

2019-02-12

Dnr: 18ON569



Verksamhetsrapport helår 2018

Omvårdnadsnämnd

Innehållsförteckning

1	Målanalys	6
1.1	Invånare och kunder	6
1.2	Medarbetare	9
1.3	Hållbar tillväxt	12
1.4	Ekonomi	15
2	Uppföljning av politiska uppdrag	16
2.1	Hela kommunkoncernen ska fokusera på att bidra till att bryta utvecklingen för socialtjänsten gällande människors behov av försörjningsstöd.	16
2.2	Hela koncernen ska beakta ökat fokus på trygghet i ett växande Gävle. Varje nämnd och bolag ska utifrån sitt verksamhetsområde analysera och genomföra åtgärder för en ökad trygghet.	16
2.3	En koncernövergripande policy ska tas fram med syfte att ge samtliga anställda i koncernen likvärdiga villkor. Policyn ska eftersträva en återhållsam lönebildning i hela koncernen, undvika privata sjukvårdsförsäkringar, pensionsavsättningar eller andra löneförmåner utanför kollektivavtal. Ett gemensamt förmånspaket till anställda ska tas fram för kommunkoncernens anställda.	17
2.4	Förvaltnings- och bolagschefer ska inte ha en löneökningstakt som överstiger snittet i förvaltningen/bolaget i övrigt. Löneökning sker med fördel uttryckt i kronor för denna höglönegrupp.	17
2.5	Koncernen ska agera för att minska andelen externa kurser, konferenser och representation. Verksamhetsnära personal ska prioriteras för kompetensutveckling. En utveckling ska ske av möjligheterna att nyttja videolösningar i större omfattning för möten och kompetensutveckling.	17
2.6	Koncernen ska öka samordningen av lokaler för att undvika onödiga hyreskostnader.	18
2.7	Koncernen kommer under år 2018 att påbörja ett större effektiviseringsarbete med full effekt från år 2019, som innebär ökad centralisering av stödresurser i kommunen.	18
2.8	Koncernen förväntas hålla sig inom upphandlade avtal.	18
2.9	Kommunen kvarstår som medlem i Inköp Gävleborg för att öka kostnadseffektivitet och kvaliteten i våra upphandlingar och avbryter därmed den urträdesprocess som initierats.	19
2.10	Koncernen ska i nämnder och bolag fullgöra sitt ansvar i genomförandet av strategiska program såsom	

Näringslivsprogrammet, Miljöstrategiska programmet och framåt det Sociala hållbarhetsprogrammet.....	19
2.11 Koncernen ska eftersträva ökad regional samverkan och kraftigt förbättra relationerna med Gävleborgs övriga kommuner och sammantaget visa att Gävle axlar rollen som regionhuvudstad.....	19
2.12 Nämnderna uppdras att avbryta nya kostnadsdrivande valfrihetsreformer som riskerar att skada ekonomin eller kvaliteten i den kommunala verksamheten.	20
2.13 Alla förvaltningar ges i uppdrag att ta fram en plan på hur medarbetarinflytandet kan öka för att gå mer mot självstyrande personalgrupper, ökad trivsel och bättre arbetsmiljö.....	20
2.14 Nämnder som idag berörs av ofrivilliga delade turer för personalen uppdras särskilt att implementera flexibla schemalägningsmodeller och andra åtgärder tillsammans med personalen med mål att avskaffa dessa.	21
2.15 Taxor och avgifter som bereds i nämnderna bör högst motsvara ett snitt av nivåerna inom 8-stads samarbetet.	21
2.16 Omvårdnadsnämnden uppdras att fortsätta arbeta med flexibla arbetstidsmodeller och stärkt grundbemanning för att successivt minska på de ofrivilliga delade turerna i kommunen.	21
2.17 Omvårdnadsnämnden uppdras att genom kompetensutveckling av chefer och medarbetare i hemtjänsten snabba på införandet av behovsstyrd hemtjänst med ökat medarbetarinflytande, liknande det i Bomhus hemtjänst, i alla kommunens hemtjänstgrupper. 4 miljoner kronor tillförs nämnden för kompetensutvecklingsinsatser kopplat till detta.	22
2.18 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att göra en genomlysning av alla privata utförare, med fokus på personalens anställningsvillkor, tillsammans med arbetstagarorganisationerna.	22
2.19 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att utforma ett uppföljningssystem, som säkerställer avtalsefterlevnad i både egen och privat hemtjänst och där Omvårdnadsnämnden kontinuerligt, minst varje delår, ska ges rapport om eventuella avvikelser och åtgärdsplaner för dessa.	22
2.20 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att omarbeta ersättningssystemet inom LOV och om lagligt möjligt, att medel för heltidsbeslut och dyrare kollektivavtal endast tillförs utförare som har motsvarande personalförmåner. Ersättningssystemet ska även differentiera ersättning i tätort/landsbygd.....	23
2.21 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att utreda om trygghetslarm ska ingå i LOV-systemet.	23

- 2.22 Omvårdnadsnämnden får i uppdrag att införa ytterligare valfrihet i beviljad tid i hemtjänsten, som även kan inkludera förebyggande hälsofrämjande insatser.23**
- 2.23 Omvårdnadsnämnden få i uppdrag att värdera om nuvarande organisation med fokus på antal chefsled på bästa sätt främjar kommunikation, ledning och ansvarstagande från politik till medarbetare och brukare.....23**
- 2.24 Medarbetares initiativkraft bättre tas tillvara. Vi vill se chefskap byggt på tillit där arbetslag och personalgrupper får agera utifrån sin profession med stort ansvar och fler befogenheter. Hur verksamheterna bäst utformas till gagn för brukarna, vet personalen bäst.24**
- 2.25 Omvårdnadsnämnden uppdras att tillsammans med regionen initiera en översyn och ett utvecklingsarbete av hur hemsjukvård/specialistsjukvård kan göras effektivare.25**
- 2.26 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att presentera en verksamhetslösning avseende Sofia Magdalena samt en boendelösning i egen regi som kan ersätta en framtida avveckling av Kristinelund.....25**
- 2.27 Omvårdnadsnämnden uppdras att omvandla Villa Milbo till ett reguljärt gruppboende.....25**
- 2.28 Omvårdnadsnämnden uppdras att utforma krav som syftar till att minimera hemtjänstverksamhetens miljöpåverkan genom att samordning sker mellan kommunen och externa utförare.26**
- 2.29 Omvårdnad uppdras att införa ett ickevalsalternativ för den enskilde som inte kan eller inte vill välja utförare. Kommunens ickevalsalternativ utgörs av kommunens egen verksamhet.26**
- 2.30 Omvårdnadsnämnden uppdras att ställa särskilda kontraktsvillkor avseende arbets- och anställningsvillkor i enlighet med kollektivavtal samt att heltid ska vara normsättande vid LOV och LoU. För det fall utföraren anlitar en underleverantör som har arbetstagare som utför arbete inom kommunen, åligger det utföraren att säkerställa att de vid var tid gällande villkoren efterlevs av den som är arbetsgivare.26**
- 2.31 Omvårdnadsnämnden uppdras att tillsammans med Näringslivs och arbetsmarknadsnämnden utreda förutsättningarna att tillskapa ett "Fontänhus". En plats för psykiatrisk rehabilitering och en öppen dörr till en meningsfullare tillvaro för människor med psykisk ohälsa. Verksamheten ska bygga på förmågan till arbete, delaktighet och social gemenskap i samverkan med civilsamhället.....27**

2.32	Omvårdnad uppdras att utreda möjligheten till att Moränens lokal kan samutnyttjas med civilsamhället som riktar sig till samma målgrupp med aktiviteter.	27
2.33	Omvårdnadsnämnden ges ett utökat investeringsanslag med 2 miljoner kr för Treserva.....	27
3	Uppföljning externa utförare	27
4	Utvecklingsområde.....	27
5	För verksamheten viktiga nyckeltal	28
6	Resultat och investeringar.....	28
7	Framtida intäkts- och kostnadsutveckling.....	30
8	Sammanfattning av de viktigaste händelserna.....	31
9	Bilaga 1 Personalstatistik	31
9.1	Personalstruktur	31
9.2	Genomsnittlig ålder	32
9.3	Sysselsättningsgrad.....	33
9.4	Arbetad tid och frånvaro	33
9.5	Övertid	34
9.6	Rekrytering och personalförsörjning.....	35

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 2018.

Implementeringen av Socialstyrelsens modell ”individens behov i centrum” i handläggnings- och utförandeprocesserna har fortgått. Individens uppfattning om sina aktuella svårigheter, resurser och vad den enskilde vill uppnå ska stärkas och vara utgångspunkten i myndighetsutövning och utförandet. Under 2018 har samtliga handläggare börjat handlägga utifrån den nya strukturen.

Inom verksamheten för personer för funktionsnedsättning har socialpsykiatrin fortsatt att arbeta med hälsoperspektivet genom införandet av studiecirklar och hälsofrämjande aktiviteter. Två utvalda enheter inom LSS, Sjäaregatan och Pukslagarvägen har börjat prova så kallade VR-resor, att med VR-teknik ge stimulans i vardagen och låta hjärnan översköljas av spännande intryck. Ytterligare två enheter ska prova under våren 2019.

Inom vård- och omsorgsboende har samverkan skett med Polhemsskolans restaurang- och livsmedelsprogram genom att eleverna lagade och serverade en måltid till kunderna på Gävle Strand tre fredagar i januari. Kunderna på Gävle Strand har sedan fått mat lagat på stället under mars - maj där de själva varit med och önskat maträtter till menyn. Rekrytering av måltidsansvarig har genomförts och i november började verksamheten med egen matlagning. Precis som inom verksamheten för personer med funktionsnedsättning har kunder på Hilleborg fått möjlighet att prova på så kallade VR-resor.

Inom ordinärt boende har projektet hemvård fortgått. Projektets syfte är att ta fram ett personcentrerat arbetssätt i teamsamverkan. Detta för att stärka kundens inflytande och delaktighet. För att öka kunders delaktighet i sin egen vårdplanering pågår även ett arbete tillsammans med primärvården och slutenvården inom Region Gävleborg. Med utgångspunkt i ny lagstiftning sker samverkan för att optimera utskrivningsprocess från sjukhus - till kundens bostad, oavsett vilket boende kund för tillfället har. Arbetet har pågått under 2018 och kommer att fortsätta under helåret 2019.








Analys av indikatorerna

Utfallen i de indikatorer som hämtas från de nationella kundundersökningarna inom äldreomsorgen har bara förändrats marginellt under tidsperioden 2013-2018. Detta gäller både Gävle och riket i stort.

När det gäller målsättningen om andelen verksamheter inom området funktionsnedsättning som under året skulle ha genomfört minst en delaktighetsslinga (*dialogsamtal*) nås inte målvärdet. Under 2018 genomfördes det totalt 5 delaktighetsslingor inom grupp- och servicebostäder, att jämföra med 11 stycken 2017 och 13 stycken 2016. Anledningen till att färre slingor genomfördes 2018 är att vägledarna under hösten 2018 användes som så kallade frågeassistenter i den nationella brukarundersökningen för servicebostäder inom LSS, i vilket Gävle kommun deltog.

När det gäller målsättningen om andelen kunder inom boendestöd som tycker att de tillsammans med närstående kan påverka innehållet i det stöd och den hjälp de får nås målsättningen med god marginal.

Den sammanvägda bedömningen är att målet "Omvårdnadsnämnden har nöjda kunder med tanke på delaktighet och engagemang" inte uppfylls helt.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Andel äldre som uppger att personalen alltid eller oftast tar hänsyn till åsikter och önskemål. Hemtjänst.	89 %		90 %	88 %
Andel äldre som uppger att personalen alltid eller oftast tar hänsyn till åsikter och önskemål. Vård- och omsorgsboende.	79 %		>82 %	77 %
Andel äldre som uppger att de alltid eller oftast kan påverka vilka tider de får hjälp av personalen. Hemtjänst.	63 %		>62 %	57 %
Andel äldre som anger att de alltid eller oftast kan påverka vilka tider de får hjälp av personalen. Vård- och omsorgsboende.	60 %		>63 %	61 %
Andel äldre på vård- och omsorgsboende som är mycket eller ganska nöjda med de aktiviteter som erbjuds.	61 %		>66 %	64 %
Andel verksamheter inom området funktionsnedsättning som under året genomfört minst en delaktighetsslinga.	19 %		>54 %	44 %
Andelen kunder inom boendestöd som tycker att de tillsammans med närstående kan påverka innehållet i det stöd och den hjälp de får. 1)	74 %		>66 %	

1) Denna indikator mättes för första gången 2018, varför inget värde för 2017 finns.

Omvårdnadsnämnden har nöjda kunder med tanke på trygghet och tillgänglighet



Nämndens/bolagets verksamheter

För att kunderna ska känna sig trygga är kontinuitet, både i utförandet och till person avgörande. Insatserna från nämnden skall därför utformas med kontinuitet som ledstjärna. Detta är en särskild utmaning för hemtjänsten då insatserna utförs spridda över hela dygnet och veckans alla dagar. Nedan följer några exempel på utvecklingsarbeten som berör kontinuitet under 2018.

Efter ett beslut som breddinförande av så kallad "passmarknad" och vakansplanering pågår ett implementeringsarbete där ordinarie medarbetare ges möjlighet att boka in sig på pass vid annan medarbetares frånvaro. Detta arbete förväntas leda till minskat vikariebehov inom verksamheterna liksom ökad kontinuitet hos kund då den så kallade resurstid som uppkommer utifrån heltidsbeslut används inom den egna verksamheten vid andra medarbetares frånvaro.

Inom verksamheten för personer för funktionsnedsättning (personlig assistans) har nya områdesindelningar gjorts utifrån chefernas kompetens och kundernas behov. Den så kallade "passbilen" tar dubbelassistans på korta insatser, vilket gör att kunderna inte behöver träffa så många olika medarbetare.

Inom vård- och omsorgsboende har "direktbokning" av timvikarier använts vilket innebär att det är en begränsad grupp kända timvikarier som i första hand kan teckna sig för lediga arbetspass inom respektive boende.

Inom ordinärt boende har kontaktmannarollen stärkts (detta inom såväl utvecklingsarbetet hemtjänst som i projektet hemvård). Detta innebär bland annat att kunden väljer kontaktman. En uppdragsbeskrivning med tillhörande ansvarsfördelning för rollen är framtagen inom området.

Analys av indikatorerna

Utfallen på de indikatorer som hämtas från de nationella kundundersökningarna inom äldreomsorgen har bara förändrats marginellt under tidsperioden 2013-2018. Detta gäller både Gävle och riket i stort.

När det gäller personkontinuiteten inom hemtjänsten kan det konstateras att densamma har förbättrats från mätningen 2017 till mätningen 2018. Man bör komma ihåg att resultaten enbart speglar förhållandena under en period om två veckor i oktober 2018 när mätningen genomfördes. För att få en tydligare bild av hur personkontinuiteten utvecklas över tid bör därför en kontinuerlig mätning av densamma eftersträvas.

Den sammanvägda bedömningen är att målet "Omvårdnadsnämnden har nöjda kunder med tanke på trygghet och tillgänglighet" är nära att uppnås men inte uppfylls helt.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Andel äldre som uppger att det känns mycket eller ganska tryggt på vård- och omsorgsboendet.	88 %	>88 %	87 %
Uppföljningar av beslut som görs inom utsatt tid gällande hemtjänst, boendestöd och personligt stöd. 1)			

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Andel äldre som uppger att det känns mycket eller ganska tryggt att bo hemma med stöd från hemtjänsten.	86 %	>89 %	87 %
Personkontinuitet inom hemtjänsten.	13	<14	15

1) Data för indikatorn kan ej plockas ut ur verksamhetssystemet. För att få fram data behöver man därför gå in i varje individärendet och se händelser i journalen samt beslutsdatum, vilket inte har prioriterats. Biståndschef arbetar strukturerat med arbetssätt kopplat till uppföljningar men man har kommit olika långt. För vissa målgrupper har man 100 procent uppföljda beslut och andra har inte kommit lika långt.

1.2 Medarbetare

Omvårdnad Gävle är en attraktiv arbetsgivare med motiverade och framgångsrika medarbetare



Nämndens verksamheter

Omvårdnad Gävle ska enligt det övergripande nämndsmålet vara en attraktiv arbetsgivare med motiverade och framgångsrika medarbetare som agerar professionellt i sitt arbete.

Omvårdnad 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 Omvårdnad 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.

I våra verksamheter arbetar vi med systematiskt arbetsmiljöarbete där även arbetet kopplat till resultat av medarbetarundersökningen ingår som en naturlig del. Arbetet med förbättringar sker inom samtliga chefsområden som ett led i ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetet för att bevara det fina resultatet från tidigare mätningar och en fortsatt positiv utveckling av verksamheten och våra medarbetares förutsättningar för att göra ett bra arbete med närvarande ledarskap är i fokus.

Analys av indikatorerna

Då 2018 års medarbetarundersökning var en förenklad variant, finns inget utfall för indikatorerna Sammanvägt index och Hållbart medarbetarindex. Årets mätning gav resultat enbart på kommun- och förvaltningsnivå och inte på alla enhetsnivåer.

Resultatet från medarbetarundersökningen våren 2018 visar fortsatt bra värden rörande motivation. Då vi ej har något sammanslaget index för motivation redovisas nedan den procentandel som svarat att påståendet/frågeställningen stämmer mycket bra eller ganska bra.

Frågor rörande motivation:




Mitt arbete känns meningsfullt: 92%

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete: 93%

Jag ser fram emot att gå till arbetet: 75%

Andelen medarbetare som är stolta att arbeta i kommunen, rekommenderar kommunen och tycker kommunen är en attraktiv arbetsgivare har minskat med tre enheter i varje del.

Bedömningen är att vi nått målet trots att vi inte kan redovisa ett utfall på indikatorerna.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Sammanvägt värde MAU (2017=80%). 1)			80
Hållbart medarbetarengagemang (HME) (2017=81%). 1)			81
Attraktiv arbetsgivare. 2)			

Fotnot: 1) Målvärde saknas för 2018 i verksamhetsplanen då det vid beslutstidpunkten var oklart om det skulle bli någon medarbetarundersökning 2018. Den är dock genomförd under våren men något index finns inte redovisat. Statusbedömning har gjorts utifrån hur man svarat.

Målvärden finns i verksamhetsplanen för åren 2019 - 2021.

2) Mätning påbörjas 2018 men något samlat index finns i nuläget inte i den genomförda medarbetarundersökningen. Statusbedömning för helår görs utifrån de svar på frågor rörande attraktivitet som finns.

Omvårdnad Gävles chefer har ett inspirerande och utvecklande ledarskap.



Nämndens verksamheter

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

Analys av indikatorerna

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 vilket nu visar resultat i sänkt sjukfrånvaro.

Då 2018 års medarbetarundersökning var en förenklad variant, finns inget utfall för indikatorerna Sammanvägt index och Hållbart medarbetarindex. Årets mätning gav resultat enbart på kommun- och förvaltningsnivå och inte på alla enhetsnivåer.

Då vi ej har något sammanslaget index för ledarskap redovisas nedan den procentandel som svarat att påståendet/frågeställningen stämmer mycket bra eller ganska bra.

Frågor rörande ledning:

Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser: 69%

Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare: 78%

Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete: 78%

Frågor rörande styrning:

Jag är insatt i min arbetsplats mål: 93%



Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt: 70%

Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete: 94%

Vår bedömning är att vi fortsatt har bra värden i medarbetarundersökningen men att det finns förbättringspotential främst rörande feedback och uppföljning.

Arbete rörande medarbetarskap, arbetsmiljö och värdegrund pågår regelbundet i verksamheterna genom att frågorna diskuteras på APT 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.

Upptakt och utbildning i lönebildning för chefer har genomförts under våren samt utbildning rörande våld i nära relationer. Två brunchmöten för cheferna har genomförts med fokus på personalplanering och kompetensförsörjning.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Ledarskap MAU (2017=79%). 1)			79 %
Inspirerande och utvecklande ledarskap. 2)			

1) Målvärde saknas för 2018 i verksamhetsplanen då det vid beslutstidpunkten var oklart om det skulle bli någon medarbetarundersökning 2018. Den är dock genomförd under våren men något index finns inte redovisat. Statusbedömning har gjorts utifrån hur man svarat på frågorna rörande ledning och styrning. Målvärden finns i verksamhetsplanen för åren 2019 - 2021.

2) Mätning påbörjas 2018 men något samlat index finns i nuläget inte i den genomförda medarbetarundersökningen. Statusbedömning för helår görs utifrån de svar på frågor rörande ledarskap som finns.

Personalredovisning

Personalstruktur

	2018-12-31					
	Årsarbetare		Antal anställda		Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Genomsnittlig ålder
	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Tillsvidare
Kvinnor	1 729,2	39,8	1 862	44	92,9	47,7
Män	215,4	10,6	221	11	97,4	43,8
Totalt	1944,6	50,4	2083	55	93,4	47,2

Analys

Antal årsarbetare har minskat med 7,1 årsarbetare till 1 995 vid periodens slut. Antal anställda har minskat med 12 personer till 2 138. Antal tillsvidareanställda har minskat med 4 personer.

Könsfördelningen mellan våra medarbetare är 89,1 % kvinnor och 10,9 % män vilket är en ökning av andelen män jämfört med 2017.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat med 0,2 procentenheter till 93,3 % jämfört med 2017. För tillsvidareanställda har den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökat med 0,1 procentenhet i förhållande till 2017.

Andelen av våra tillsvidareanställda medarbetare som arbetar heltid är 66,5 % vilket är en ökning med 0,8 procentenheter jämfört med 2017. 95,1 % av våra tillsvidareanställda medarbetare arbetar mellan 75-100 %. Det är en ökning med 0,7 procentenheter jämfört med 2017.

Den förändring vi ser mot mer och mer heltid är helt i linje med avsikten med heltidsbeslutet. I alla mätningar visar det tydligt att vi hela tiden ökar andelen av heltid i organisationen.

Genomsnittsåldern i förvaltningen totalt är 47,1 år vilket är en liten ökning i förhållande till 2017. För tillsvidareanställda är genomsnittsåldern 47,2 år. Anledningen till att genomsnittsåldern i det närmaste är samma som tidigare år är att vi lyckas föryngrar i en takt som gör att antalet nyanställda är yngre samt de som är kvar är i majoritet och balanserar då de pensionsavgångar vi haft. Detta är till fördel i arbetet med kompetensförsörjning genom att vi har en bra balans i åldersgrupperna.

Obligatorisk sjukredovisning

Obligatorisk sjukredovisning	2018-12-31 (%)	2017-12-31 (%)	2016-12-31 (%)
Total sjukfrånvaro*	8,5	8,8	9,5
- varav långtidssjukfrånvaro**	41,0	40,6	45,2
Sjukfrånvaro för kvinnor	9,1	9,4	10,0
Sjukfrånvaro för män	5,1	5,1	6,3
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 29 år eller yngre	6,4	6,3	6,5
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 30-49 år	8,2	7,9	8,7
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 50 år eller äldre	9,3	10,1	11,1
* Sjukfrånvarons andel av den ordinarie arbetstiden för samtliga anställda, såväl tillsvidare- som visstidsanställda.			
** Den del av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer.			

Analys

Sjukfrånvaron fortsätter att vara på en hög nivå men har minskat med 0,3 procentenheter jämfört med samma period förra året. Långtidssjukskrivningarna står för den största delen av sjukfrånvaron och har ökat med 0,4 procentenheter jämfört med 2017.

Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män men minskar för kvinnor med 0,3 procentenheter. För män ligger sjukfrånvaron på samma nivå som 2017.

I åldersgruppen 29 år och yngre har sjukfrånvaron ökat med 0,1 procentenheter jämfört med 2017. I åldersgruppen 30-49 år ökar sjukfrånvaron med 0,3 procentenheter. För åldersgruppen 50 år och äldre minskar sjukfrånvaron med 0,8 procentenheter.

1.3 Hållbar tillväxt

Attraktiva verksamheter för kunder och medarbetare



Nämndens verksamheter

Genom att tillhandahålla attraktiva verksamheter bidrar Omvårdnadsnämnden till att Gävle kommun kan locka nya invånare i olika faser av livet. För att lyckas med detta arbetar Omvårdnad 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

Arbete rörande medarbetarskap, arbetsmiljö och värdegrund pågår regelbundet i verksamheterna genom att frågorna diskuteras på APT 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 ständigt för att ta tillvara på medarbetarnas intressen, förslag och kompetens.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Attraktiv arbetsgivare. 1)		—	

) Mätning påbörjas 2018 men något samlat index finns i nuläget inte i den genomförda medarbetarundersökningen. Statusbedömning och prognos för helår görs utifrån de svar på frågor rörande attraktivitet som finns.

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



Nämndens verksamheter

Omvårdnad 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.



Den framtagna handlingsplanen och sammanställningen av de genomförda aktiviteterna inom samtliga målområden i det miljöstrategiska programmet redovisas årligen i omvårdnadsnämnden.

Ett särskilt utvecklingsuppdrag, "dubbel hållbarhet", har påbörjats inom verksamheten för personer med funktionsnedsättning. Med dubbel hållbarhet menas att uppdraget bidrar till både miljömässig och social hållbarhet samt en miljömedvetenhet hos såväl kund som medarbetare. Uppdraget genomförs i form av gemensamma studuiecirklar för kunder och medarbetare med fokus på luft, vatten och renhållning. Cirkeln har varit uppskattad och kommer att genomföras på fler enheter under 2019.

Analys av indikatorerna

Mätningen av matsvinn görs två gånger per år, i mars och oktober. Mängden matsvinn per kund och måltid ligger i och med mätningar genomförda hösten 2018 på 44 gram per kund och måltid. Det som följs upp i indikatorn är mängden svinn per ätande från huvudkomponent, vilket är den del av måltiden som kommer tillagad från matleverantören. Sedan mätningarna började genomföras hos samtliga vård- och omsorgsboenden har mängden svinn från huvudkomponent per kund och måltid minskat från 54 gram till 44 gram.

Utfallet av andelen miljöbilar är troligtvis något högre än det utfallet på indikatorn visar. Detta då det finns några dubletter kvar i redovisningen bestående av gamla bilar som inte ännu är bortplockade ur systemen men som är ersatta med nya bilar. Till miljöbilar räknas elbilar, etanolbilar, biogasbilar, hvo-bilar samt hybridbilar med el/bensin. I samband med att leasingtiden för bilarna löper ut byts dessa ut mot miljövänliga alternativ.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Mängden matsvinn per kund och måltid på vård och omsorgsboende inom egen regi (2017= 54 gram per ätande och måltid).	44 gram per ätande och måltid		50 gram per ätande och måltid	54 gram per ätande och måltid
Andel miljöbilar inom förvaltningen (2017=58%).	68,5 %		58 %	52 %

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 verksamheten bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete i vardagen. Konkret innebär det att alla 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 tillitsbaserat 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

Under våren 2018 genomförde Omvårdnad Gävle för andra året i rad en övergripande egenkontroll och riskanalys i samtliga kärnverksamheter.

Syftet med egenkontrollen är att ge chefer på olika nivåer inom omvårdnadsnämndens ansvarsområde instrument för att själva säkerställa att den egna verksamheten följer de rutiner och riktlinjer som styr verksamheten. Det handlar också om att ge omvårdnadsnämnden underlag för att följa upp att verksamheterna följer de rutiner och riktlinjer som styr desamma. Av egenkontrollen framkom att ansvariga chefer, i relativt hög utsträckning, uppgav att verksamheten bedrivs enligt de processer och rutiner som ingår i ledningssystemet.

I en uppföljning av egenkontrollen som gjordes under hösten 2018 uppgav de flesta cheferna att egenkontroll är en bra metod för att identifiera områden där följsamheten mot rutiner och riktlinjer kan förbättras på enheten.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Andelen "ja"-svar i den förvaltningsövergripande egenkontrollen.	88 %		86 %	84 %

1.4 Ekonomi

Omvårdnadsnämnden har en hållbar ekonomi



Nämndens verksamheter

Omvårdnadsnämndens mål 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. En systematisk uppföljning och återkoppling till alla medarbetare när det gäller verksamhetens kvalitet och ekonomiska resultat är viktig för en positiv utveckling.

Det är även viktigt för en hållbar ekonomi att denna utveckling inkluderar en effektiv och medveten användning av både beprövade och nya välfärdstekniska möjligheter. Ett viktigt steg i denna utveckling har tagits under våren 2018 i samband med byte av datorer där en övergång från att ha ett stort antal stationära datorer till att nu ha bärbara datorer som möjliggör ett mobilt arbetssätt.

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 för 2018 är minus 22,2 mnkr vilket väl stämmer med den prognos som redovisades i verksamhetsrapporten för delår 2 (minus 20 - 25 mnkr). Orsakerna till underskottet är flera.

Den extremt varma sommaren hade stor påverkan på förutsättningarna för verksamheten. Samtidigt var det mycket stora svårigheter att hitta och anställa tillräckligt många vikarier. Sjuksköterskor hyrdes in för att klara bemanningen inom främst hemsjukvården men även inom vård- och omsorgsboende. Även Region Gävleborg hade stora utmaningar med bemanningen under sommaren och hade många avdelningar på sjukhuset stängda eller delvis stängda. Sammantaget innebar det extremt stora utmaningar i verksamhetens förutsättningar att lösa uppdraget. Fokus var att minimera påverkan för kunderna vilket personalen lyckades med på ett helt fantastiskt sätt med tanke på förutsättningarna.

Att detta på olika sätt påverkar personalkostnaderna är en naturlig konsekvens. Ökad beordrad övertid och fyllnadstid samt fler extra vak blev det vilket även innebar mer arbete under obekvämt arbetstid med extra ersättning som följd.

Utöver extrakostnader med anledning av den varma sommaren och att verksamheten var tvungen att hyra in sjuksköterskor har volymerna inom de flesta verksamheterna ökat i varierande grad i förhållande till tilldelad ram. Hemtjänstens alla fyra kategorier (vanlig hemtjänst, hemtjänst utförd av anhöriganställda samt boendestöd och personligt stöd) ökar i förhållande till budget. Även behovet av vård- och omsorgsboende har ökat och det gäller även externa placeringar inom området funktionsnedsättning. Däremot har antalet kunder med beslut från Försäkringskassan minskat något i antal, från 149 i januari till 144 i december.

De tre huvudorsakerna till ökade kostnader i förhållande till tilldelad ram, extremt varm sommar, tvingande inhyrning av sjuksköterskor och ökade volymer, innebär ökade kostnader med ca 35 mnkr. Omvårdnadsnämnden budgeterade en buffert med 16,5 mnkr för 2018. Bufferten täcker delar av underskotten och resultatet stannar därför vid minus 22,2 mnkr.

Med detta som grund gör omvårdnadsnämnden bedömningen att man i rimlig grad i förhållande till förutsättningarna, har klarat att uppfylla målvärdet angående att ha en hållbar ekonomi.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Kostnader och intäkter i balans, mnkr.	-22,2	2	-5,5

2 Uppföljning av politiska uppdrag

2.1 Hela kommunkoncernen ska fokusera på att bidra till att bryta utvecklingen för socialtjänsten gällande människors behov av försörjningsstöd.

Beskrivning uppdrag

Varje nämnd och bolag ska i samråd med näringsliv- och arbetsmarknadsnämnden och socialnämnden anta en särskild åtgärdsplan för hur man ska bidra till ökad inkludering på arbetsmarknaden, minskad segregation i bostadsområden, fler mötesplatser och ökad folkhälsa.

Uppföljning uppdrag

Det förebyggande arbetet och kompetensförsörjning är några av Omvårdnadsnämndens prioriterade områden. Genom att aktivt erbjuda praktikplatser, delta i KIVO (kompetensförsörjning genom inkludering) samt erbjuda extratjänster bidrar nämnden till en ökad inkludering. Omvårdnadsnämndens bedömning är att en sådan åtgärdsplan som anges i uppdraget förutsätter en samordning mellan de berörda nämnderna och att hänsyn behöver tas till arbetet med det sociala hållbarhetsprogrammet.

2.2 Hela koncernen ska beakta ökat fokus på trygghet i ett växande Gävle. Varje nämnd och bolag ska utifrån sitt verksamhetsområde analysera och genomföra åtgärder för en ökad trygghet.

Beskrivning uppdrag

Det handlar om fler vuxna förebilder, en tryggare och ljusare utemiljö, utvecklat stadsdelsarbete, ökad inkludering genom att skapa möjligheter till studier, praktik och arbete.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden har egna målformuleringar och indikatorer kopplat till trygghet för kund. Verksamhetens aktiviteter och utfallet på indikatorerna kopplat till detta redovisas i tertialrapporterna. För att skapa möjlighet till studier, praktik och arbete inom Omvårdnadsnämndens ansvarsområde ingår Omvårdnad Gävle i vård- och omsorgscollege, KIVO samt erbjuder extratjänster. Detta har avrapporterats i samband med den utökade personalredovisningen i delår två.

2.3 En koncernövergripande policy ska tas fram med syfte att ge samtliga anställda i koncernen likvärdiga villkor. Policyn ska eftersträva en återhållsam lönebildning i hela koncernen, undvika privata sjukvårdsförsäkringar, pensionsavsättningar eller andra löneförmåner utanför kollektivavtal. Ett gemensamt förmånspaket till anställda ska tas fram för kommunkoncernens anställda.

Beskrivning uppdrag

Alla kommunens nämnder och bolag ska iaktta en restriktiv och återhållsam linje gällande nya löneökningsskrav (över märket) för perioden. Detta gäller även högre chefers löneutveckling samt löneglidning som annars blir symboler för stigande lönekrav. Större lönejusteringar för att uppnå jämställda löner undantas.

Uppföljning uppdrag

Förutsätter en samordning mellan samtliga nämnder och bolag under ledning av kommunstyrelsen.

2.4 Förvaltnings- och bolagschefer ska inte ha en löneökningstakt som överstiger snittet i förvaltningen/bolaget i övrigt. Löneökning sker med fördel uttryckt i kronor för denna höglönegrupp.

Uppföljning uppdrag

Inte en fråga för Omvårdnadsnämnden då förvaltningscheferna lönesätts av kommundirektören.

2.5 Koncernen ska agera för att minska andelen externa kurser, konferenser och representation. Verksamhetsnära personal ska prioriteras för kompetensutveckling. En utveckling ska ske av möjligheterna att nyttja videolösningar i större omfattning för möten och kompetensutveckling.

Beskrivning uppdrag

Kommunkoncernen ska arbeta för en sänkning av konsulttjänster och istället ta tillvara på den kompetens som redan finns i kommunens verksamhet. Nämnder och bolag ska i möjligaste mån tillgodose sina behov av nya möbler och inventarier från kommunens möbelpool. Sammantaget bedöms rationaliseringsvinster motsvarande minst 4 miljoner kr vara möjliga via verksamheternas egna effektiviseringar från och med år 2018.

Uppföljning uppdrag

Att utöka användandet av tekniska lösningar för möten och kompetensutveckling ligger i linje med målen i det miljöstrategiska programmet. Aktiviteter kopplat till Omvårdnad Gävles handlingsplan för det miljöstrategiska programmet redovisas löpande i Omvårdnadsnämndens tertiärrapportering. Hur en redovisning av andelen externa kurser, konferenser och vad som kan definieras som verksamhetsnära personal kräver särskild utredning och samordning i kommunen.

Ett utvecklingsarbete har påbörjats för att kartlägga vilken digital kompetens som krävs för olika

yrken inom Omvårdnad Gävle. Det kommer att ligga som grund för kompetensutveckling för att uppnå önskad nivå rörande digital kompetens. Det arbetet är viktigt för att kunna nyttja olika digitala system både avseende stöd i arbetet såväl som i kompetensutveckling.

Särskild utredning av konsulter har genomförts rörande stödfunktioner på kommundirektörens uppdrag inom ramen för arbetet med ny förvaltningsorganisation.

2.6 Koncernen ska öka samordningen av lokaler för att undvika onödiga hyreskostnader.

Beskrivning uppdrag

För att i tidiga stadier också öka fokus på kostnadseffektivitet i byggandet av nya lokaler eller planerat underhåll ska ett Fastighetsråd utvecklas med mandatet att se över effektiviteten i beställningar och samordning av lokaler. För att undvika dyra driftskostnader ska kommunen som huvudregel äga sina egna verksamhetslokaler och eftersträva att nuvarande externa inhyrningar av lokaler minskar.

Uppföljning uppdrag

Den största delen av Omvårdnadsnämndens lokaler består av särskilda boenden. Beståndet och det förväntade behovet beskrivs årligen i nämndens långsiktiga boendeplan. Boendeplanen har beslutats vid Omvårdnadsnämndens sammanträde i maj.

På kommunfullmäktiges möte i april 2018 togs ett beslut om att ge kommunstyrelsen i uppdrag att fatta beslut om samtliga nämnders lokalresurser på såväl lång som kort sikt.

2.7 Koncernen kommer under år 2018 att påbörja ett större effektiviseringsarbete med full effekt från år 2019, som innebär ökad centralisering av stödresurser i kommunen.

Beskrivning uppdrag

Under år 2018 ska de totala kommunikationsresurserna, inklusive kundtjänst och svarsgrupper i förvaltningarna, samlas i en central enhet för ökad kvalitet, samordning och effektivitet. Under år 2019 är ambitionen att ha utrett om även delar av bolagens kommunikationsresurser kan inordnas i den centrala enheten. Under år 2018 påbörjas också motsvarande samlande arbete med centrala lösningar för ekonomi, rekrytering och juridiskt stöd för nämnder. Alla kommunala nämnder och bolag ska nyttja kommunens IT avdelning, uppmanas anamma ökad digitalisering och ingår från år 2018 i kommunens bilpool. Undantag från centralisering av stödresurser görs bara för verksamhetskritiska funktioner. Sammantaget skall rationaliseringsvinster motsvarande minst 10 miljoner kr uppnås under år 2018, varav 5 miljoner kr görs av kommunstyrelsen avseende kommunikationsverksamheten. Sammantaget finns ytterligare rationaliseringsmöjligheter under år 2019 motsvarande 10 miljoner kr på olika stödresurser.

Uppföljning uppdrag

Arbetet med centralisering av stödresurser sker i samverkan med alla förvaltningar och bolag. Samordnas av kommunledningen.

2.8 Koncernen förväntas hålla sig inom upphandlade avtal.

Beskrivning uppdrag

Alla nytillkommande upphandlingar ska inkludera sociala krav som motsvarar kollektivavtalsliknande villkor samt som understödjer målen i kommunens miljöstrategiska program. I större upphandlingar ska krav ställas som ger människor långt ifrån arbetsmarknaden utökade möjligheter till arbete.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnad Gävle har varit pilot under 2017 i införandet av e-handel i Gävle kommun. Införandet av e-handel underlättar för beställaren av varor att göra rätt

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-09-25 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, Dnr 18ON165- 14

2.9 Kommunen kvarstår som medlem i Inköp Gävleborg för att öka kostnadseffektivitet och kvaliteten i våra upphandlingar och avbryter därmed den urträdesprocess som initierats.

Beskrivning uppdrag

Kommunen verkar istället för revideringar av nuvarande förbundsordning och avstår då från den stora merkostnad vi skulle fått via dubblingseffekten vid ett utträde. Koncernen ska effektivisera sina inköp och visa större följsamhet mot gjorda upphandlingar. Vi har idag ca 830 upphandlingar med upphandlingsplikt varav cirka 300 har osäker avtalstrohet/upphandlas ej. Koncernen bedöms genom skärpta upphandlingar spara 5% av beloppen av dessa 300 upphandlingar omfattar. Genom skärpt köptrohet på övriga 530 upphandlingar bedöms vi kunna spara ytterligare 2% av avtalssummorna. Sammantaget ger detta ett effektiviseringsutrymme motsvarande minst 10 miljoner kr år 2018 och ytterligare 15 miljoner kr år 2019.

Uppföljning uppdrag

Gäller inte efter nytt beslut i kommunfullmäktige.

2.10 Koncernen ska i nämnder och bolag fullgöra sitt ansvar i genomförandet av strategiska program såsom Näringslivsprogrammet, Miljöstrategiska programmet och framåt det Sociala hållbarhetsprogrammet.

Beskrivning uppdrag

Uppföljning ska också ske i hela koncernen avseende följsamhet mot kommunens resepolicy med exempelvis nyttjande av privat bil i tjänsten. Hela koncernen uppdras att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv i sina beslutsprocesser.

Uppföljning uppdrag

Aktiviteter kopplat till handlingsplanen för det miljöstrategiska programmet redovisas löpande i tertialrapporteringen under målområdet hållbar tillväxt. Aktiviteter kopplade till övriga program redovisas under året.

2.11 Koncernen ska eftersträva ökad regional samverkan och kraftigt förbättra relationerna med Gävleborgs övriga kommuner och sammantaget visa att Gävle axlar rollen som regionhuvudstad.

Beskrivning uppdrag

Denna samverkan bedrivs på många områden och bygger självklart på att vi söker lösningar som alla parter tjänar på. Samverkan ska förstärkas på områden som exempelvis integration, gymnasiesamarbete, kollektivtrafik, turism, innovationsutveckling och kommunala stödresurser.

Uppföljning uppdrag

Inom välfärdssektorn finns en struktur och ett fungerande samarbete i regionen där omvårdnad Gävle har en ledande roll. Både gällande samverkan med regionen i hälso- och sjukvårdsfrågor för våra kommunmedborgare samt mellan kommunerna. Mellan kommunerna finns särskilda överenskommelser gällande hemtjänst samt hemsjukvård som underlättar tillfälliga förflyttningar över kommungränserna för länets medborgare.

2.12 Nämnderna uppdras att avbryta nya kostnadsdrivande valfrihetsreformer som riskerar att skada ekonomin eller kvaliteten i den kommunala verksamheten.

Beskrivning uppdrag

Detta beslut avbryter omgående införandet av kulturcheckar inom Kultur och Fritidsnämnden, införandet av lagen om valfrihet i den dagliga verksamheten för personer med funktionsnedsättning i Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden samt nya LoV-verksamheter inom Omvårdnad.

Uppföljning uppdrag

Finns inget beslut i omvårdnadsnämnden om att införa LOV, Lagen om Valfrihetssystem, inom några nya verksamhetsområden och är därmed inte en aktuell fråga för nämnden.

2.13 Alla förvaltningar ges i uppdrag att ta fram en plan på hur medarbetarinflytandet kan öka för att gå mer mot självstyrande personalgrupper, ökad trivsel och bättre arbetsmiljö.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnad Gävle har sedan tidigare en tillitsbaserad styrmodell som bygger på en tillit till att medarbetarna utifrån sin yrkesroll har kompetens att bedöma hur uppgiften bäst kan lösas. Vad som ska göras regleras bland annat i lagstiftning, föreskrift, riktlinjer och rutiner.

Omvårdnad 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 Omvårdnad Gävle har chefer och ledare ökat 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.

I våra verksamheter arbetar vi med systematiskt arbetsmiljöarbete där även arbetet kopplat till resultat av medarbetarundersökningen ingår som en naturlig del. Arbetet med förbättringar sker inom samtliga chefsområden som ett led i ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetet fokuserar på att bevara det fina resultatet från tidigare mätningar och en fortsatt positiv utveckling av verksamheten och våra medarbetares förutsättningar för att göra ett bra arbete med närvarande ledarskapi fokus.

Att man som medarbetare upplever att man vet vad som förväntas i arbetet, är insatt i arbetsplatsens mål, att arbetet är meningsfullt, man lär nytt och utvecklas, förutsättningar ges för att ta ansvar och att chefen visar förtroende för sina medarbetare är viktiga förutsättningar för att medarbetarinflytandet ska fungera. I årets förenklade medarbetarundersökning har vi fått index som vid tidigare mätningar. Vi bedömer därför utifrån de svar som lämnats hur förutsättningarna finns för medarbetarinflytande. Vår bedömning är att förutsättningarna är goda och avser att fortsätta vårt sätt att arbeta för att inkludera och öka inflytandet för våra medarbetare. Vi har i nuläget inte något försök med självstyrande grupper,

Frågor rörande motivation:

Mitt arbete känns meningsfullt: 92%

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete: 93%

Frågor rörande ledning:

Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare: 78%

Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete: 78%

Frågor rörande styrning:

Jag är insatt i min arbetsplats mål: 93%

Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete: 94%

2.14 Nämnder som idag berörs av ofrivilliga delade turer för personalen uppdras särskilt att implementera flexibla schemalägningsmodeller och andra åtgärder tillsammans med personalen med mål att avskaffa dessa.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnad Gävles arbete med flexibla schemalägningsmodeller pågår som en del i arbetet med att öka medarbetarnas inflytande över arbetstidsförläggningen. Översyn av avtal och tillämpningsanvisningar pågår.

2.15 Taxor och avgifter som bereds i nämnderna bör högst motsvara ett snitt av nivåerna inom 8-stads samarbetet.

Beskrivning uppdrag

För bygglovstaxor och plantaxor ska en revidering göras så att de stora projekten tar en större del av taxorna och att mindre ansökningar får en lägre avgift.

Uppföljning uppdrag

Under 2018 har Omvårdnadsnämnden hanterat ett ärende avseende avgifter inom nämndens verksamhetsområde. I underlaget har en jämförelse gjorts med 8 -stads samarbetet och den justering som Omvårdnadsnämnden föreslog ligger i linje med dessa.

2.16 Omvårdnadsnämnden uppdras att fortsätta arbeta med flexibla arbetstidsmodeller och stärkt grundbemanning för att successivt minska på de ofrivilliga delade turerna i kommunen.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnad Gävle fortsätter arbetet med flexibla schemalägningsmodeller och stärkt grundbemanning.

Omvårdnad Gävles arbete med flexibla schemalägningsmodeller pågår som en del i arbetet med att öka medarbetarnas inflytande över arbetstidsförläggningen. Bedömning av ökad grundbemanning är ett chefsansvar som kan underlättas med stöd av flexibla arbetstidsmodeller. Översyn av avtal och tillämpningsanvisningar pågår.

2.17 Omvårdnadsnämnden uppdras att genom kompetensutveckling av chefer och medarbetare i hemtjänsten snabba på införandet av behovsstyrd hemtjänst med ökat medarbetarinflytande, liknande det i Bomhus hemtjänst, i alla kommunens hemtjänstgrupper. 4 miljoner kronor tillförs nämnden för kompetensutvecklingsinsatser kopplat till detta.

Uppföljning uppdrag

Utvecklingsarbetet som avses i uppdraget påbörjades och genomfördes till stor del redan under 2017. Under 2018 har arbetet slutförts med inriktning på mer specialiststöd inom planering och schemaläggning inom den verksamhet som traditionellt benämns som hemtjänsten. Utvecklingsarbetet har under 2018 vidgats till att även omfatta den typ av hemtjänstverksamhet som vänder sig till personer med funktionsvariation. Inom boendestöd har arbetet bedrivits med fokus på ett förändrat arbetssätt med Case Management som grund. Inom personligt stöd har ett utvecklingsarbete påbörjats som bygger på ett relationsbaserat arbetssätt där man erbjuder den enskilde anpassat stöd utifrån beviljade insatser. Med syfte att stödet ska stärka individens självkänsla och bidra till ökad egenmakt. En ökad personkontinuitet, en utvecklad samverkan samt vidareutveckling av arbetsmetoder, med motiverande samtal som grund, är fokusområden i utvecklingsarbetet.

2.18 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att göra en genomlysning av alla privata utförare, med fokus på personalens anställningsvillkor, tillsammans med arbetstagarorganisationerna.

Uppföljning uppdrag

Tillsammans med arbetstagarorganisationerna togs två enkäter fram, vilka sedan skickades ut till samtliga externa utförare. Resultatet visade att samtliga privata utförare har kollektivavtal i övrigt var det svårt att dra slutsatser från undersökningen då enkäterna sannolikt inte nått en särskilt stor del av alla medarbetare och insamlingsmetoden i sig gjorde det svårt att uppskatta bortfallet.

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-12-13 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, Dnr. 18ON165-26

2.19 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att utforma ett uppföljningssystem, som säkerställer avtalsefterlevnad i både egen och privat hemtjänst och där Omvårdnadsnämnden kontinuerligt, minst varje delår, ska ges rapport om eventuella avvikelser och åtgärdsplaner för dessa.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-09-25 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, Dnr 18ON165- 12

Omvårdnad Gävle bedömer att den ovan beskrivna uppföljningsmodellen säkerställer att

kontrollen av de krav som ställs på verksamheterna, såväl i egenregi som i extern regi, är tillräcklig.

2.20 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att omarbeta ersättningssystemet inom LOV och om lagligt möjligt, att medel för heltidsbeslut och dyrare kollektivavtal endast tillförs utförare som har motsvarande personalförmåner. Ersättningssystemet ska även differentiera ersättning i tätort/landsbygd.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-11-22 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, Dnr 18ON165.

2.21 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att utreda om trygghetslarm ska ingå i LOV-systemet.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-04-25 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, att trygghetslarm inte ska ingå i LOV-systemet. Dnr 18ON165- 3.

2.22 Omvårdnadsnämnden får i uppdrag att införa ytterligare valfrihet i beviljad tid i hemtjänsten, som även kan inkludera förebyggande hälsofrämjande insatser.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-04-25 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, som menar att valfrihet i den beviljade hemtjänsten angående hälsofrämjande insatser redan finns i dag, samt att möjligheten till förebyggande hälsofrämjande insatser kommer också att öka i och med implementeringen av IBIC. Dnr 18ON165-12

2.23 Omvårdnadsnämnden få i uppdrag att värdera om nuvarande organisation med fokus på antal chefsled på bästa sätt främjar kommunikation, ledning och ansvarstagande från politik till medarbetare och brukare.

Uppföljning uppdrag

Kommer att hanteras i samband med genomförandet av den nya förvaltningsorganisationen.

2.24 Medarbetares initiativkraft bättre tas tillvara. Vi vill se chefsskap byggt på tillit där arbetslag och personalgrupper får agera utifrån sin profession med stort ansvar och fler befogenheter. Hur verksamheterna bäst utformas till gagn för brukarna, vet personalen bäst.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnad Gävle har sedan tidigare en tillitsbaserad styrmodell som bygger på en tillit till att medarbetarna utifrån sin yrkesroll har kompetens att bedöma hur uppgiften bäst kan lösas. Vad som ska göras regleras bland annat i lagstiftning, föreskrift, riktlinjer och rutiner.

Omvårdnad 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 Omvårdnad 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.

I våra verksamheter arbetar vi med systematiskt arbetsmiljöarbete där även arbetet kopplat till resultat av medarbetarundersökningen ingår som en naturlig del. Arbetet med förbättringar sker inom samtliga chefsområden som ett led i ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetet fokuserar på att bevara det fina resultatet från tidigare mätningar och en fortsatt positiv utveckling av verksamheten och våra medarbetares förutsättningar för att göra ett bra arbete med närvarande ledarskap i fokus.

Att man som medarbetare upplever att man vet vad som förväntas i arbetet, är insatt i arbetsplatsens mål, att arbetet är meningsfullt, man lär nytt och utvecklas, förutsättningar ges för att ta ansvar och att chefen visar förtroende för sina medarbetare är viktiga förutsättningar för att medarbetarinflytandet ska fungera. I årets förenklade medarbetarundersökning har vi ej fått index som vid tidigare mätningar. Vi bedömer därför utifrån de svar som lämnats hur förutsättningarna finns för medarbetarinflytande. Vår bedömning är att förutsättningarna är goda och avser att fortsätta vårt sätt att arbeta för att inkludera och öka inflytandet för våra medarbetare.

Frågor rörande motivation:

Mitt arbete känns meningsfullt: 92%

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete: 93%

Frågor rörande ledning:

Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare: 78%

Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete: 78%

Frågor rörande styrning:

Jag är insatt i min arbetsplats mål: 93%

Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete: 94%

2.25 Omvårdnadsnämnden uppdras att tillsammans med regionen initiera en översyn och ett utvecklingsarbete av hur hemsjukvård/specialistsjukvård kan göras effektivare.

Uppföljning uppdrag

Både lokalt och i riket har ett arbete pågått sedan en tid tillbaka med fokus på att ta fram en överenskommelse som reglerar ansvarsförhållandena mellan kommuner och landsting gällande personer med ett omfattande behov av hälso- och sjukvårdsinsatser som vårdas i hemmet. En lokal överenskommelse har tagits fram i länet i avvaktan på att överenskommelsen på riksnivå färdigställs. Den lokala överenskommelsen har till syfte att säkerställa att patienter, där sjukhusvård, primärvård, kommunal hälso- och sjukvård och socialtjänst har ett delat ansvar, får en säker och jämlik vård med så god livskvalitet som möjligt. Överenskommelsen omfattar alla verksamheter. Alla verksamheter som berörs ingår inom respektive huvudmans ansvar.

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-10-31 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, Dnr 18ON165- 18

2.26 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att presentera en verksamhetslösning avseende Sofia Magdalena samt en boendelösning i egen regi som kan ersätta en framtida avveckling av Kristinelund.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-06-20 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, som menar att då tidigare fastighetsägare, AB Gavlegårdarna, avyttrat fastigheten Sofia Magdalena till privat aktör sker planeringen framåt i boendeplanen utifrån detta. Den pågående avvecklingen av Kristinelund finns med i planeringen och ersätts av planerad nyproduktion.

2.27 Omvårdnadsnämnden uppdras att omvandla Villa Milbo till ett reguljärt gruppboende.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-06-20 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, som menar att då fastigheten i dag har omvandlats till ett korttidsboende enligt LSS vore det olyckligt att flytta den. Detta då bedömningen är att fastigheten i sin utformning är ypperlig för korttidsverksamhet men inte optimalt planerad för en gruppboende. Dnr 18ON165-9

2.28 Omvårdnadsnämnden uppdras att utforma krav som syftar till att minimera hemtjänstverksamhetens miljöpåverkan genom att samordning sker mellan kommunen och externa utförare.

Uppföljning uppdrag

Följs upp och styrs bland annat av de aktiviteter som finns i handlingsplanen för det miljöstrategiska programmet samt de krav som ställs i de övergripande riktlinjerna och rutinerna. Samtliga hemtjänstutförare omfattas av dessa. Införandet av nyckelfria lås och fjärrtillsyn bidrar till att minska resandet för alla utförare.

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-10-31 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, Dnr 18ON165-17

2.29 Omvårdnad uppdras att införa ett ickevalsalternativ för den enskilde som inte kan eller inte vill välja utförare. Kommunens ickevalsalternativ utgörs av kommunens egen verksamhet.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-04-25 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande att rådande beslut om turordning kvarstår .

Dnr 18ON165-30

2.30 Omvårdnadsnämnden uppdras att ställa särskilda kontraktsvillkor avseende arbets- och anställningsvillkor i enlighet med kollektivavtal samt att heltid ska vara normsättande vid LOV och LoU. För det fall utföraren anlitar en underleverantör som har arbetstagare som utför arbete inom kommunen, åligger det utföraren att säkerställa att de vid var tid gällande villkoren efterlevs av den som är arbetsgivare.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-06-19 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande. Dnr 18ON165-5

2.31 Omvårdnadsnämnden uppdras att tillsammans med Näringslivs och arbetsmarknadsnämnden utreda förutsättningarna att tillskapa ett "Fontänhus". En plats för psykiatrisk rehabilitering och en öppen dörr till en meningsfullare tillvaro för människor med psykisk ohälsa. Verksamheten ska bygga på förmågan till arbete, delaktighet och social gemenskap i samverkan med civilsamhället.

Uppföljning uppdrag

Ett samverkansprojekt med fokus på sysselsättning för målgruppen har under 2018 pågått mellan Näringsliv och arbetsmarknad Gävle, Socialtjänst Gävle, Utbildning Gävle och Omvårdnad Gävle. Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-09-25 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande. Dnr.18ON165-13

2.32 Omvårdnad uppdras att utreda möjligheten till att Moränens lokal kan samutnyttjas med civilsamhället som riktar sig till samma målgrupp med aktiviteter.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-10-31 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande. Dnr 18ON165-16

2.33 Omvårdnadsnämnden ges ett utökat investeringsanslag med 2 miljoner kr för Treserva.

Uppföljning uppdrag

Det extra anslaget för införande av verksamhetssystemet Treserva ingår i 2018 års investeringsbudget.

3 Uppföljning externa utförare

Omvårdnad Gävles uppföljning av utförare, såväl i egen regi som externa, redovisas regelbundet i omvårdnadsnämnden.

Uppföljningarna består bland annat av avtalsuppföljningar, egenkontroll, uppföljning av personkontinuitet, kund- och brukarundersökningar, klagomål och synpunkter, avvikelser, eller annan indikation på brister i verksamheten. Vidare görs olika typer av administrativ och ekonomisk uppföljning samt uppföljning av mervärde utifrån antaget anbud.

Utöver den återkommande uppföljningen så genomför Omvårdnad Gävle olika typer av uppföljningar och utvärderingar på förekommen anledning.

4 Utvecklingsområde

- För att möta nutida och framtida behov är det angeläget att Omvårdnad Gävle ligger i framkant avseende tekniska lösningar både inom välfärdsområdet men även för att möjliggöra mobila arbetssätt. Ett antal projekt för att möjliggöra denna positionsförflyttning har genomförts under 2018.

- Omvårdnad Gävles arbete för att trygga kompetensförsörjningen för framtiden är i likhet med kommunen i övrigt en utmaning. Kompetensutveckling för att kunna utveckla och behålla nuvarande medarbetare likväl som att marknadsföra för att attrahera nya medarbetare är viktiga utvecklingsområden. Ett framåtsyftande arbete med arbetsgivarvarumärket är nödvändigt för att trygga den framtida personalförsörjningen.
- Omvårdnad Gävle har ett brett utbud av aktiviteter, trots detta är det ett återkommande förbättringsområde i kundundersökningarna. Omvårdnadsnämnden har därför ett behov av att ytterligare utveckla aktiviteter som stimulerar och utmanar.

5 För verksamheten viktiga nyckeltal

Nyckeltal	2014 Utfall	2015 Utfall	2016 Utfall	2017 Utfall	2018 Utfall	2019 Plan	2020 Plan	2021 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	52 485	52 600	53 700	55 000
Antal kunder, vård- och omsorgsboende 1 och 3)	950	957	1 024	1 057	1 041	1 086	1 112	1 141
Antal korttidsplatser äldre 3)	73	73	71	71	73	69	69	69
Lägenheter för personer med funktionsnedsättning 1 och 3)	282	294	297	338	336	319	325	325
Antal timmar personlig assistans per månad inom egen regi 2 och 4)	35 945	33 601	30 708	26 800	25 507	22 100	22 100	22 100

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

2) Uppgifter 2018 avser genomsnitt för perioden jan - dec.

3) Uppgifter 2018 avser antal per den sista december.

4) Ny modell fr.o.m. 2018 för beräkning av antal timmar.

6 Resultat och investeringar

(mnkr)	Utfall 2018	Utfall 2017	Budget 2018
Verksamhetens intäkter	313,3	314,9	307,5
Personalkostnader	-1 112,4	-1 108,7	-1 104,9
Övriga kostnader	-819,2	-754,6	-797,9
Avskrivningar/nedskrivningar	-7,8	-7,2	-7,8
Internränta	-0,7	-0,6	-1,5
Resultat före kommunbidrag	-1 626,8	-1 556,2	-1 604,6
Kommunbidrag	1 604,6	1 510,9	1 604,6
Årets resultat	-22,2	-45,3	0,0
Investeringar	8,7	9,7	11,2
Erhållet investeringsbidrag	0,1	0,0	0,0

Sammanfattning av resultatet för 2018

Det ekonomiska resultatet för 2018 är minus 22,2 mnkr vilket väl stämmer med den prognos som redovisades i verksamhetsrapporten för delår 2 (minus 20 - 25 mnkr). Orsakerna till underskottet är flera. Redan i prognoserna under våren var flera volymförändringar kända och redovisades i delårsrapport 1. Under perioden maj – augusti tillkom ytterligare några förändringar som innebar ett utökat uppdrag (och högre kostnader). Detta redovisades i delårsrapport 2 och stämmer väl med den prognos som redovisades då.

Den extremt varma sommaren hade stor påverkan på förutsättningarna för verksamheten. Samtidigt var det mycket stora svårigheter att hitta och anställa tillräckligt många vikarier. Sjuksköterskor hyrdes in för att klara bemanningen inom främst hemsjukvården men även inom vård- och omsorgsboende. Även Region Gävleborg hade stora utmaningar med bemanningen under sommaren och hade många avdelningar på sjukhuset stängda eller delvis stängda. Sammantaget innebar det extremt stora utmaningar i verksamhetens förutsättningar att lösa uppdraget. Fokus var att minimera påverkan för kunderna vilket personalen lyckades med på ett helt fantastiskt sätt med tanke på förutsättningarna.

Att detta på olika sätt påverkar personalkostnaderna är en naturlig konsekvens. Ökad beordrad övertid och fyllnadstid samt fler extra vak blev det vilket även innebar mer arbete under obekvämt arbetstid med extra ersättning som följd. Bedömningen som gjordes i delårsrapport 2 är inte ändrad utan innebär en ökad kostnad för sommaren om ca 10 mnkr.

Nettokostnaden (efter avdrag för vakanta tjänster) för att hyra in sjuksköterskor är för hela 2018 ca 7 mnkr. Rekrytering av sjuksköterskor har pågått under hösten men ett mindre antal har varit inhyrda under hela hösten. Bedömningen är att det även under 2019 kommer att behöva hyras in sjuksköterskor men då i mindre omfattning än 2018.

Utöver extrakostnader med anledning av den varma sommaren och att verksamheten var tvungen att hyra in sjuksköterskor har volymerna inom de flesta verksamheterna ökat i varierande grad i förhållande till tilldelad ram.

Hemtjänstens alla fyra kategorier (vanlig hemtjänst, hemtjänst utförd av anhöriganställda samt boendestöd och personligt stöd) ökar i förhållande till budget. Störst ökning har skett inom området personligt stöd med 35 % (budget 15 000 timmar till utfall drygt 20 000 timmar). Även Boendestöd och hemtjänst utförd av anhöriganställda ökar kraftigt med ca 12 %. Ökad kostnad för de ökade volymerna i förhållande till tilldelad ram är ca 8 mnkr.

Även behovet av vård- och omsorgsboende inklusive korttidsboende har ökat. Ökningen består av fler externt köpta platser, fler platser på korttidsboende med anledning av den kö som finns till vård- och omsorgsboende, fler parboende än budget och en speciallägenhet med särskilda förutsättningar. Ökningen bedöms kosta ca 7 mnkr mer än budgeterad ram.

Inom området funktionsnedsättning har det under året skett ett antal nya externa placeringar men det har även skett ett arbete med att hitta nya alternativa lösningar inom den egna verksamheten för att både öka kundnöjdhet och minska kostnader. Tillsammans innebär förändringarna ökade kostnader utöver ram med ca 3 mnkr.

Antalet kunder med beslut från Försäkringskassan har minskat något i antal under året, från 149 i januari till 144 i december. Detta medför att kommunens kostnad för de första 20 timmarna per vecka minskat något under året.

Inom egenregin redovisas ett underskott i förhållande till budget med minus 19,7 mnkr vilket följer prognosen från delårsrapport 2. En stor del av dessa underskott hör samman med de ökade personalkostnaderna under sommaren samt inhyrningen av sjuksköterskor.

De tre huvudorsakerna till ökade kostnader i förhållande till tilldelad ram, extremt varm sommar, tvingande inhyrning av sjuksköterskor och ökade volymer, innebär ökade kostnader med ca 35 mnkr. Omvårdnadsnämnden budgeterade en buffert med 16,5 mnkr för 2018. Bufferten är delvis använd till vissa riktade insatser men täcker även delar av underskotten och resultatet stannar därför vid minus 22,2 mnkr.

Utvecklingen följs noga när det gäller förändringar av volymer inom alla områden. Det pågår aktiviteter inom flera områden för att på olika sätt öka möjligheten att möta dessa förändringar

med så liten påverkan som möjligt inom både verksamhet och ekonomi.

I omvårdnadsnämndens internbudget för 2018 finns det med ett antal kostnader som inte var kända när budgetunderlaget till ramarna för 2018 togs fram våren 2017 och som fastställdes av kommunfullmäktige i juni 2017 (men de var kända när internbudgeten gjordes). Omvårdnadsnämnden har i sin internbudget tagit hänsyn till dessa faktiska förutsättningar och genomfört extra besparingar utöver de 1,5 % i generell besparing för att budgeten ska rymmas inom den tilldelade ramen.

Kommentarer till investeringar

I budget för 2018 finns 9,0 mnkr till investeringar. Omvårdnadsnämnden hade dessutom i bokslutet för 2017 kvar 2,2 mnkr som inte användes och dessa har godkänts att överföra till 2018 års budget. Per den sista december har 8,7 mnkr bokförts som investeringar och 0,1 som investeringsbidrag. Av de återstående 2,6 mnkr avser 0,7 mnkr införande av nytt verksamhetssystem Treserva. Införandet är förskjutet och är nu planerat till våren 2019 och då kommer hela beloppet att betalas ut. Det återstående beloppet 1,9 mnkr avser beslutade och i flera fall beställda men ej levererade investeringar. Hela beloppet önskas överföras till 2019.

7 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling

Det har under de senaste åren öppnats ett stort antal nybyggda eller totalrenoverade lägenheter inom flera olika verksamhetsområden. 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 i både vård- och omsorgsboende samt särskilda boenden 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 slutet av 2019 och under 2020 kommer att finnas ytterligare ca 200 nya lägenheter att tillgå.

Under 2017 och 2018 har det skett en stor satsning på att installera Wifi på alla boenden. Detta har delvis skett med de riktade 2,0 mnkr som kommunfullmäktige särskilt avsatt för införande av ny välfärdsteknologi för både 2017 och 2018. Denna utbyggnad gör det möjligt att utveckla både ett mobilt arbetssätt inom verksamheten och att utveckla olika typer av stöd till omvårdnadsnämndens kunder. Ett öppet gästnät finns nu att använda vid våra olika boenden. Ambitionen är att satsningarna kommer att leda till ökade möjligheter att både höja kvalitén för kunden och bidra till en effektivare verksamhet med lägre kostnader.

Riksdagen har beslutat om ett riktat statsbidrag med 350 mnkr till digitalisering inom "Funktionsomsorgen och Äldreomsorgen". Motivet är att öka investeringstakten i välfärdsteknik och att därmed bättre ta till vara de möjligheter som ökad användning av välfärdsteknik kan innebära. Gävle kommun har fått drygt 3,3 mnkr av detta statsbidrag och hela bidraget är använt till olika utvecklingsinsatser under perioden juni - december 2018.

Effekterna av Försäkringskassans nya bedömningsgrunder vid omprövningar och nya beslut om personlig assistans har redan inneburit en överflyttning av kostnader från staten till kommunen. I stället för att kommunen tidigare endast betalat de 20 första timmarna av insatserna per vecka, så får kommunen nu i flera omprövade ärenden ansvara och betala för samtliga insatser. För tillfället har Försäkringskassan stopp för omprövningar i avvaktan på förslag till ny lagstiftning. Utredningens förslag presenterades i januari 2019. Från riksdag och regering finns ännu inga konkreta beslut eller förslag om förändringar inom området. Det finns därför i dag en stor osäkerhet både i Gävle kommun och på riksnivå om vad som ska hända inom området personlig assistans. I dagsläget ligger ca 15 ärenden från Gävle kommun för avgörande i domstol gällande personlig assistans. Beroende på utfall kan detta kraftigt komma att påverka volymer för 2019 och framöver.

8 Sammanfattning av de viktigaste händelserna

Bemanningsläget inför och under 2018 års sommarmånader var en extra utmaning. Sommarens långa värmebölja och minskningen av vårdplatser på sjukhuset spädde ytterligare på en mycket ansträngd situation för organisationen. På samtliga nivåer har dock fokus bibehållits och varit tydligt, dvs att lösa kundernas behov av stöd och hjälp.

Under 2018 har aktiviteter påbörjats för att flytta fram positionerna gällande målsättningen att gå mot ett mer mobilt arbetssätt. Införandet av nyckelfria lås har påbörjats och möjligheten till fjärrtillsyn har införts som en insats i hemtjänsten.

Den 1 januari 2018 trädde lagen om samverkan vid utskrivning från slutet hälso- och sjukvård i kraft. Syftet är att skapa en trygg, säker och smidig övergång från slutenvård till öppen vård och omsorg. En regional överenskommelse ligger till grund för tillämpningen i Gävleborgs län där målbilden för utskrivningsprocessen är att när alla berörda instanser tagit sitt ansvar för planeringen skall den enskilde skrivas hem samma dag som den är utskrivningsklar från sjukhuset. Det här innebär att planeringen från alla parter behöver starta redan vid inskrivningen, vilket ställer särskilda krav på samtliga parter.

9 Bilaga 1 Personalstatistik

9.1 Personalstruktur

Personalstruktur

	2018-12-31			2017-12-31		
Årsarbetare	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	1 729,2	215,4	1 944,6	1 744,8	198,5	1 943,3
Visstid	39,8	10,6	50,4	45,0	13,8	58,8
Totalt	1 769,0	226,0	1 995,0	1 789,8	212,3	2 002,1
	2018-12-31			2017-12-31		
Antal anställda	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	1 862	221	2 083	1 882	205	2 087
Visstid	44	11	55	49	14	63
Totalt	1 906	232	2 138	1 931	219	2 150

Analys

Antal årsarbetare har minskat med 7,1 årsarbetare till 1 995 vid periodens slut. Antal anställda har minskat med 12 personer till 2 138. Antal tillsvidareanställda har minskat med 4 personer.

Könsfördelningen mellan våra medarbetare är 89,1 % kvinnor och 10,9 % män vilket är en ökning av andelen män jämfört med 2017.

9.2 Genomsnittlig ålder

Anställningsform	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	47,7	47,5	47,4
	Män	43,8	43,5	43,3
	Totalt	47,2	47,1	47,0
Visstid	Kvinnor	41,3	41,7	39,5
	Män	36,9	36,1	32,9
	Totalt	40,4	40,5	38,7
Totalt	Kvinnor	47,5	47,4	47,1
	Män	43,4	43,1	42,8
	Totalt	47,1	46,9	46,7

Åldersfördelning - Antal medarbetare per åldersintervall

Anställningsform	Kön	Upp till 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre
Tillsvidare	Kvinnor	149	304	476	649	284
	Män	18	62	69	53	19
	Totalt	167	366	545	702	303
Visstid	Kvinnor	6	13	12	9	4
	Män	3	5	2	0	1
	Totalt	9	18	14	9	5
Totalt	Kvinnor	155	317	488	658	288
	Män	21	67	71	53	20
	Totalt	176	384	559	711	308

Analys

Genomsnittsåldern i förvaltningen totalt är 47,1 år vilket är en liten ökning i förhållande till 2017. För tillsvidareanställda är genomsnittsåldern 47,2 år. Anledningen till att genomsnittsåldern i det närmaste är samma som tidigare år är att vi lyckas föryngrar i en takt som gör att antalet nyanställda är yngre samt de som är kvar är i majoritet och balanserar då de pensionsavgångar vi haft. Detta är till fördel i arbetet med kompetensförsörjning genom att vi har en bra balans i åldersgrupperna.

Av våra tillsvidareanställda medarbetare är 14,5 % över 60 år och 8,0 % av våra tillsvidareanställda medarbetare är mellan 20-29 år. Om vi inkluderar visstidsanställda är fördelningen 14,4 % över 60 år och 8,2% mellan 20-29 år.

Andelen medarbetare över 60 år har ökat jämfört med 2017.

Fler medarbetare än tidigare arbetar längre än till 65 år, 24 personer som är 65-67 år jobbar fortfarande kvar, men vi har en stor andel pensionsavgångar de kommande åren, i snitt 51 medarbetare/år.

Omvårdnadspersonalen har en genomsnittsålder mellan 43 och 51 år. Våra förstalinjechefer genomsnittsålder är drygt 51 år. Genomsnittsåldern för sjuksköterskorna ligger nu på 49 år. Det är en yrkesgrupp som redan idag är svårrekryterad.

Sjukgymnaster har en genomsnittsålder på 41,5 år och arbetsterapeuter har en genomsnittsålder på drygt 50 år.

Åldersstrukturen visar att vi har en framtida utmaning när det gäller personal- och kompetensförsörjningen.

9.3 Sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad		2018-12-31 (%)	2017-12-31 (%)	2016-12-31 (%)
Tillsvidare	Kvinnor	92,9	92,7	92,3
	Män	97,4	96,8	96,5
	Totalt	93,4	93,1	92,7
Visstid	Kvinnor	90,4	91,9	92,4
	Män	96,6	98,6	90,5
	Totalt	91,6	93,4	92,1
Totalt	Kvinnor	92,8	92,7	92,3
	Män	97,4	96,9	96,1
	Totalt	93,3	93,1	92,7

Analys

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat med 0,2 procentenheter till 93,3 % jämfört med 2017. För tillsvidareanställda har den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökat med 0,1 procentenhet i förhållande till 2017.

Andelen av våra tillsvidareanställda medarbetare som arbetar heltid är 66,5 % vilket är en ökning med 0,8 procentenheter jämfört med 2017. 95,1 % av våra tillsvidareanställda medarbetare arbetar mellan 75-100 %. Det är en ökning med 0,7 procentenheter jämfört med 2017.

Den förändring vi ser mot mer och mer heltid är helt i linje med avsikten med heltidsbeslutet. I alla mätningar visar det tydligt att vi hela tiden ökar andelen av heltid i organisationen.

9.4 Arbetad tid och frånvaro

Arbetad tid och frånvaro		2018-12-31		2017-12-31		2016-12-31	
		Dagar	Procent	Dagar	Procent	Dagar	Procent
Nettoarbets-tid	Kvinnor	519 425	74,5	524 612	73,9	542 999	74,6
	Män	63 591	77,9	62 354	77,3	55 630	76,2
	Totalt	583 016	74,8	586 966	74,2	598 629	74,8
Sjukdom totalt antal dagar	Kvinnor	62 090	8,9	68 727	9,7	70 778	9,7
	Män	4 138	5,1	4 729	5,9	5 451	7,5
	Totalt	66 228	8,5	73 456	9,3	76 229	9,5
Barnledighet	Kvinnor	28 192	4,0	26 681	3,8	28 030	3,9
	Män	2 397	2,9	2 062	2,6	2 218	3
	Totalt	30 589	3,9	28 743	3,6	30 248	3,8

Arbetad tid och frånvaro		2018-12-31		2017-12-31		2016-12-31	
Semester/ Ferien	Kvinnor	68 020	9,8	70 513	9,9	66 837	9,2
	Män	7 416	9,1	7 644	9,5	6 149	8,4
	Totalt	75 436	9,7	78 157	9,9	72 986	9,1
Studier	Kvinnor	7 961	1,1	6 945	1,0	4 629	0,6
	Män	980	1,2	864	1,1	676	0,9
	Totalt	8 941	1,1	7 809	1,0	5 305	0,7
Övrig frånvaro	Kvinnor	11 859	1,7	12 465	1,8	14 272	2
	Män	3 123	3,8	2 986	3,7	2 916	4
	Totalt	14 982	1,9	15 451	2,0	17 188	2,1

Analys

Nettoarbetstiden har ökat med 0,6 procentenheter. Sjukfrånvarons andel av frånvaron har minskat med 0,8 procentenheter. Barnledighet har ökat med 0,3 procentenheter. Semesterledighet har minskat med 0,2 procentenheter. Studieledighet har ökat med 0,1 procentenheter och övrig frånvaro har minskat med 0,1 %.

9.5 Övertid

	Kön	2018-12-31			2017-12-31		
		Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad för övertid i tid	Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad för övertid i tid
Fyllnadstid	Kvinnor	14 245	2 252 335	561 922	14 489	2 186 910	592 099
	Män	1 129	188 223	50 556	1 690	291 219	23 677
	Totalt	15 374	2 440 558	612 478	16 179	2 478 129	615 776
Enkel övertid	Kvinnor	4 925	1 290 301	387 590	4 933	1 067 460	508 636
	Män	792	194 710	18 262	922	202 417	32 837
	Totalt	5 717	1 485 011	405 852	5 855	1 269 877	541 473
Kvalificerad övertid	Kvinnor	10 296	4 087 688	351 157	11 821	4 206 634	598 303
	Män	3 992	1 443 669	33 253	4 368	1 484 544	71 998
	Totalt	14 288	5 531 357	384 410	16 189	5 691 178	670 301

Analys

Det totala antalet fyllnadstid/övertidstimmar har minskat med 2844 timmar jämfört med förra året till 35 379 timmar totalt. Svårighet vid rekrytering av vikarier är största anledningen till beordring av övertid.

Det totala antalet mer- och övertidstimmar motsvarar drygt 16 timmar per medarbetare vilket är en minskning med 1 timme/medarbetare i jämförelse med 2017.

9.6 Rekrytering och personalförsörjning

Nyttillsättning	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	108	136	182
	Män	31	30	27
	Totalt	139	166	209
Visstid	Kvinnor	87	80	118
	Män	14	25	17
	Totalt	101	105	135
Totalt	Kvinnor	195	216	300
	Män	45	55	44
	Totalt	240	271	344
Avgångar				
Avgångar	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	148	189	239
	Män	24	30	14
	Totalt	172	219	253
Visstid	Kvinnor	46	59	63
	Män	5	15	10
	Totalt	51	74	73
Totalt	Kvinnor	194	248	302
	Män	29	45	24
	Totalt	223	293	326
- varav pension	Totalt	40	49	58
- varav ÖK-SAP	Totalt	0	0	0

Analys

Under 2018 har 240 personer nyanstälts. 223 personer har avslutat sin anställning.

Av de tillsvidareanställda som slutat är 40 pensionsavgångar. Det ligger något under den beräknade pensionsavgången utifrån 65 års ålder men utifrån att vi vid årsskiftet 2017 hade 24 personer som var mer än 65 år ligger avgångarna inom förväntade nivåer.

Med anledning av vårt ekonomiska läge och de omflyttningar av verksamheter som skett under året tillämpar vi återbesättandeprövning innan en vakant tjänst tillsätts. Beslut om återbesättande fattas av överordnad chef. Genom detta prövas varje vakans innan rekrytering sker.