.

Förtydligat att medarbetaren är skyldig att anmäla bisyssla till närmaste chef.

Förändring gäller även det som tidigare gällt att innan beslut att förbjuda en bisyssla enligt AB ska förhandling enligt 11-14 § MBL genomföras, till att arbetstagarorganisation har rätt att påkalla förhandling enligt §10 MBL vid beslut att förbjuda en arbetstagares bisyssla.

Förtydligar hur årligen uppföljning om förvaltningschef/VD har bisyssla enligt beslut i Kommunfullmäktige.

Inlägg i ärendet

Therese Metz (MP), Lars Beckman (M) och Åsa Wiklund-Lång (S).

Yrkanden

Therese Metz (MP) och Lars Beckman (M) yrkar bifall till Kommunstyrelsens förslag.

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Beslutsunderlag

- §37 KS Riktlinje gällande bisyssla, dnr 19KS113-1
- Tjänsteskrivelse 2019-03-10 - Riktlinje gällande medarbetares bisysslor, revidering, dnr 19KS113-4
- Riktlinjer för anställdas bisysslor i Gävle kommunkoncern antagna av Kommunstyrelsen 2008-08-26, dnr 19KS113-2
- Riktlinje för medarbetares bisysslor i Gävle kommunkoncern, dnr 19KS113-3

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Kommunstyrelsen

Tjänsteskrivelse - Riktlinje gällande bisyssla

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att

föreslå Kommunfullmäktige att besluta och anta revidering av riktlinje för medarbetares bisysslor i Gävle kommunkoncern

Ärendet i korthet

Förändringar i riktlinje sker i enlighet med förändringar i Allmänna bestämmelser.

Enligt Allmänna bestämmelser, AB §8 från 2017, är arbetstagaren skyldig att anmäla sin bisyssla till chef och chef ska inte behöva fråga efter den, jämfört med dagens riktlinje som säger att arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla till sin chef.

Förtydligat att medarbetaren är skyldig att anmäla bisyssla till närmaste chef.

Förändring gäller även det som tidigare gällt att innan beslut att förbjuda en bisyssla enligt AB ska förhandling enligt 11-14 § MBL genomförs, till att arbetstagarorganisation har rätt att påkalla förhandling enligt §10 MBL vid beslut att förbjuda en arbetstagers bisyssla.

Förtydligar hur årligen uppföljning om förvaltningschef/VD har bisyssla enligt beslut i Kommunfullmäktige.

Beslutsunderlag

Nuvarande riktlinje Riktlinje för medarbetares bisysslor - revidering, samt förslag på reviderad riktlinje Riktlinje gällande bisyssla.

Beslutet ska skickas till

Kommundirektör, Sektorchefer, VD för kommunkoncernens bolag och HR i kommunens sektorer och bolag.

Maria Rosén

HR-direktör



Juni 2008
1 (6)

Riktlinjer för anställdas bisysslor i Gävle kommunkoncern (Antagna av Kommunstyrelsen 2008-08-26)

Ledningens syn på bisysslor

Gävle kommunkoncern ska uppfattas som rättssäker och effektiv. Det är viktigt att kommuninvånarna och andra berörda har förtroende för kommunkoncernens opartiskhet vid utövandet av verksamhet.

Med bisyssla avses varje syssla eller verksamhet som en anställd har vid sidan av sin huvudanställning i kommunen eller bolagen och som inte hör till privatlivet. Att våra medarbetare engagerar sig och deltar i olika sammanhang utanför sin anställning ses som positivt och utvecklande både för den anställda och för samhället. En bisyssla är dock inte accepterad om den bedöms vara förtroendeskadlig för eller konkurrerande med arbetsgivarens verksamhet eller arbetshindrande för anställda.

Förtroendeskadlig bisyssla

En bisyssla bedöms vara förtroendeskadlig om den kan skada allmänhetens förtroende för kommunen/bolaget. Allmänheten skall kunna förvänta sig att ärenden handläggs sakligt och opartiskt. Ta hjälp av Checklista för att underlätta bedömningen om en bisyssla är förtroendeskadlig på sidorna 5-6.

- Anställd får inte ha någon bisyssla som kan påverka opartiskheten i arbetet eller skada arbetsgivarens anseende. Detta bör särskilt uppmärksammas för anställd med myndighetsutövning eller som i sin tjänst hanterar inköp och utbetalningar.

Arbetshindrande bisyssla

En bisyssla blir hindrande när den har en sådan omfattning och förläggning att den hindrar den anställda från att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter på ett fullgott sätt.

- Anställd får inte ha bisysslor som påverkar arbetsinsatsen negativt.

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Gävle Kommun, 801 84 Gävle *Besöksadress* Stadshuset, Drottninggatan 22

Tfn 026-17 80 86 (vx), 026-17 80 86 (dir) *Fax* 026-17 81 67

gunvor.hallander@gavle.se

www.gavle.se

Sida 73 av 100

Konkurrerande bisyssla

En bisyssla är konkurrerande när en anställd utanför sin anställning i kommunen eller bolagen erbjuder konkurrerande verksamhet eller indirekt stödjer sådan genom att tillföra kompetens.

- Anställd får inte ha bisysslor som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.

Vad är en bisyssla

Med bisyssla menas varje syssla, tillfällig eller stadigvarande, vid sidan av huvudanställningen och som inte är hänförlig till privatlivet.

Exempel på bisyssla: Ägare/delägare i handelsbolag, ägare av enskild firma, uppdrag i styrelse (t ex bostadsrättsförening, aktiebolag) eller anställning vid sidan av huvudanställningen.

Anmärkning:

När anställd anlitas i tjänsten av annan uppdragsgivare än den egna kommunen/bolaget skall ett sälj/köp-förhållande råda med kommunen/bolaget som säljare.

Alla uppdrag, som en anställd utför åt kommunen respektive bolaget, skall ske i anställningen. Detta innebär att ersättning/arvode inte i något fall får utbetalas till den anställdas bolag utan endast till den anställda via kommunens/bolagets lönesystem.

Information

Arbetsgivaren ska på lämpligt sätt informera sina anställda om arbetsgivarens syn på bisyssla. Detta tas lämpligen upp vid nyanställning, introduktion, arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.

Anställds skyldighet att lämna uppgifter

En anställd ska på begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma bisysslan. Om en anställd vägrar lämna uppgifter eller lämnar felaktiga eller ofullständiga uppgifter, kan arbetsgivaren vidta åtgärder såsom disciplinpåföljd eller uppsägning av personliga skäl.

Beslut om bisyssla

Det är arbetsgivaren som bedömer och avgör vad som är lämpligt och i vilken utsträckning bisysslor är tillåtna. Beslutanderätten för bisyssla bör ligga på samma nivå i organisationen som övriga beslut om anställning, entledigande och dylikt.

Anmärkning:

I tveksamma fall eller vid beslut enligt LOA rådfrågas överordnad chef eller förhandlingschefen på Kommunledningskontoret.

Om arbetsgivaren bedömer att en bisyssla är otillåten, ska arbetsgivaren besluta att den anställda ska upphöra med eller inte åta sig bisysslan.

När det gäller en otillåten bisyssla som en anställd redan har, ska arbetsgivaren besluta att den anställda ska upphöra med bisysslan inom tre månader.

Innan beslut att förbjuda en bisyssla enligt AB ska förhandling enligt 11-14 § MBL genomföras.

Arbetsgivaren skall på begäran av anställd lämna besked om en viss bisyssla är förenlig med vederbörandes tjänst.

Om en anställd bryter mot förbud mot bisyssla kan arbetsgivaren vidta åtgärder såsom disciplinpåföljd eller uppsägning av personliga skäl.

Kartläggning och dokumentation

Kommunledningskontoret undersöker årligen, enligt beslut i KF, om förvaltningschef/VD har bisyssla.

Förvaltningschef/VD ansvarar för att årligen inom sitt verksamhetsområde undersöka att ingen anställd ägnar sig åt bisysslor som är oförenliga med anställningen. Detta kan ske till exempel i samband med medarbetarsamtal eller på annat sätt som förvaltningen/bolaget beslutar. Frågan tas också upp i samband med nyanställning. Anställd som har/avser att åta sig en bisyssla ska anmäla detta för bedömning på blanketten Anmälan av bisyssla.

För att svara mot kraven i internkontrollen ska förvaltning/bolag kunna ange när och på vilket sätt kartläggning skett och hur många tillstyrkanden respektive avslag på bisysslor som skett under året.

Dokumenterade tillstyrkanden respektive avslag förvaras hos arbetsgivaren i samma form som de meddelats bisyssleinhavaren.

Arbetsgivarens kontroll av bisysslor

Arbetsgivaren kan kontrollera förekomst av bisysslor genom kommunens och bolagens personalregister, leverantörsregister, leverantörsreskontran, Bolagsverkets handels- och föreningsregister och aktiebolagsregister samt Skatteverket.

Lagar och avtal som reglerar bisysslor

LOA - Förbud mot förtroendeskadliga bisysslor

I 7 § Lag om offentlig anställning (LOA) framgår att anställd hos kommuner, landsting och kommunalförbund inte får ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans/hennes eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende.

AB – Arbetsgivarens rätt att förbjuda bisysslor

I kap 3, § 8 i Allmänna bestämmelser (AB 05) framgår att arbetsgivaren kan förbjuda bisyssla om arbetsgivaren finner att bisysslan kan

- a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna
- b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens

För arbetstagare anställd hos annan arbetsgivare än kommun, landsting eller kommunalförbund gäller även att bisyssla kan förbjudas av arbetsgivaren om den kan

- c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt AB.

Innan beslut att förbjuda en bisyssla enligt AB ska förhandling enligt 11 § MBL genomföras.

Ägardirektiv

Anställd i Gävle kommunkoncern som inte omfattas av LOA och Allmänna bestämmelser omfattas av Ägardirektiven och respektive kollektivavtal.

CHECKLISTA

för att underlätta bedömningen om en bisyssla är förtroendskadlig.

1. Är verksamheten en bisyssla i lagens mening?

För att kunna bedöma om det är frågan om en förtroendskadlig bisyssla måste man först fråga sig om det är en bisyssla. För att kunna bedöma detta kan följande frågor vara till hjälp:

1. Är det fråga om en anställning vid sidan av huvudanställningen?
2. Är det fråga om ett uppdrag som lämnas av någon annan än huvudorganisation?
3. Är det fråga om något annat slag av verksamhet än sådant som nämnts i fråga 1 och 2 och som bedrivs vid sidan av huvudanställningen?
4. Är det fråga om enbart medlemskap och inte uppdrag, t.ex. som styrelseledamot, i en förening?
5. Är det fråga om en aktivitet som typiskt sett hör till privatlivet, t.ex. att utöva en hobby eller sköta sin och familjens egendom och privata angelägenheter?
6. Innebär aktiviteten, t.ex. förvaltning av den egna förmögenheten, att anställd är engagerad i företag eller branscher som är föremål för hans verksamhet i tjänsten?

Om svaret på någon av frågorna 1-3 och 6 är ja, talar det mesta för att det rör sig om en bisyssla i lagens mening.

Om svaret på någon av frågorna 4 och 5 är ja, talar det mesta för att det inte handlar om en bisyssla i lagens mening.

2. Arbetsuppgifter som är särskilt känsliga för förtroendskadliga bisysslor

För att kunna bedöma om en bisyssla är förtroendskadlig måste man för det andra fråga sig om den anställda eller den myndighet/förvaltning, där han eller hon är anställd, har arbetsuppgifter som innebär:

1. Rättsskipning
2. Myndighetsutövning (beslut om förmåner, rättigheter och skyldigheter, tillstånd, bidrag m.m. för enskilda personer och företag)
3. Upphandling
4. Tillsyn och kontroll över offentlig eller enskild verksamhet
5. Förvaltning av egendom
6. Ledning av myndigheter/förvaltning eller verksamheter inom dessa

Om svaret på någon av frågorna är ja, ökar risken för att en bisyssla skadar allmänhetens förtroende för den anställda eller myndigheten.

3. Bisysslor av sådan beskaffenhet att risken för förtroendeskada ökar

För att kunna bedöma om en bisyssla är förtroendeskadlig måste man för det tredje fråga sig om bisysslan är av sådan beskaffenhet att risken för förtroendeskada ökar. Följande frågor kan vara en hjälp för bedömningen:

1. Finns det någon beröring mellan å ena sidan arbetsuppgifterna i bisysslan eller verksamheten i det företag hos vilket bisysslan utförs och å andra sidan myndigheten/förvaltningens verksamhet?
2. Finns det någon beröring mellan den anställdas arbetsuppgifter i huvudanställningen och i bisysslan?
3. Är arbetsuppgifterna i bisysslan av mera kvalificerat slag?
4. Är arbets- eller uppdragsgivaren för bisysslan ett privat företag?
5. Är bisysslan ett styrelseuppdrag i aktiebolag eller ekonomisk förening?
6. Gäller bisysslan egen kommersiellt inriktad verksamhet, t.ex. konsultverksamhet?
7. Är bisysslan ett politiskt, fackligt eller ideellt förtroendeuppdrag?
8. Är arbets- eller uppdragsgivaren för bisysslan en offentlig myndighet?
9. Är det ett allmänt intresse, t.ex. en myndighets behov av expertis, att den anställda åtar sig bisysslan?

Om svaret på någon av frågorna 1-6 är ja, ökar risken för att bisysslan skadar allmänhetens förtroende för den anställda eller myndigheten.

Om svaret på fråga 7, 8, eller 9 är ja, minskar risken.

4. Bisysslans omfattning

För att kunna bedöma om en bisyssla är förtroendeskadlig måste man för det fjärde fråga sig om bisysslan är av sådan omfattning att risken för förtroendeskada ökar. Följande frågor kan vara en hjälp för bedömningen:

1. Är bisysslan tidskrävande?
2. Är bisysslan kortvarig eller av sporadisk art?
3. Får den anställda eller någon anhörig till honom eller henne ekonomisk eller annan ersättning för bisysslan och är denna ersättning i så fall hög?

Om svaret på fråga 1 och/eller 3 är ja, ökar risken för förtroendeskada.

Om svaret på fråga 2 är ja, minskar risken.

Riktlinje för medarbetares bisysslor i Gävle kommunkoncern

Riktlinje för medarbetares bisysslor i Gävle kommunkoncern

Diariernr:

Ansvarig: *HR-direktör*

Beslutsdatum:

Senast reviderad:

Roller och ansvar

Förtroendevalda politiker

Ansvarar för att känna till och besluta om denna riktlinje

Chefer

Ansvarar för att känna till, kommunicera och tillämpa riktlinjen.

Medarbetare

Ansvarar för att känna till och följa denna riktlinje.

HR-funktion

Ansvarar för att känna till, kommunicera och tillämpa denna riktlinje.

Begreppsdefinitioner

Innehållsförteckning

1. Mål och syfte
2. Riktlinje gällande bisyssla
 - 2.1 Inledning
 - 2.2 Riktlinje gällande bisyssla
 - 2.2.1 Förtroendeskadlig bisyssla
 - 2.2.2 Arbetshindrande bisyssla
 - 2.2.3 Konkurrerande bisyssla
 - 2.3 Övrigt
3. Grundläggande bestämmelser
 - 3.1 Reglering av bisyssla

1. Mål och syfte

Riktlinjen har tagits fram i syfte att vägleda Gävle kommunkoncerns medarbetare till ett gemensamt förhållnings- och synsättsätt avseende situationer som rör deras bisysslor. Syftet är inte att motverka bisysslor utan att tydliggöra gränsdragningen mellan en tillåten och otillåten bisyssla. Detta leder till att Gävle kommunkoncernens chefer får en ökad kunskap och därigenom bättre förutsättningar att bedöma om det föreligger otillåten bisyssla.

2. Riktlinje gällande bisyssla

2.1 Inledning

Gävle kommunkoncern ska uppfattas som rättssäker och effektiv. Det är viktigt att kommuninvånarna och andra berörda har förtroende för kommunkoncernens opartiskhet vid utövandet av vår verksamhet.

Huvudregeln är att bisysslor är tillåtna, att medarbetare har en annan sysselsättning på sin fritid är i sig inget som är varken förbjudet eller oönskat. Att våra medarbetare engagerar sig och deltar i olika sammanhang utanför sin anställning kan ses som positivt och utvecklande både för medarbetare, kommunkoncernen och för samhället. En bisyssla är dock inte accepterad om den bedöms vara förtroendskadlig eller konkurrerande med arbetsgivarens verksamhet eller arbetshindrande för medarbetare. Kommunkoncernens medarbetare har ett eget ansvar att inte ägna sig åt en otillåten bisyssla.

2.2 Bisyssla

En bisyssla är i princip allt, tillfällig eller stadigvarande som medarbetare ägnar sig åt vid sidan av sin huvudanställning och som inte kan hänföras till privatlivet.

Gävle kommunkoncern ska på lämpligt sätt informera sina medarbetare om arbetsgivarens syn på bisyssla. Detta tar chef lämpligen upp vid nyanställning, introduktion, arbetsplatsträffar. Utöver detta ska chef informera medarbetaren minst en gång per år i samband med utvecklingssamtal att denne har en skyldighet att meddela eventuella bisysslor. En medarbetare är också skyldig att på eget initiativ lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma bisysslan.

Det är arbetsgivaren som bedömer och avgör vad som är lämpligt och i vilken utsträckning bisysslor är tillåtna.

2.2.1 Förtroendskadlig bisyssla

En bisyssla bedöms vara förtroendskadlig om det finns en risk att skada allmänhetens förtroende för kommunen/bolaget. Allmänheten skall kunna förvänta sig att ärenden handläggs sakligt och opartiskt. En medarbetare får inte ha någon bisyssla som kan skada arbetsgivarens anseende och opartiskhet i arbetet. Detta regleras i lagen om offentlig anställning (LOA) för Gävle kommuns medarbetare och våra kommunalförbund. För bolag regleras förtroendskadlig bisyssla i §8 allmänna bestämmelser (AB).

2.2.2 Arbetshindrande bisyssla

En bisyssla blir hindrande om den medför att medarbetaren missköter sitt arbete. Det är chefens ansvar att se till att medarbetaren ägnar sig åt sitt arbete på arbetstid och därmed kan chef förbjuda sådan bisyssla om den påverkar arbetsinsatsen negativt. Detta regleras i kollektivavtalet allmänna bestämmelser (AB).

2.2.3 Konkurrerande bisyssla

En bisyssla är konkurrerande när en medarbetare utanför sin anställning i kommunen eller bolagen erbjuder konkurrerande verksamhet eller indirekt stödjer sådan genom att tillföra kompetens. Även detta förbud regleras i kollektivavtalet allmänna bestämmelser (AB).

2.3 Övrigt

Sektor Styrning och stöd undersöker årligen, enligt beslut i KF, om sektorchef/VD har bisyssla.

För chefer och medarbetare i Gävle kommun som vill läsa vidare om bisyssla finns mer råd och stöd i Gävle kommuns rutin för bisyssla ([Länk](#))

3. Styrande dokument

3.1 Reglering av bisyssla

Villkoren för anmälan av bisysslor regleras i kollektivavtalet allmänna bestämmelser (AB) och i lagen om offentlig anställning. För de bolag i Gävle kommunkoncern som inte omfattas av Allmänna bestämmelser gäller riktlinjen för medarbetares bisysslor så långt det är möjligt och där kollektivavtal inte reglerar annat.

Den främsta anledningen till att medarbetarens rätt att ha en bisyssla är reglerad, är för medborgarnas intresse av saklighet och opartiskhet i kommunens myndighetsutövning. Under vissa omständigheter blir en bisyssla otillåten och dessa kan delas in i tre kategorier: förtroendeskadlig, arbetshindrande och konkurrerande.

Sammanträdesprotokoll

Kommunfullmäktige

Sammanträdesdatum 2019-04-29

Plats och tid

Stadshusets Spegelsal, kl. 09:00-16:00

Paragraf

§§1-28

Närvarande

Se sidan 2

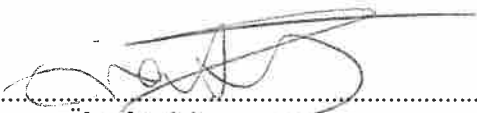
Justeringens plats och tid

Stadshuset 2019-05-10

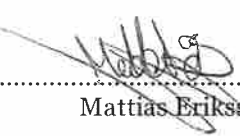
.....
Sekreterare

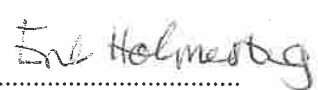

Anders Selander

.....
Ordförande


Eva Ålander (S)

.....
Justerare


Mattias Eriksson Falk (SD)


Erik Holmestig (C)

Anslag/Bevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ

Kommunfullmäktige

Sammanträdesdatum

2019-04-29

Anslag sätts upp

2019-05-10

Anslag tas ned

2019-06-01

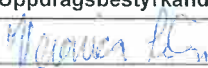
Förvaringsplats för protokollet

Kommunledningskontoret / Diariet

.....
Underskrift


Anders Selander

Ordinarie ledamot	Ärende	Närv.	Frånv.	Tjänstgörande ersättare
Patrik Stenvard (M)	1-18	X		Örjan Larsson (M) § 19
				Therése Hammarberg (M) §20-28
Anders Jansson Gladh (M)			X	Lars Widén
Birgittha Bjerkén (M)	1-28	X		
Måns Montell (M)	1-28	X		
Ewa Marja Andersson (M)	1-28	X		
Pekka Seitola (M)	1-28	X		
Margareta Larsson (M)	1-28	X		
Niclas Bornegrim (M)	1-28	X		
Pia Jansson (M)	1-28	X		
William Elofsson (M)	1-28	X		
Lars Beckman (M)	1-19	X		
Ann-Charlotte Granath (M)	1-24	X		
Helene Åkerlind (L)	1-28	X		
Per-Åke Fredriksson (L)	1-28	X		
Evelyn Klöverstedt (L)	1-28	X		
Kjell Helling (L)			X	Tomas Engelmark (L)
Lena Ödeen (L)	1-28	X		
Margaretha Wedin (C)	1-28	X		
Erik Holmestig (C)	1-28	X		
Leena Bergander (C)			X	Stephanie Forsmark (C)
Roland Ericsson (C)	1-28	X		
Jan Myléus (KD)			X	Lili André (KD)
Jan-Eric Andersson (KD)	1-28	X		
Martina Kyngäs (KD)	1-28	X		
Åsa Wiklund-Lång (S)	1-28	X		
Jörgen Edsvik (S)	1-28	X		
Eva Ålander (S)	1-28	X		
Daniel Olsson (S)	1-15	X		Damian Riviera Linares (S) § 16-28
Sanna Backeskog (S)	1-23	X		Ellinor Hedblom (S) § 23-28
Ahmed Amin (S)	1-23	X		David Rabenius (S) § 23-28
Mona Kolarby (S)	1-28	X		
Hans Wahlström (S)	1-28	X		
Matilda Sundquist Boox (S)	1-28	X		
Lars Öberg (S)	1-20	X		Johan Johansson (S) § 21-28
Lena Säfström (S)	19-28	X		Niklas Nygren (S) § 1-18
Håkan Alenius (S)	1-28	X		
Leyla Tarhan (S)	1-28	X		
Lars-Göran Ståhl (S)	1-28	X		
Lisa Trevitt (S)	1-28	X		
Hampus Forsmark (S)			X	Frida Olsson (S)

Justerare	Uppdragsbestyrkande
	

Kristina Hellström (S)	11-28	X		Damian Riviera Linares (S) § 1-10
Kent Edin (S)	1-28	X		
Sara Astner (S)	1-28	X		
Christoffer Rogsberg (S)	1-18	X		Marie Rogsberg (S) § 19-28
Ewa Jansson (S)	1-28	X		
Gin Akgul Hajo (V)	1-28	X		
Isabella Bexell (V)	1-28	X		
Tord Fredriksen (V)	1-28	X		
Kristina Sjöström (V)	1-28	X		
Owe Hellberg (V)	1-28	X		
Charlotta Lagnander (V)			X	Seppo Laine (V)
Therese Metz (MP)	1-18	X		Henrik Sundberg (MP) § 19-28
Emanuel Hort (MP)	1-28	X		
Helene Börjesson (MP)	1-18	X		Emelie Lejon (MP) § 19-28
Roger Hedlund (SD)	1-18	X		Olle Larsson (SD) § 19-28
Mattias Eriksson Falk (SD)	1-28	X		
Latifa Löfvenberg (SD)	1-18	X		Mikael Forsberg (SD) § 19-28
Richard Carlsson (SD)	1-28	X		
Lena Emanuelsson (SD)	1-19	X		Linda Carlsson (SD) § 20-28
Marcus Lagerroos (SD)	1-28	X		
Wanja Delén (SD)	1-28	X		
Georgios Toris (SD)			X	Anna Rosén (SD)
Lena Eriksson (SD)	1-28	X		
Patrik Lindholm (SD)	1-28	X		
Romel Rached (SD)	1-28	X		
Ersättare	1-28			
Lars Widén (M)	1-28	X		
Emma Karlsson (M)			X	
Lars-Göran Lundh (M)	1-16	X		
Örjan Larsson (M)	1-18	X		
Maud Lundh (M)	1-16	X		
Therése Hammarberg (M)	1-28	X		
Tomas Engelmark (L)	1-28	X		
Helena Englund (L)			X	
John-Olof Hermanson (L)	1-28	X		
Stephanie Forsmark (C)	1-28	X		
Elisabeth Carlson (C)	1-28	X		
Lili André (KD)	1-28	X		
Henrik Lindström (KD)	1-28	X		
Niklas Nygren (S)	1-18	X		
Frida Olsson (S)	1-28	X		
Damian Riviera Linares (S)	1-28	X		

Justerare	Uppdragsbestyrkande
   	

Marie Røgsberg (S)	1-28	X		
Torgny Jacobsson (S)	1-23	X		
Ellinor Hedblom (S)	1-28	X		
David Rabenius (S)	1-28	X		
Johan Johansson (S)	1-28	X		
Johanna Grundström (S)	1-28	X		
Anders Eriksson (S)	1-28	X		
Lena Ålander (S)	1-18	X		
Seppo Laine (V)	1-28	X		
Maud Liljeqvist (V)			X	
Jonas Ryberg (V)	1-28	X		
Henrik Sundberg (MP)	1-28	X		
Emelie Lejon (MP)	1-24	X		
Anna Rosén (SD)	1-28	X		
Olle Larsson (SD)	1-28	X		
Bella Wåhlstedt (SD)			X	
Mikael Forsberg (SD)	1-28	X		
Linda Carlsson (SD)	1-28	X		
Sven Malm (SD)			X	

Justerare	Uppdragsbestyrkande		
			

§ 7: Riktlinje Representation Gävle kommunkoncern

Delges:

Ordförande i samtliga nämnder och bolag, Kommundirektör, Sektorchefer och VD för bolagen, samt HR i respektive sektor och bolag.

Dnr 18KS409

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar i enlighet med kommunstyrelsens förslag

att anta ny riktlinje för representation för Gävle kommunkoncern

att eventuellt redan ingångna befintliga avtal/överenskommelser av representation med alkohol, som antagits före beslut om ny riktlinje, ska löpa ut i enlighet med befintlig riktlinje för representation

Ärendebeskrivning

Personalutskottet gav under 2018 i uppdrag att föreslå revidering av riktlinje för representation, med särskilt förtydligande om alkoholfri representation i Gävle kommunkoncern.

Nuvarande riktlinje är från 1999, med komplettering KF 1997-11-24 (§ 211) Dnr EG 1997:282, kompletterad med punkterna g-h KF 1999-06-21 § 135 gällande representation.

Förslag till förändring till reviderad riktlinje är:

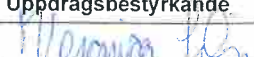
Riktlinjen omfattar Gävle kommunkoncern

Fokuserar på beskrivning av förhållningssätt och att dagens beskrivningar om hantering av ekonomi och skattefrågor läggs huvudsakligen i tillämpningsanvisningar med bilagor.

Fokus på förutsättningar för representation för anställda i Gävle kommunkoncern, jämfört med dagens riktlinje som har tonvikt på extern representation.

Att Gävle kommunkoncern inte bekostar alkohol vid representation.

Förslaget har varit på remiss till nämnder och bolag, som stödjer förslaget. Med visst undantag där Kultur och fritidsnämnden och Samhällsbyggnadsnämnden lyfter möjlighet till undantag. De lyfter möjlighet av utrymme för undantag för alkoholrepresentation i samband med vissa arrangemang lyfts, som då skulle beslutas av Kommunfullmäktige. Kultur och fritidsnämnden lyfter att i samband med U23 EM den 11-14 juli 2019 har Gävle kommun, i det avtal som Gävle kommun ingått med Europeiska friidrottsförbundet (EA), åtagit sig att tillsammans med EA arrangera en officiell invigningsmiddag där alkoholhaltig dryck förväntas ingå.

Justerare			Uppdragsbestyrkande
	MES	E.H	

En motion, med förslag till alkoholfri representation, har under perioden för arbetet med framtagning av ny riktlinje inkommit och även besvarats och bejakats av Kommunstyrelsen 19-03-19.

Inlägg i ärendet

Therese Metz (MP), William Elofsson (M), Roland Ericsson (C), Åsa Wiklund-Lång (S) och Lars Öberg (S).

Yrkanden

Therese Metz (MP), Roland Ericsson (C) och Lars Öberg (S) yrkar bifall till Kommunstyrelsens förslag.

Beslutsunderlag

- §78 KS Riktlinje Representation Gävle kommunkoncern, dnr 18KS409-17
- Riktlinjer Representation Gävle kommunkoncern, dnr 365109
- Riktlinje Representation Gävle kommunkoncern, dnr 365099
- Protokollsutdrag 2019-02-13 med yttrande från Utbildningsnämnden - Riktlinjer för representation Gävle kommunkoncern, dnr 18KS409-10
- Protokollsutdrag 2019-02-18 med yttrande från Gävle Energi AB - Riktlinjer för representation Gävle kommunkoncern, dnr 18KS409-11
- Protokollsutdrag 2019-02-28 med yttrande från Omvårdnadsnämnden - Riktlinjer för representation Gävle kommunkoncern, dnr 18KS409-14
- Protokollsutdrag 2019-02-20 med yttrande från Samhällsbyggnadsnämnden - Riktlinjer representation Gävle kommunkoncern, dnr 18KS409-13
- Protokollsutdrag 2019-02-27 med yttrande från Socialnämnden - Riktlinjer för representation Gävle kommunkoncern, dnr 18KS409-12
- Yttrande 2019-02-28 från Gavlefastigheter Gävle kommun AB - Riktlinjer för representation Gävle kommunkoncern, dnr 18KS409-15
- Yttrande från AB Gavlegårdarna - Riktlinjer för representation Gävle kommunkoncern, dnr 18KS409-8
- Yttrande från Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden 2018-12-13 - Riktlinje representation Gävle kommunkoncern, dnr 18KS409-7
- Yttrande från Kultur- och fritidsnämnden 2019-02-05 - Riktlinje för representation för Gävle kommunkoncern, dnr 18KS409-9

Justerare			Uppdragsbestyrkande
	MEF	E.H	

Sammanträdesprotokoll

Kommunfullmäktige

Sammanträdesdatum 2019-04-29

Plats och tid

Stadshusets Spegelsal, kl. 09:00-17:00

Paragraf

§8

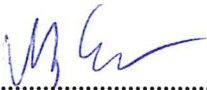
Närvarande

Se sidan 2

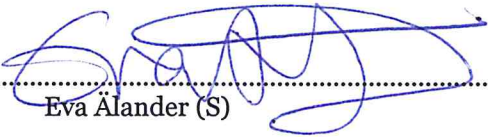
Justeringens plats och tid

Stadshuset 2019-04-29

Sekreterare

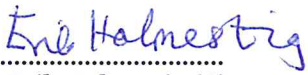

Anders Selander

Ordförande


Eva Ålander (S)

Justerare


Mattias Eriksson Falk (SD)


Erik Holmestig (C)

Anslag/Bevis

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ

Kommunfullmäktige

Sammanträdesdatum

2019-04-29

Anslag sätts upp

2019-04-29

Anslag tas ned

2019-05-21

Förvaringsplats för protokollet

Kommunledningskontoret / Diariet

Underskrift


Anders Selander

§ 8: Avsägelse samt fyllnadsval

Delges:
Berörda.

Dnr 19KS71

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att godkänna Leena Bergander Wikström (C) avsägelse från Kommunfullmäktige

att godkänna Leena Bergander Wikström (C) avsägelse som ledamot/ordförande i Valberedningen samt utse Stephanie Forsmark (C) till ordförande/ledamot i Valberedningen.

att i övrigt godkänna avsägelse och utse

Angelica Johansson (SD) till ledamot i Socialnämnden tom 2019-12-31

Wanja Delén (SD) till ledamot i Socialnämnden tom 2019-12-31

Ann-Britt Famréus (SD) till ersättare i Socialnämnden tom 2019-12-31

Stephanie Forsmark (C) till ersättare i Kommunstyrelsen

Karin Hedberg (C) till ledamot i Kultur- och fritidsnämnden

Aleksandra Stamenkovic (C) till suppleant i AB Gavlegårdarna

Urban Sjölander (C) till ledamot i Valnämnden

Ingemar Ahne (S) till ersättare i Omvårdnadsnämnden

Bjarni Arnasson (C) till suppleant i Gästrike Vatten AB

Petri Ekorre (M) till ersättare i Arbetsmarknads och funktionsrättsnämnden

Per Sundqvist (KD) till 2:e vice ordförande i Arbetsmarknads och funktionsrättsnämnden

Victoria Almqvist (KD) till ersättare i Arbetsmarknads och funktionsrättsnämnden

Erik Holmestig (C) till kommunalråd för Centerpartiet from 1 maj

Erik Holmestig (C) till ledamot i Kommunstyrelsen from 1 maj

Ann-Helen Persson (C) till ledamot/ordförande i Gävle Energi AB from årsstämma 22 maj

Ann-Helen Persson (C) till ledamot/ordförande i Gävle Energisystem AB from årsstämma 22 maj

Justerare			Uppdragsbestyrkande
			

Ann-Helen Persson (C) till ledamot/ordförande i Gävle Kraftvärme AB from
årsstämma 22 maj

Ann-Helen Persson (C) till ledamot/ordförande i Bionär AB from årsstämma 21 maj

Ann-Helen Persson (C) till ledamot i Bomhus Energi AB from årsstämma 7 maj

Ann-Helen Persson (C) till ledamot/vice ordf. i Gästrike Ekogas AB from 7 maj

att utse följande personer till ledamöter, ersättare och lekmannarevisorer i Gävle
Parkeringservice AB (GPAB) 2019 05-01-2022

Ledamöter

Åsa Wiklund Lång (S), ordf.

Jörgen Edsvik (S)

Margaretha Wedin (C)

Helen Åkerlind (L) 1:e vice ordf.

William Elofsson (M) 2:e vice ordf.

Jan Myleus (KD)

Mattias Eriksson Falk (SD)

Lekmannarevisor: Kommunrevisionen

att bordlägga val av god man för tätortsförhållanden samt ledamot i
Utbildningsnämnden efter Karl Andersson (M)

att paragrafen justeras omedelbart

Suppleanter

Ahmed Amin (S)

Eva Älander (S)

Emanuel Hort (MP)

Margareta Larsson (M)

Wanja Delén (SD)

Ärendebeskrivning

Följande förtroendevalda har av sagt sig uppdragen:

Leena Bergander Wikström (C) ersättare i Kommunstyrelsen

Bengt-Göran Wikström (C) suppleant i AB Gavlegårdarna och ledamot i Kultur- och
fritidsnämnden

Olle Boman (S) ersättare i Omvårdnadsnämnden

Eiran Cooper (C) ledamot i Valnämnden och Suppleant i Gästrike Vatten AB

Karl Andersson (M) ledamot i Utbildningsnämnden

Christian Öman (M) ersättare i Arbetsmarknads och funktionsrättsnämnden

Justerare			Uppdragsbestyrkande
			

Kommunfullmäktige

Sammanträdesdatum 2019-04-29

Victoria Almqvist (KD) 2:e vice ordförande i Arbetsmarknads och funktionsrättsnämnden

Daniel Hällman (SD) ledamot i Socialnämnden.

Margaretha Wedin (C) kommunalråd för Centerpartiet och ledamot i Kommunstyrelsen from 29 april.

Erik Holmestig (C) ledamot/ordförande i Gävle Energi AB, Gävle Energisystem AB, Gävle Kraftvärme AB from årsstämma 22 maj. Ledamot/ordförande i Bionär AB from årsstämma 21 maj. Ledamot i Bomhus Energi AB och ledamot/vice ordf. i Gästrike Ekogas AB from 7 maj.

Inlägg i ärendet

Daniel Olsson (S), Eva Älander (S) och Erik Holmestig (C).

Ordförande meddelar att Leena Bergander Wikström (C) ledamot i Kommunfullmäktige samt ordförande/ledamot i Valberedningen har inkommit med en avsägelse från uppdragen och föreslår Kommunfullmäktige bevilja avsägelserna.

Erik Holmestig (C) förslår Stephanie Forsmark (C) som ny ordförande/ledamot i Valberedningen efter Leena Bergander Wikström (C).

Beslutsunderlag

- Protokoll valberedning 190429 - 3, dnr 368205

Justerare			Uppdragsbestyrkande
	MES	EH.	



Länsstyrelsen
Gävleborg

REDOVISNING

Statsbidrag till kommuner som bedriver verksamhet med personligt ombud

Sänds in till
Länsstyrelsen Gävleborg
801 70 Gävle

Statsbidrag avseende år 2018

Kontaktuppgifter till den kommun som beviljats statsbidraget

Kommun Gävle kommun		
Utdelningsadress Box 954	Postnummer 801 33	Postort Gävle
Kontaktperson Lotta Alm-Wahlman	Förebyggande enheten	
Nämnd Omvårdnadsnämnden	Telefon (inkl. riktnummer) 026-179972	E-postadress Ewa- lotta.alm@gavle.se

Den eller de kommuner, förutom redovisande kommun, som redovisningen omfattar

Kommun/kommuner Gävle kommun

1. Personliga ombud

Totalt antal ombudstjänster i kommunen:

Ange antal tjänster med 2 decimaler¹: 3,00 åa

	Antal kvinnor	Antal män
Ange antalet personliga ombud	2	1

Utbildning

	Ja	Nej
Ombuden har erbjudits utbildning.	x	
Om ja, ange vilken/vilka utbildningar. Föreläsningar/utbildningar Sekundär traumatesering, Våld i nära relationer, Hedersrelaterat förtryck och våld, nationell konferens		
Om nej, ange varför.		

Handledning

	Ja	Nej
Ombuden har erbjudits handledning.	x	
Om ja, ange vilken slags handledning. Grupp handledning 1gång / månad med extern handledare Intern handledning i form av veckomöten tillsammans med enhetschef		
Om nej, ange varför.		

¹ Anges med två decimaler. För ett ombud på heltid (40 timmar i veckan) och ett på halvtid (20 timmar i veckan) anges 1,50. För två ombud på heltid och ett på deltid (10 timmar i veckan) anges 2,25

2. Klienter

Ange antal klienter som fått stöd av personligt ombud. Varje person (klient) som har fått stöd av personligt ombud ska redovisas endast en gång per år.

	Kvinnor	män
Totalt antal klienter	36	29
därav mellan 18 och 29 år	8	7
därav mellan 30 och 49 år	23	14
därav mellan 50 och 64 år	5	7
därav 65 år och över	0	1

Antal nya klienter	20	24
därav mellan 18 och 29 år	5	5
därav mellan 30 och 49 år	13	15
därav mellan 50 och 64 år	2	3
därav 65 år och över	0	1

Antal avslutade klienter	18	17
därav mellan 18 och 29 år	4	3
därav mellan 30 och 49 år	10	11
därav mellan 50 och 64 år	4	3
därav 65 år och över	0	0

Klienter med hemmavarande barn

	kvinnor	män
Antal klienter som, helt eller delvis, har hemmavarande barn under 18 år ² vilka är kända för verksamheten.	10	5

² Inkluderar även barn till *maka/make/reg. partner/sambo* som är hemmavarande hos klienten.

3. Kontakt med verksamheten

Ange orsaken/orsakerna till att nya klienter tar kontakt med verksamheten. Ange antalet orsaker.
Flera orsaker kan anges per person.

Kontaktersak	Kvinnor	Män
Ekonomi	8	11
Bostad	9	7
Sysselsättning	8	9
Struktur i vardagen	14	11
Bryta isolering	14	7
Relationsfrågor	10	9
Existentiella frågor	11	6
Stöd i kontakten med myndighet	8	7
Stöd i kontakten med sjukvården	13	8
Annan orsak		
Om annan orsak, ange vilken.		

Tendenser till förändring av orsaker till kontakt

Ser ni några tendenser till förändring vad gäller orsaken till att klienter tar kontakt med personligt ombud? I så fall, på vilket sätt?

Nej, Ekonomi, Bostad, Kontakt med myndighet

Tendenser till förändring av vilka grupper som tar kontakt

Ser ni några tendenser till förändring vad gäller vilka grupper inom målgruppen som tar kontakt och söker stöd av personligt ombud? I så fall, på vilket sätt?

Nej Familjer med barn, personer med eller delvis aktivt missbruk, HBTQ personer

4. Tillgång till personligt ombud

	Ja	Nej
Bedömningsriktlinjer eller prioriteringsordning finns för tillgång till personligt ombud.	x	

Om ja, ange dessa. Unga personer som står utanför samhället/arbetsmarknaden. Familjer med barn
Om nej, ange varför.

5. Organisation, ledning och samverkan

Ange vem som är utförare av verksamheten med personligt ombud i er kommun

	Ja	Nej
Kommun	x	
Förening		x
Stiftelse		x
Aktiebolag		x
Annan utförare		x
Om annan utförare än kommunen, ange organisationens namn		

Ange vilka myndigheter som ingår i ledningsgruppen

	Ja	Nej
Kommun/kommuner	x	
Arbetsförmedlingen	x	
Försäkringskassan	x	
Landstingets primärvård	x	
Landstingets psykiatri	x	

Ange vilka organisationer som ingår i ledningsgruppen

	Ja	Nej	Om ja, ange vilken/vilka
Patientorganisationer		x	
Brukarorganisationer		x	
Anhörigorganisationer		x	
Annan organisation		x	

Om ledningsgruppen inte har någon representant från kommunen, landstingets primärvård och psykiatri, Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan, ange varför.

Kommunen arbetar för att få representanter för dessa huvudmän att delta i ledningsgruppen, ange hur.

6. Tillgång till samhällsservice

	Ja	Nej
Rutiner har upprättats för hur uppmärksammade brister ska hanteras i verksamheten.	x	

Sammanfatta uppmärksammade brister i fråga om den enskildes möjligheter att få tillgång till samhällets utbud av vård, stöd och service.

Primärvård/psykiatri. Det tar långtid att få en tid inom psykiatrin, samt lång tid att få ett läkarintyg från båda enheterna.

Myndigheter i kontakt med personer med en intellektuell funktionsnedsättning vill ha personligt ombuds stöd vilket vi inte arbetar med (LSS, AF)

Vid behov av boendestöd glöms det ofta bort att uppmärksamma behovet av hjälp med post och bankärenden vilket leder till att räkningar inte blir betalda.

Ge exempel på åtgärder som har vidtagits för att komma tillrätta med de brister som har identifierats under året.

Biståndshandläggarna är mer uppmärksamma och ställer frågor om behovet av stöd med att betala räkningar etc efter att personligt ombud uppmärksammat detta.

Psykiatrins representant i ledningsgruppen har tagit ansvar för att uppföljningsrutiner vid utskrivning av ETC patienter från psykiatrin ses över. Det efter att personligt ombud kommit i kontakt med personer som blivit utskrivna efter ETC behandling utan någon uppföljning eller kontakt med vare sig psykiatrin eller primärvården.

7. Ekonomi

Beviljat statsbidrag

Beviljat statsbidrag, kr 907	Årsanställningar, ange antal ombudstjänster i kommunen. Anges med två decimaler, t.ex. två halvtider = 1,00 3,00
---------------------------------	--

Förbrukat statsbidrag

Förbrukat statsbidrag, kr	Årsanställningar på heltid/deltid exkl. tjänstledighet Anges med två decimaler, t.ex. två halvtider = 1,00
---------------------------	---

Om verksamheten har haft färre årsanställningar på heltid eller deltid än vad som beviljats, ange varför.

En medarbetare har arbetat 80% pga av föräldraledighet under 11 månader.

8. Övrigt

Synpunkter och övriga reflektioner på verksamheten

Under 2018 har det blivit en ökning av personer med barn som söker personligt ombud.

Myndigheter lotsar personer med intellektuell funktionsnedsättning oftare än vanligt

Flera personer med missbruksproblematik

Mera komplexa ärenden.

9. Underskrift av behörig företrädare för kommunen

Datum 2018 12 21	
Namnsteckning	Namnförtydligande Pia Gabrielli
Titel Verksamhetschef	Tjänsteställe Förebyggande/ Gävle kommun
Telefon (inkl. riktnummer) 070-4140377	E-postadress Pia.gabrielli@gavle.se
Detta dokument har beslutats digitalt och saknar därmed underskrift	

Sammanställning av Lex Sarah-ärenden 2019

	= Avslutade ärenden
	= Pågående ärenden

Nr	Händelse-datum	Händelse	Enhet	Ansvarig chef	Åtgärd	Dnr	Avslut
1.	2018-12-19	En omvårdnadspersonal förmedlar av misstag ett sms med personuppgifter till en obehörig personal på kommunen.	Larmenheten	Anneli Grönblad	Kodade sms har införts.	19ON1	2019-01-15
2.	2019-01-08	En kund avvek från boendet, återfanns efter ca 30 minuter.	Vård- och omsorgsboende Forellplan.	Charlotte Larsson	Utökad tillsyn. Fortsatt arbete med BPSD.	19ON18	2019-02-12

Nytt sedan 2019-02-28 (nämndsmöte):

Nr	Händelse-datum	Händelse	Enhet	Ansvarig chef	Åtgärd	Dnr	Avslut
3.	2019-01-03	Nattpersonal lämnar en demensavdelning innan dagpersonal kommit. Avdelningen lämnas obemannad ca 20 minuter.	Stigslunds äldreboende	Hanna Andersson	Förtydligande av rutiner. Hanteras som personalärenden.	19ON112	2019-02-15
4.	2019-02-10	Två kunder på ett demensboende bråkar med varandra, visst våld verkar ha förekommit.	Forellplans vård- och omsorgsboende.	Charlotte Larsson	Utökad bemanning, fortsatt arbete med BPSD för att förebygga.	19ON54	2019-03-18
5.	2019-03-17	Kvällspersonal missar att aktivera ett rörelselarm	Forellplans vård- och omsorgsboende	Ulla Danielsson	Ansaret för insatsen förtydligas i TES.	19ON120	2019-04-01
6.	2019-04-29	En vikarie som skulle arbeta på kvällen kom inte, hade heller inte meddelat frånvaro.	Hemtjänst Hedesunda	Katrin Svensson	Under utredning.	19ON160	