



# Verksamhetsrapport delår 2 2018

---

Omvårdnadsnämnd

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Målanalys .....</b>	<b>6</b>
1.1	Invånare och kunder .....	6
1.2	Medarbetare.....	10
1.3	Hållbar tillväxt.....	13
1.4	Ekonomi.....	15
<b>2</b>	<b>Uppföljning av politiska uppdrag .....</b>	<b>16</b>
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 oc 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. ....	19
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.....	20
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.....	22
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. ....	23
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

<b>2.22</b>	<b>Omvårdnadsnämnden får i uppdrag att införa ytterligare valfrihet i beviljad tid i hemtjänsten, som även kan inkludera förebyggande hälsofrämjande insatser. ....</b>	<b>23</b>
<b>2.23</b>	<b>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. ....</b>	<b>24</b>
<b>2.24</b>	<b>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 ersonalen bäst.....</b>	<b>24</b>
<b>2.25</b>	<b>Omvårdnadsnämnden uppdras att tillsammans med regionen initiera en översyn och ett utvecklingsarbete av hur hemsjukvård/specialistsjukvård kan göras effektivare. ....</b>	<b>25</b>
<b>2.26</b>	<b>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. ....</b>	<b>25</b>
<b>2.27</b>	<b>Omvårdnadsnämnden uppdras att omvandla Villa Milbo till ett reguljärt gruppboende. ....</b>	<b>25</b>
<b>2.28</b>	<b>Omvårdnadsnämnden uppdras att utforma krav som syftar till att minimera hemtjänstverksamhetens miljöpåverkan genom att samordning sker mellan kommunen och externa utförare. ....</b>	<b>26</b>
<b>2.29</b>	<b>Omvårdnad uppdras att införa ett ickevalsalternativ för den enskilde som inte kan eller inte vill välja utförare. Kommunens ickevalsalternativ utgörs av kommunens egen verksamhet. ....</b>	<b>26</b>
<b>2.30</b>	<b>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.....</b>	<b>26</b>
<b>2.31</b>	<b>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.....</b>	<b>26</b>

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 .....	30
9	Bilaga 1 Personalstatistik .....	31
9.1	Personalstruktur.....	31
9.2	Sysselsättningsgrad .....	31
9.3	Arbetad tid och frånvaro.....	32
9.4	Övertid .....	33

## 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 och andra tertialen 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. Särskilt utsedda metodutvecklare stödjer handläggarna i den nya arbetssättet.

Inom verksamheten för personer för funktionsnedsättning pågår bland annat fortsatt utbildningsinsatser kring Case management under hela 2018. Case management är en insats som samordnar vården för personer med allvarliga psykiska funktionshinder för att de ska kunna leva ett så självständiga liv som möjligt. Vidare har fem så kallade delaktighetsslingor genomförts inom ramen för den så kallade delaktighetsmodellen och två utbildningsslingor pågår. Delaktighetsmodellen är ett arbetssätt som underlättar en mer jämlik dialog mellan grupper där det råder maktobalans, som mellan grupperna personal och brukare av insatser enligt LSS. Avsikten med DMO är att stärka brukarnas engagemang och inflytande över sin vardagssituation och nära omgivning. Arbetet tillför även personalen en ny dimension i sitt arbete. Funktionsnedsättningsområdet har beviljats 300 000 kr för 2018 från Gavlegårdarnas utbildningsmedel för sitt goda arbete med att skapa en meningsfull fritid (ett projekt pågick under tre år under namnet "aktiv fritid"). Ett rad aktiviteter har genomförts och planeras under den återstående delen av 2018.

Inom vård- och omsorgsboende har man bland annat på Gävle strands vård- och omsorgsboende samverkat med Polhemsskolans restaurang- och livsmedelsprogram genom att eleverna lagade och serverade en måltid till kunderna tre fredagar i januari. Kunderna på Gävle Strand har sedan fått mat lagat på stället under perioden mars-maj, där de själva varit med och önskat maträtter till menyn. Under sommaren har en paus gjorts i arbetet, men nu pågår en rekrytering av måltidsansvarig och egen matlagning på stället planeras att återupptas under hösten. Vidare har Gävle strands anhöriga, kunder och medarbetare i april bjudits till en WiFi - inspirationseftermiddag för att visa på vad internet och det trådlösa nätverket kan användas till för att öka delaktigheten för alla kundgrupper. Under dagen genomfördes även en workshop dit aktivitetsombud från övriga vård och omsorgsboenden var inbjudna att delta. Verksamheterna Fleminggatan, Selggrens, Hilleborg, Vallongården och Furugården deltar fortsatt i ett projekt som heter "Musik som brobyggare" som drivs av Studieförbundet Vuxenskolan i samarbete med Demensföreningen, SPF och Omvårdnad Gävle. Syftet är att skapa en ny metod där man med musik som verktyg och brobyggare får ett ökat välbefinnande, såväl hos personer med demenssjukdom som hos vårdpersonal, volontärer och anhöriga.

Inom ordinärt boende pågår projektet hemvård fortsatt under hela 2018. Projektets syfte är att ta fram ett personcentrerat arbetssätt i teamsamverkan. Fem hemvårdsområden, av 10 arbetar nu enligt projektmetoden. I projektet utvecklas rollen i kontaktmannaskapet. Detta i syfte att stärka kundens inflytande och delaktighet. Kund och kontaktman kommunicerar behov, aktiviteter och insatser. Detta dokumenteras i genomförandeplan och tas upp vid täta uppföljningsträffar. På så sätt skapas möjlighet till gemensam planering och behov och önskemål uppmärksammas kontinuerligt. För att öka kundens delaktighet i sin egen vårdplanering pågår även ett arbete tillsammans med slutenvården och primärvården. I arbetet sker samverkan för att optimera utskrivningsprocessen från sjukhus - till kundens bostad,

oavsett vilket boende kund för tillfället har. Arbetet pågår och kommer att pågå helår 2018. Ordinärt boende deltar regelbundet i avstämningar och möten i utvecklingsarbetet.

### Analys av indikatorerna

När det gäller de indikatorer som hämtas från de nationella kundundersökningarna inom äldreomsorgen så genomförs dessa årligen på uppdrag av Socialstyrelsen under april-maj. Resultaten redovisas därefter i oktober-november. Därmed kan inga resultat redovisas för andra tertialen 2018.

Indikatorn "andel verksamheter inom området funktionsnedsättning som under året genomfört minst en delaktighetsslinga" mäts på helårsbasis, varför inga resultat kan redovisas för andra tertialen 2018.

Indikatorn "andelen kunder inom boendestöd som tycker att de tillsammans med närstående kan påverka innehållet i det stöd och den hjälp de får" bygger på en kundundersökning som genomförts på ett slumpmässigt urval om ungefär hälften av boendestöds kunder. De möjliga felkällorna i undersökningen är att urvalet, trots slumpurvalet, på något sätt skulle kunna vara snedvridet samt att personalen varit närvarande när kunderna svarat på enkäten.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Andel äldre som uppger att personalen alltid eller oftast tar hänsyn till åsikter och önskemål. Hemtjänst (2017=88%).	—	90 %	Ok	Uppnås
Andel äldre som uppger att personalen alltid eller oftast tar hänsyn till åsikter och önskemål. Vård- och omsorgsboende (2017=77%).	—	>82 %	Ok	Uppnås
Andel äldre som uppger att de alltid eller oftast kan påverka vilka tider de får hjälp av personalen. Hemtjänst (2017=58%).	—	>62 %	Ok	Uppnås
Andel äldre som anger att de alltid eller oftast kan påverka vilka tider de får hjälp av personalen. Vård- och omsorgsboende (2017=62%).	—	>63 %	Ok	Uppnås
Andel äldre på vård- och omsorgsboende som är mycket eller ganska nöjda med de	—	>66 %	Ok	Uppnås

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
aktiviteter som erbjuds (2017=64%).				
Andel verksamheter inom området funktionsnedsättning som under året genomfört minst en delaktighetsringa (2017=44%). 1)	—	>54 %		Uppnås
Andelen kunder inom boendestöd som tycker att de tillsammans med närstående kan påverka innehållet i det stöd och den hjälp de får. 2)	74 %	● >66 %		Uppnås

1) Målvärde för planeringsperioden är ett bättre utfall än 2017 års resultat mätt per den 31/12 2017.

2) Målvärdena bygger på utfallet i en urvalsundersökning i samband med att enkätinstrumentet testades i projektform under 2015.

## 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.

Ett exempel på ett utvecklingsarbete som berör kontinuitet är uppdraget med så kallad passmarknad/vakansplanering. Inom hela egenregion (verksamheterna för personer för funktionsnedsättning, vård- och omsorgsboende samt ordinärt boende) har arbetet med att implementera detta nya arbetssätt för att boka vikarier fortsatt. Arbetet förväntas leda till minskat vikariebehov inom verksamheterna liksom ökad kontinuitet hos kund då den så kallade resurstid som uppkommer utifrån Gävle kommuns heltidsbeslut används inom den egna verksamheten vid andra medarbetares frånvaro. Ordinarie medarbetare ges möjlighet att boka in sig på pass vid annan medarbetares frånvaro.

Inom verksamheten för personer för funktionsnedsättning har nya områdesindelningar gjorts inom personlig assistans utifrån chefernas kompetens och kundernas behov. Den så kallade passbilen tar dubbelassistans på dom korta insatserna, vilket gör att kunderna inte behöver träffa så många olika medarbetare. Inom boendestöd har 113 kunder varit delaktiga med att svara på frågor om sin nöjdhet med de insatser man har. Resultaten visade höga värden på utförandet, men att ett förbättringsarbete när det gäller kontinuitet för kund måste göras. En omfattande organisationsförändring pågår därför nu inom boendestöd för att säkerställa kontinuiteten.

Inom ordinärt boende pågår projektet hemvård fortsatt under hela 2018. Projektet omfattar



bland annat så kallad integrering, vilket innebär att hemsjukvården arbetar i team tillsammans med hemtjänsten. Detta genomförs i syfte att kund får större inflytande över sin vård och omsorg samt att kontinuiteten ökar för samtliga professioner. Arbetet pågår helår 2018.

Inom vård- och omsorgsboende startades i mars en försöksverksamhet, "flexibel avlösning", på Fleminggatans vård- och omsorgsboende. Arbetssättet innebär att de kunder som går på dagverksamheten och har ett beslut om avlösning kan få denna avlösning kvällar och nätter på Fleminggatan. Syftet är att skapa möjlighet till mera flexibel avlösning för anhöriga till yngre demenssjuka inom Fleminggatans dagverksamhet. Försöksverksamheten kommer att testas under en period, vartefter behovet av en permanent verksamhet kommer att utvärderas.

### Analys av indikatorerna

När det gäller de indikatorer som hämtas från de nationella kundundersökningarna inom äldreomsorgen så genomförs dessa årligen på uppdrag av Socialstyrelsen under april-maj. Resultaten redovisas därefter i oktober-november. Därmed kan inga resultat redovisas för andra tertialen 2018.

När det gäller indikatorn "uppföljningar av beslut som görs inom utsatt tid gällande hemtjänst, boendestöd och personligt stöd" kommer mätning att påbörjas under 2018 och uppföljning av målvärden görs 2019, 2020 och 2021. Inga resultat finns dock tillgängliga för andra tertialen 2018.

Indikatorn "personkontinuitet inom hemtjänsten" mäts i oktober varje år, varför inga resultat kan redovisas för andra tertialen 2018.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Andel äldre som uppger att det känns mycket eller ganska tryggt på vård- och omsorgsboendet (2017=87%).	—	>88 %	Ok	Uppnås
Uppföljningar av beslut som görs inom utsatt tid gällande hemtjänst, boendestöd och personligt stöd. 1)	—			
Andel äldre som uppger att det känns mycket eller ganska tryggt att bo hemma med stöd från hemtjänsten (2017=87%).	—	>89 %	Ok	Uppnås
Personkontinuitet inom hemtjänsten. (2017=14)	—	<14	Ok	Uppnås

1) Mätning påbörjas 2018 och uppföljning av målvärden görs 2019, 2020 och 2021. Då det saknas målvärde kan ingen statusbedömning eller prognos för helår göras.

## 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.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Sammanvägt värde MAU (2017=80%). 1)	—		Ok	Uppnås
Hållbart medarbetarengagemang (HME) (2017=81%). 1)	—		Ok	Uppnås
Attraktiv arbetsgivare. 2)	—		Mindre avvikelse	Uppnås delvis

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 och prognos 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 och prognos 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. Ett brunchmöte för cheferna har genomförts med fokus på personalplanering och kompetensförsörjning.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Ledarskap MAU (2017=79%). 1)	—		Ok	Uppnås
Inspirerande och utvecklande	—		Ok	Uppnås

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
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 och prognos 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 och prognos för helår görs utifrån de svar på frågor rörande ledarskap som finns.

## Personalredovisning

### Personalstruktur

2018-08-31						
	Årsarbetare		Antal anställda		Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Genomsnittlig ålder
	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Tillsvidare
Kvinnor	1 726	55	1 857	59	92,9%	47,7
Män	208	10	213	10	97,4%	43,9
Totalt	1934	65	2070	69	93,4%	47,3

### Analys

Antal årsarbetare har minskat med 9 årsarbetare till 1999 vid periodens slut. Antal anställda har minskat med 17 personer till 2 139. Antal tillsvidareanställda har minskat med 15 personer.

Könsfördelningen mellan våra medarbetare är 89,6 % kvinnor och 10,4 % män vilket är samma nivå som förra året vid samma period.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för samtliga anställda har ökat med 0,3 procentenheter till 93,4 %. För tillsvidareanställda har den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökat med 0,3 procentenheter till 93,4 %.

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

Den genomsnittliga åldern för tillsvidareanställda är nu 47,3 år vilket är lägre än förra året vid samma period.

### Obligatorisk sjukredovisning

Obligatorisk sjukredovisning	2018-07-31 (%)	2017-07-31 (%)	2016-07-31 (%)
Total sjukfrånvaro*	8,4%	8,8%	9,5%
- varav långtidssjukfrånvaro**	41,5%	43,4%	46,7%
Sjukfrånvaro för kvinnor	8,9%	9,4%	10,0%
Sjukfrånvaro för män	5,4%	4,9%	6,1%
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 29 år eller yngre	6,1%	6,2%	6,2%
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 30-49 år	8,1%	8,0%	8,8%
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 50 år eller äldre	9,2%	10,3%	11,0%

\* Sjukfrånvarons andel av den ordinarie arbetstiden för samtliga anställda, såväl tillsvidare- som

Obligatorisk sjukredovisning	2018-07-31 (%)	2017-07-31 (%)	2016-07-31 (%)
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 0,4 procentenheter jämfört med samma period förra året. Långtidssjukskrivningarna står för den största delen av sjukfrånvaron men har minskat med 1,9 procentenheter jämfört med samma period 2017.

Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män men minskar för kvinnor med 0,5 procentenheter. För män ökar sjukfrånvaron med 0,5 procentenheter.

I åldersgruppen 29 år och yngre har sjukfrånvaron minskat med 0,1 procentenheter jämför med samma period förra året. I åldersgruppen 30-49 år ökar sjukfrånvaron med 0,1 procentenheter. För åldersgruppen 50 år och äldre ökar sjukfrånvaron med 1,1 procentenheter.

## 1.3 Hållbar tillväxt

### Attraktiva verksamheter för kunder och medarbetare

—

#### Nämndens/bolagets 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	Målvärde	Status	Prognos Helår
Attraktiv arbetsgivare. 1)	—		Mindre avvikelse	Uppnås delvis

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

Ett särskilt uppdrag, "dubbel hållbarhet", genomförs under året inom verksamheten för personer med funktionsnedsättning. 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

Mätningen av matsvinn görs två gånger per år, i mars och oktober. Det sammanställda resultatet för årets mätningar kommer att redovisas i samband med tertial tre. Den mätning som gjordes i våras visade att mängden svinn av huvudkomponent, det som kommer färdiglagat från leverantör har minskat något och ligger nära den godtagbara nivån på 50 gram per ätande och måltid. Mängden svinn från bikomponent bör kunna minska något.

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	Målvärde	Status	Prognos Helår
Mängden matsvinn per kund och måltid på vård och omsorgsboende inom egen regi (2017= 54 gram per ätande och måltid).	51 gram per ätande och måltid	 30 gram per ätande och måltid	Mindre avvikelse	Uppnås delvis
Andel miljöbilar inom förvaltningen (2017=58%).	58 %	 58 %	Ok	Uppnås

## 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 Omvårdnad Gävles verksamheter bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete i vardagen. Konkret innebär det att Omvårdnad 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.

Inom ordinärt boende och vård- och omsorgsboende arbetar verksamheterna med flera så kallade nationella kvalitetsregister; Senior Alert, Palliativa registret och BPSD. Under 2018 sker ett omtag för att höja täckningsgraden i registren. Det har även tecknats avtal med SveDem (Svenska Demensregistret) och Fleminggatans vård- och omsorgsboende har under mars-april

varit testpiloter för detta register innan implementeringen sker på övriga vård- och omsorgsboenden.

### Analys av indikatorerna

Under april/maj 2018 genomfördes Omvårdnad Gävles övergripande egenkontroll och riskanalys i samtliga kärnverksamheter för andra året i rad. Huvudsyftet 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. Ett ytterligare syfte är att ge omvårdnadsnämnden underlag för att följa upp att verksamheterna följer de rutiner och riktlinjer som styr desamma. Det kan konstateras att andelen "ja"-svar i egenkontrollen har ökat något jämfört med 2017, vilket gör att målvärdet för 2018 på 86 procent uppnås.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Andelen "ja"-svar i den förvaltningsövergripande egenkontrollen (2017=84%).	88 %	86 %	Ok	Uppnås

## 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 t.o.m. augusti 2018 är minus 21,8 mnkr. Prognosen för hela 2018 är ett underskott mellan 20 - 25 mnkr. Orsakerna till underskottet är flera.

Den extremt varma sommaren har haft stor påverkan på förutsättningarna för verksamheten. Samtidigt har det varit mycket stora svårigheter att hitta och anställa tillräckligt många vikarier. Sjuksköterskor har hyrts in för att klara bemanningen inom främst hemsjukvården men även inom vård- och omsorgsboende. Även Region Gävleborg har haft stora utmaningar med bemanningen under sommaren och har haft många avdelningar på sjukhuset stängda eller delvis stängda. Sammantaget har detta inneburit extremt stora utmaningar i verksamhetens förutsättningar att lösa uppdraget. Fokus har varit att minimera påverkan för kunderna vilket personalen lyckats 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 har det blivit vilket även innebär mer arbete under obekvämt arbetstid med extra ersättning som följd.

Ökade kostnader har tillkommit för ett antal nya ärenden under året med extern placering (inom området funktionsnedsättning). Tillskott har skett av ett antal ej budgeterade externa lägenheter inom vård- och omsorgsboende som delvis minskar trycket på den kö som finns till våra boenden.

Omvårdnadsnämnden har budgeterat en buffert med 16,5 mnkr för 2018. Bufferten täcker delar av underskotten men sammantaget är prognosen för hela 2018 ett underskott mellan 20 - 25 mnkr.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Kostnader och intäkter i balans, mnkr.	-21,8	2		Uppnås ej

## 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

Arbetet med att ta fram en åtgärdsplan samordnas av näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden och socialnämnden.

### 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 tertiärrapporterna. För att skapa möjlighet till studier, praktik och arbete inom Omvårdnadsnämndens ansvarsområde ingår Omvårdnad Gävle i vård- och omsorgscollege, KIVO samt erbjuder extratjänster. Detta avrapporteras 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 pågår rörande stödfunktioner på kommundirektörens uppdrag inom ramen för arbetet med ny förvaltningsorganisation. Vad som kan definieras som verksamhetsnära personal kommer förhoppningsvis att klargöras i samband med det arbetet.

## **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.

Omvårdnad Gävle kommer även att ta fram en särskild lokalförsörjningsplan för övriga verksamhetslokaler. På kommunfullmäktiges möte i april 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. När Omvårdnadsnämnden är upphandlande myndighet regleras sociala kraven i förfrågningsunderlaget, hur regleringen ser ut redovisas i en utredning som kommer att genomföras under året.

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

Är en kommungemensam fråga som utreds och samordnas inom kommunen. För omvårdnadsnämnden blir det aktuellt att beakta resultatet från den gemensamma utredningen i samband med höstens uppdatering av nämndens taxor och avgifter.

**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**

Två utvecklingsprojekt har startat/ är på väg att starta upp inom hemtjänsten. Ett med inriktning på mer specialiststöd inom planering och schemaläggning och ett inom hemtjänst boendestöd där ny organisationsstruktur och ett nytt arbetssätt ska prövas.

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

**Uppföljning uppdrag**

Genomförandet av uppdraget kräver samordning och planering tillsammans med de privata utförarna. Uppdraget återrapporteras under året.

**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**

Översyn pågår av det system som finns för uppföljning och detta kommer under året att förtydligas.

**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**

Redan 2017 påbörjades ett arbete med att omarbeta ersättningssystemet inom LOV. Målsättningen är att ett förslag till ny ersättningsmodell skall läggas fram under 2018.

**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.

**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.

## **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 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.

## **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 samt att inget tyder på att fastigheten i framtiden blir ett vård- och omsorgsboende, sker planeringen framåt i boendepånen utifrån detta. Den pågående avvecklingen av Kristinelund finns med i planeringen och ersätts av befintliga boenden samt 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 gruppbostad.

**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**

Hanteras bland annat i de aktiviteter som finns i handlingsplanen för det miljöstrategiska programmet och de krav som ställs i de övergripande riktlinjerna och rutinerna som gäller alla utförare. Införandet av nyckelfria lås och fjärrtillsyn bidrar till att minska resandet för alla utförare.

**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**

Uppdraget kommer att hanteras i en särskild utredning.

**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**

Regleras i förfrågningsunderlag, hur regleringen ser ut redovisas i en utredning som kommer att genomföras under året.

**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 pågår mellan Näringsliv och

arbetsmarknad Gävle, Socialtjänst Gävle, Utbildning Gävle och Omvårdnad Gävle. Underlag för hur uppdraget ska genomföras och förväntade effekter arbetas fram efter projektslutet juni 2018.

## **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**

Uppdraget kommer att hanteras i en särskild utredning.

## **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**

### **Text**

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

Uppföljningarna består bland annat av, 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.
- 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. Omvårdnad Gävle ser 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 /prog nos	2019 Plan	2020 Plan	2021 Plan
Befolkning 65+	19 512	19 786	20 038	20 301	20 589	20 827	21 058	21 193
Befolkning 80+	4 845	4 904	4 951	5 057	5 204	5 321	5 444	5 615
Antal utförda hemtjänsttimmar per månad 2)	49 098	48 797	51 033	50 569	52 017	52 600	53 700	55 000
Antal kunder, vård- och omsorgsboende 1 och 3)	950	957	1 024	1 057	1 042	1 086	1 112	1 141
Antal korttidsplatser äldre 3)	73	73	71	71	72	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	25 303	22 100	22 100	22 100

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

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

3) Uppgifter 2018 avser antal per den sista augusti.

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

## 6 Resultat och investeringar

(mnkr)	Utfall 2018-08-31	Utfall 2017-08-31	Budget 2018-08-31	Budget helår 2018	Prognos helår 2018
Verksamhetens intäkter	202,5	205,0	205,4	307,5	
Personalkostnader	-750,5	-731,3	-740,4	-1 104,9	
Övriga kostnader	-537,5	-496,9	-531,9	-797,9	
Avskrivningar/nedskrivningar	-5,3	-4,8	-5,2	-7,8	
Internränta	-0,5	-0,4	-1,0	-1,5	
Resultat före kommunbidrag	-1 091,3	-1 028,4	-1 073,1	-1 604,6	
Kommunbidrag	1 069,7	1 007,3	1 069,7	1 604,6	
<b>Årets resultat</b>	<b>-21,6</b>	<b>-21,1</b>	<b>-3,4</b>	<b>0,0</b>	
Investeringar	-6,4	-6,4	-7,4	-11,2	
Erhållet investeringsbidrag	0,0	0,0	0,0	0,0	

### Sammanfattning av resultatet och prognos för hela 2018

Det ackumulerade resultat t.o.m. augusti är minus 21,8 mnkr vilket är 0,7 mnkr sämre än resultatet motsvarande period 2017. Jämfört med den periodiserade internbudgeten avviker resultatet med minus 18,4 mnkr (de faktiska kostnaderna för perioden är högre än budgeten). Prognosen för hela 2018 är ett underskott med 20 – 25 mnkr.

Redan i prognoserna under våren var flera volymförändringar kända och är redovisade i delårsrapport 1. Under perioden juni – augusti har några ytterligare förändringar tillkommit som innebär ett utökat uppdrag (och högre kostnader). Samtliga dessa är verkställda eller kommer att verkställas under hösten och bedöms gälla tills vidare.

Den extremt varma sommaren har haft stor påverkan på förutsättningarna för verksamheten. Samtidigt har det varit mycket stora svårigheter att hitta och anställa tillräckligt många vikarier. Sjuksköterskor har hyrts in för att klara bemanningen inom främst hemsjukvården men även inom vård- och omsorgsboende. Även Region Gävleborg har haft stora utmaningar med bemanningen under sommaren och har haft avdelningar på sjukhuset stängda eller delvis stängda. Sammantaget har detta inneburit extremt stora utmaningar i verksamhetens förutsättningar att lösa uppdraget. Fokus har varit att minimera påverkan för kunderna vilket personalen lyckats 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 har det blivit vilket även innebär mer arbete under obekvämt arbetstid med extra ersättning som följd. T.o.m. augusti är kostnaden för dessa ersättningar ca 11 mnkr högre än vad som budgeterats.

Nettokostnaden (efter avdrag för vakanta tjänster) för att hyra in sjuksköterskor är t.o.m. augusti ca 6 mnkr. Rekrytering av sjuksköterskor pågår men bedömningen är att det under september behövs ca 5,5 bemanningssköterskor för att klara verksamheten och att det för resten av året behövs ca 3,5 bemanningssköterskor.

Prognosen för ökade kostnader inom vård- och omsorgsboende som avser ökade volymer uppgår till 12 – 14 mnkr. Detta 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.

Prognosen för externa placeringar inom området funktionsnedsättning beräknas öka i volym och får därmed ökade kostnader för hela 2018 med 8 – 10 mnkr mer än budget.

Beslutade insatser inom verksamheten boende och stöd har ökat markant i volym under året och beräknar kosta 3 – 4 mnkr mer än budget.

Inom egenregin redovisas ett underskott t.o.m. augusti med ca 21 mnkr i förhållande till budget och prognosen för hela 2018 är ett underskott med ca 18 – 20 mnkr. En stor del av dessa underskott hör samman med ökade personalkostnader under sommaren samt inhyrningen av sjuksköterskor.

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.

Omvårdnadsnämnden har i sin internbudget för 2018 en budgeterad buffert för oförutsedda händelser om 16,5 mnkr. Delar av denna kommer att användas till riktade insatser motsvarande ca 3-5 mnkr medan huvuddelen ska möta övriga förändringar av kostnader och minskade intäkter som kan uppstå under året (innebär ca 12-13 mnkr till detta). I beskrivningen ovan redovisas i sammanfattning ett antal områden som beräknas ge underskott för hela 2018. Den samlade bedömningen av de ökade kostnaderna samt användningen av bufferten innebär en prognos för hela 2018 med ett underskott om 20 – 25 mnkr.

I omvårdnadsnämndens internbudget för 2018 finns budgeterade kostnader för delar av det underskott för 2017 som bedömdes som volymrelaterat och inte påverkligt av nämnden (ca 40 mnkr). Ett antal av dessa kostnader finns inte med i den budgetram för 2018 som kommunfullmäktige beslutade om i juni 2017 (de var inte kända när budgetunderlaget togs fram våren 2017). Det innebär att omvårdnadsnämnden i sin internbudget 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 augusti har 6,4 mnkr bokförts som investeringar. Hela investeringsbeloppet 11,2 mnkr (9,0 + 2,2 mnkr) beräknas användas under 2018.

## 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. Anpassningen kommer i första hand att kunna ske inom de vård- och omsorgsboenden som finns inom kommunens egenregi. Det finns en osäkerhet hur denna utveckling kommer att påverka kostnaderna.

Under 2017 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 (det finns 2,0 mnkr avsatt även i budget 2018). Denna utbyggnad gör det möjligt att utveckla både ett mobilt arbetssätt inom verksamheten och att utveckla olika typer av stöd till omvårdnadsnämndens kunder. 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 får ca 3,3 mnkr av detta statsbidrag.

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 planeras komma under hösten. 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 2018 och framöver.

## 8 Sammanfattning av de viktigaste händelserna

Bemanningsläget inför och under årets sommarmånader har i år varit en extra utmaning. Sommarens långa värmebölja och minskningen av vårdplatser på sjukhuset har ytterligare spätt 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.

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 under första delen av 2018 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.

Under våren 2018 har förvaltningen genomfört ett byte av datorer. Ett viktigt steg har då tagits i utvecklingen mot ett mer mobilt arbetssätt. Förvaltningen har haft ett stort antal stationära

datorer som nu bytts ut till bärbara datorer som gör det möjligt att arbeta mer mobilt.

## 9 Bilaga 1 Personalstatistik

### 9.1 Personalstruktur

#### Personalstruktur

	2018-08-31			2017-08-31		
Årsarbetare	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	1 726	208	1 934	1 738	203	1 941
Visstid	55	10	65	52	15	67
Totalt	1 781	218	1 999	1 790	218	2 008

	2018-08-31			2017-08-31		
Antal anställda	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	1 857	213	2 070	1 876	209	2 085
Visstid	59	10	69	56	15	71
Totalt	1 916	223	2 139	1 932	224	2 156

#### Analys

Antal årsarbetare har minskat med 9 årsarbetare till 1 999 vid periodens slut. Antal anställda har minskat med 77 personer till 2 139. Antal tillsvidareanställda har minskat med 15 personer.

Könsfördelningen mellan våra medarbetare är 89,6 % kvinnor och 10,4 % män vilket är samma fördelning som förra året vid samma period.

### 9.2 Sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad		2018-08-31 (%)	2017-08-31 (%)	2016-08-31 (%)
Tillsvidare	Kvinnor	92,9%	92,7%	92,3%
	Män	97,4%	96,9%	96,4%
	Totalt	93,4%	93,1%	92,7%
Visstid	Kvinnor	92,6%	92,6%	92,7%
	Män	98,0%	97,8%	98,9%
	Totalt	93,4%	93,7%	93,5%
Totalt	Kvinnor	92,9%	92,7%	92,3%
	Män	97,5%	97,0%	96,5%
	Totalt	93,4%	93,1%	92,7%

#### Analys

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat med 0,3 procentenheter till 93,4 %. För tillsvidareanställda har den genomsnittliga sysselsättningsgraden ligger på samma nivå som för

totalt antal anställda.

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

### 9.3 Arbetad tid och frånvaro

Arbetad tid och frånvaro		2018-07-31		2017-07-31		2016-07-31	
	Kön	Dagar	Procent	Dagar	Procent	Dagar	Procent
Nettoarbetstid	Kvinnor	301 770	74,2%	310 068	74,6%	317 425	74,4%
	Män	36 614	77,2%	36 668	78,5%	31 393	75,8%
	Totalt	338 384	74,5%	346 736	75,0%	348 818	74,5%
Sjukdom totalt antal dagar	Kvinnor	36 116	8,9%	38 414	9,2%	41 533	9,7%
	Män	2 542	5,4%	2 506	5,4%	2 852	6,9%
	Totalt	38 658	8,5%	40 920	8,9%	44 385	9,5%
Barnledighet	Kvinnor	15 949	3,9%	14 613	3,5%	16 471	3,9%
	Män	1 473	3,1%	1 005	2,2%	1 443	3,5%
	Totalt	17 422	3,8%	15 618	3,4%	17 914	3,8%
Semester/Ferier	Kvinnor	41 684	10,3%	42 601	10,3%	40 719	9,5%
	Män	4 526	9,5%	4 466	9,6%	3 813	9,2%
	Totalt	46 210	10,2%	47 067	10,2%	44 532	9,5%
Studier	Kvinnor	4 231	1,0%	3 364	0,8%	2 419	0,6%
	Män	522	1,1%	328	0,7%	362	0,9%
	Totalt	4 753	1,0%	3 692	0,8%	2 781	0,6%
Övrig frånvaro	Kvinnor	6 791	1,7%	6 333	1,5%	8 083	1,9%
	Män	1 749	3,7%	1 720	3,7%	1 555	3,8%
	Totalt	8 540	1,9%	8 053	1,7%	9 638	2,1%

#### Analys

Nettoarbetstiden har minskat med 0,5 procentenheter. Sjukfrånvarons andel av frånvaron har minskat med 0,4 procentenheter. Barnledighet har ökat med 0,4 procentenheter. Semesterledighet ligger på samma nivå som förra året vid samma tidpunkt. Studieleidighet har ökat med 0,2 procentenheter och övrig frånvaro med 0,2 %.



## 9.4 Övertid

		2018-07-31			2017-07-31		
	Kön	Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad för övertid i tid	Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad för övertid i tid
Fyllnadstid	Kvinnor	8 326	1 346 607	301 900	9 812	1 484 180	375 373
	Män	690	113 585	32 363	1 048	180 405	11 965
	Totalt	9 016	1 460 192	334 263	10 860	1 664 585	387 338
Enkel övertid	Kvinnor	3 095	783 491	264 329	3 297	672 334	362 519
	Män	497	123 465	12 304	650	137 566	23 388
	Totalt	3 592	906 956	276 633	3 947	809 900	385 907
Kvalificerad övertid	Kvinnor	6 792	2 672 014	242 351	8 415	2 919 946	438 188
	Män	2 523	922 370	25 790	3 453	1 126 658	66 810
	Totalt	9 315	3 594 384	268 141	11 868	4 046 604	504 998

### Analys

Det totala antalet fyllnadstid/övertidstimmar har minskat med 4752 timmar jämfört med samma period förra året till 21 923 timmar totalt. Svårighet vid rekrytering av vikarier är största anledningen till beordring av övertid.

Det totala antalet mer- och övertidstimmar motsvarar drygt 10 timmar per medarbetare vilket är en minskning med 2 timmar/medarbetare i jämförelse med samma period förra året.