

# **Verksamhetsrapport helår 2019**

---

Omvårdnadsnämnd

## Innehållsförteckning

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>Målanalys.....</b>  | <b>3</b>  |
| 1.1      | Invånare och kunder.....   | 3         |
| 1.2      | Medarbetare.....   | 6         |
| 1.3      | Hållbar tillväxt.....  | 8         |
| 1.4      | Ekonomi.....   | 10        |
| <b>2</b> | <b>Uppföljning av politiska uppdrag.....</b>   | <b>11</b> |
| 2.1      | Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att fortsätta arbeta med flexibla arbetstidsmodeller och att säkerställa goda arbetsvillkor och god arbetsmiljö för personalen.....  | 11        |
| 2.2      | Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att till budgetberedningen 2019 återkomma med en beskrivning av hur bemanningen inom kommunens vård- och omsorgsboenden ska kunna öka. Uppdraget ska redovisa vilken kommunal finansiering som krävs för att tillsammans med tillgängliga statsbidrag och stimulansbidrag skapa tillräcklig bemanning för att säkerställa trygghet och god kvalitet..... | 11        |
| 2.3      | Omvårdnadsnämnden får i uppdrag att utreda kostnad och nytta av att införa behovssamtal och rätt till 2 timmar icke behovsbedömd förebyggande hemtjänst för personer över 75 år.....   | 11        |
| 2.4      | Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att utforma ett uppföljningssystem, som säkerställer god kvalitet i både egen och privat hemtjänst.....  | 12        |
| <b>3</b> | <b>Uppföljning privata utförare.....</b>   | <b>12</b> |
| <b>4</b> | <b>Utvecklingsområde.....</b>  | <b>12</b> |
| <b>5</b> | <b>För verksamheten viktiga nyckeltal.....</b>   | <b>13</b> |
| <b>6</b> | <b>Resultat och investeringar.....</b>   | <b>13</b> |
| <b>7</b> | <b>Förväntad utveckling.....</b>   | <b>14</b> |
| <b>8</b> | <b>Sammanfattning av de viktigaste händelserna.....</b>  | <b>14</b> |
| <b>9</b> | <b>Bilaga 1 Personalstatistik.....</b>   | <b>15</b> |
| 9.1      | Personalstruktur.....  | 15        |
| 9.2      | Genomsnittlig ålder.....   | 15        |
| 9.3      | Sysselsättningsgrad.....   | 16        |
| 9.4      | Arbetad tid och frånvaro.....  | 16        |
| 9.5      | Rekrytering och personalförsörjning.....   | 17        |

## 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.

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

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

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


Under januari 2019 avslutades hemvårdsprojektet. Slutrapport finns och är diarieförd. Projektet har fyllt samtliga effektmål. Det finns en framtagen modell för ett personcentrerat arbetssätt i teamsamverkan. All hemsjukvård är nu integrerad i hemtjänst, dvs hemvårdsområden oavsett hemtjänstutförare. Av projektets resultat går att utläsa att kunders nöjdhet samt upplevelse av delaktighet vid utformning av deras vård och omsorg har ökat inom samtliga områden. Inom 7 av 10 områden syns kraftiga förbättringar avseende kunders upplevelse av delaktighet. Hos medarbetare har projektet inneburit ett ökat lärande samt ökad arbetsglädje.







Projektet följs av en uppföljningsdel som kommer att pågå i två år. Detta för att arbetssättet skall implementeras tex vid introduktion av nya medarbetare. Uppföljning sker såväl i form av chefsträffar som träffar med hemvårdsområden.

Inom korttidsenheterna har arbete med vistelseplaneringar pågått under 2019. Dessa genomförs i syfte att skapa delaktighet och engagemang hos kunder och deras närstående.

##### Analys av indikatorerna

För de indikatorer som hämtas från de nationella kundundersökningarna inom äldreomsorgen redovisas här resultat för 2019. Undersökningarna genomförs årligen på uppdrag av Socialstyrelsen. Utfallen på indikatorerna visar resultat som uppnår satta målvärden, alternativt i ett par fall, resultat som något understiger målvärden marginellt.

| Indikator   | Utfall | Målvärde | Status  | Prognos Helår |
|---|--------|----------|---|---------------|
| Andel äldre som uppger att personalen alltid eller oftast tar | 87 %   | 90 %     |  |               |

| Indikator  | Utfall | Målvärde  | Status | Prognos Helår |
|--|--------|---|--------|---------------|
| hänsyn till åsikter och önskemål. Hemtjänst (2018=88%).  |        |   |        |               |
| Andel äldre som uppger att personalen alltid eller oftast tar hänsyn till åsikter och önskemål. Vård- och omsorgsboende (2018=79%).            | 77 %   |  >82 %   |        |               |
| Andel äldre som uppger att de alltid eller oftast kan påverka vilka tider de får hjälp av personalen. Hemtjänst (2018=63%).                    | 61 %   |  >63 %   |        |               |
| Andel äldre som anger att de alltid eller oftast kan påverka vilka tider de får hjälp av personalen. Vård- och omsorgsboende (2018=60%).       | 66 %   |  >63 % |        |               |
| Andel äldre på vård- och omsorgsboende som är mycket eller ganska nöjda med de aktiviteter som erbjuds (2018=61%).                             | 70 %   |  >66 % |        |               |
| Andel verksamheter inom området funktionsnedsättning som under året genomfört minst en delaktighetsslinga (2017=44%). 1)                       | 50 %   |  >54 % |        |               |
| Andelen kunder inom boendestöd som tycker att de tillsammans med närstående kan påverka innehållet i det stöd och den hjälp de får. (2018=74%) | 74 %   |  >74 % |        |               |

## Omvårdnadsnämnden verkar för kompetensökning inom nämndens ansvarsområde

—

Då anställande myndighet från 2019 är kommunstyrelsen följs inte medarbetarmålet upp.

| Indikator    | Utfall | Målvärde | Status | Prognos Helår |
|--------------|--------|----------|--------|---------------|
| Indikator 1) | —      |          |        |               |

*Har ej utvecklats under 2019*

## Omvårdnadsnämnden har nöjda kunder med tanke på trygghet och tillgänglighet



### Nämndens/bolagets verksamheter

Implementering avseende IBIC (Individens behov i centrum) pågår i samtliga verksamheter. Samtliga medarbetare har genomgått utbildning. I implementeringsarbetet ingår även ett arbete att utveckla innehållet i kundernas genomförandepplan.

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

Enheten har även bedrivit ett kvalitetsarbete genom översyn av samtliga läkemedelsrum och läkemedelsförråd. Nya instruktioner är upprättade. Teamledare – en per hemsjukvårdsområde – är utsedda och träffar enhetschef var 14:e dag. Detta för att identifiera behov av fortsatt förbättringsarbete. Sedan juni 2018 utses mentor till samtliga nyanställda sjuksköterskor.

Under hösten 2019 startade konsultorganisation sjuksköterskor ( gemensam organisation sjuksköterskor tillhörande kontor Stöd i hemmet och sjuksköterskor tillhörande kontor Boende). Denna startades i syfte att skapa en trygg och säker planering av sjuksköterskeinsatser kvällar och helger. Två samordningssjuksköterskor sköter planering samt telefonsamtal/rådgivning. Övriga sjuksköterskor utför såväl planerade som oplanerade besök hos patient. Konsultorganisationen har endast varit i drift ett par månader men resultatet är att färre sjuksköterskor än tidigare schemaläggs kvällar och helger och att de flesta besöken/insatserna kan planeras under dagtid.

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

Möjlighet till fjärrtillsyn via nattkamera erbjuds kunder som har bistånd i form av natttillsyn i hemmet. I dagsläget har 55 tillsynskameror installerats. Denna lösning har inneburit att larmenheten trots ökad volym klarar budget i balans. Dessa digitala lösningar har varit mycket välkomna av såväl kunder som medarbetare. Vid planering av tillsyn via kamera fanns en uppfattning att ca 6 – 8 kunder skulle ansöka om denna lösning. Nu är denna lösning installerad hos 55 kunder och efterfrågan växer. Kunder upplever större trygghet än vid tidigare fysiska besök och verksamheten kan planeras på annat sätt.

### Analys av indikatorerna

För de indikatorer som hämtas från de nationella kundundersökningarna inom äldreomsorgen redovisas här resultat för 2019. Undersökningarna genomförs årligen på uppdrag av Socialstyrelsen. Utfallen på indikatorerna visar resultat som uppnår satta målvärden, alternativt i ett par fall, resultat som något understiger målvärden marginellt.

Under hösten 2019 genomförde totalt 217 (75 procent) av landets 290 kommuner

kontinuitetsmätningar inom hemtjänsten. Dessa rapporterades sedan in till kommun- och landstingsdatabasen (Kolada). I genomsnitt mötte äldre med hemtjänst i Gävle 14 olika personal från hemtjänsten under de två mätveckorna, vilket är bättre än snittet på 16 personal för samtliga kommuner. Samtidigt uppnås inte helt målvärdet (målvärdet innebär *mindre* än 14 olika personal).




| Indikator  | Utfall | Målvärde  | Status | Prognos Helår |
|--|--------|---|--------|---------------|
| Andel äldre som uppger att det känns mycket eller ganska tryggt på vård- och omsorgsboendet (2018=88%).            | 91 %   |  >88 % |        |               |
| Andel äldre som uppger att det känns mycket eller ganska tryggt att bo hemma med stöd från hemtjänsten (2018=87%). | 89 %   |  >89 % |        |               |
| Personkontinuitet inom hemtjänsten. (2017=14 personal i snitt under 14 dagar) 2)                                   | 14     |  <14 |        |               |

## 1.2 Medarbetare

### Omvårdnadsnämndens verksamheter är en attraktiv arbetsgivare med motiverade och framgångsrika medarbetare

—

Anställande myndighet är kommunstyrelsen från 2019 (fram till 2019 var istället respektive nämnd anställande myndighet) och målet följs därmed inte upp på under respektive nämnd.

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

### Omvårdnadsnämndens verksamheter chefer har ett inspirerande och tillitsbaserat ledarskap

—

Anställande myndighet är kommunstyrelsen från 2019 (fram till 2019 var istället respektive

nämnd anställande myndighet) och målet följs därmed inte upp på under respektive nämnd.

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

### Omvårdnadsnämndens verksamheter har jämställda och jämlika arbetsvillkor och jämställda löner

—

Anställande myndighet är kommunstyrelsen från 2019 (fram till 2019 var istället respektive nämnd anställande myndighet) och målet följs därmed inte upp på under respektive nämnd.

| Indikator                | Utfall | Målvärde | Status | Prognos Helår |
|--------------------------|--------|----------|--------|---------------|
| Jämställda villkor 1, 2) | —      |          |        |               |
| Jämställda löner 1, 3)   | —      |          |        |               |

### Personalredovisning

#### Personalstruktur

|         | 2019-12-31  |         |                 |         |                                   |                     |
|---------|-------------|---------|-----------------|---------|-----------------------------------|---------------------|
|         | Årsarbetare |         | Antal anställda |         | Genomsnittlig sysselsättningsgrad | Genomsnittlig ålder |
|         | Tillsvidare | Visstid | Tillsvidare     | Visstid | Tillsvidare                       | Tillsvidare         |
| Kvinnor |             |         |                 |         |                                   |                     |
| Män     |             |         |                 |         |                                   |                     |
| Totalt  |             |         |                 |         |                                   |                     |

Anställande myndighet är kommunstyrelsen från 2019 (fram till 2019 var istället respektive nämnd anställande myndighet) och avsnittet följs därmed inte upp på under respektive nämnd.

#### Analys

#### Obligatorisk sjukredovisning

| Obligatorisk sjukredovisning   | 2019-12-31 (%) | 2018-12-31 (%) | 2017-12-31(%) |
|--------------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Total sjukfrånvaro*            |                |                |               |
| - varav långtidssjukfrånvaro** |                |                |               |
| Sjukfrånvaro för kvinnor       |                |                |               |
| Sjukfrånvaro för män           |                |                |               |

| Obligatorisk sjukredovisning  | 2019-12-31 (%) | 2018-12-31 (%) | 2017-12-31(%) |
|---|----------------|----------------|---------------|
| Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 29 år eller yngre   |                |                |               |
| Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 30-49 år  |                |                |               |
| Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 50 år eller äldre   |                |                |               |
| * 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.                     |                |                |               |

Anställande myndighet är kommunstyrelsen från 2019 (fram till 2019 var istället respektive nämnd anställande myndighet) och målet följs därmed inte upp på under respektive nämnd.

## Analys

### 1.3 Hållbar tillväxt

#### Attraktiva verksamheter för kunder och medarbetare

—

Anställande myndighet är kommunstyrelsen från 2019 (fram till 2019 var istället respektive nämnd anställande myndighet) och målet följs därmed inte upp på under respektive nämnd.

| Indikator                  | Utfall | Målvärde | Status | Prognos Helår |
|----------------------------|--------|----------|--------|---------------|
| Attraktiv arbetsgivare. 1) | —      |          |        |               |

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

—

##### Nämndens/bolagets verksamheter

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

##### Analys av indikatorerna

Indikator har ej utvecklats och kan inte återrapporteras.

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



##### Nämndens/bolagets verksamheter

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





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

### Analys av indikatorerna

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

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

| Indikator  | Utfall                        | Målvärde                          | Status  | Prognos Helår |
|--|-------------------------------|-----------------------------------|---|---------------|
| Mängden matsvinn per kund och måltid på vård och omsorgsboende inom egen regi (2018= 51 gram per ätande och måltid). | 50 gram per ätande och måltid | 50- 50 gram per ätande och måltid |  |               |
| Andel miljöbilar inom förvaltningen (2018=72%).  | 95 %                          | 90 %                              |  |               |

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

Under året har fyra kvalitetsmöten genomförts där samtliga professioner inom korttidsenheterna har deltagit; enhetschef, arbetsterapeut, fysioterapeut, omvårdnadspersonal samt sjuksköterskor. Innehållet i kvalitetsmötena rör frågor av förebyggande karaktär. Dvs hur arbetssätt kan minska oönskade händelser och avvikelser.

### Analys av indikatorerna

Indikatorn kan ej följas upp för 2019.

Huvudsyftet med egenkontrollen är att ge chefer på olika nivåer instrument för att själva säkerställa att den egna verksamheten följer de rutiner och riktlinjer som styr verksamheten. Ett

ytterligare syfte är att ge omvårdnadsnämnden underlag för att följa upp att verksamheterna följer de rutiner och riktlinjer som styr desamma.

Målsättningen var att ett nytt gemensamt ledningssystem skulle implementeras inom Valfärd Gävle under 2019, vilket också är en förutsättning för att denna uppföljning skulle kunna ske. Ledningssystemets införande har försenats vilket innebär att uppföljning inte är möjlig under 2019, och således kan inte indikatorn följas upp.

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

## 1.4 Ekonomi

### Omvårdnadsnämnden har en hållbar ekonomi



#### Nämndens/bolagets verksamheter

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

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

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

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

#### Analys av indikatorerna

Det ekonomiska resultatet för 2019 blev -30,0 mnkr. Huvuddelen av underskottet är relaterat till ökade volymer inom hemtjänsten och ökade personalkostnader inom vård- och omsorgsboenden.

| Indikator                       | Utfall | Målvärde | Status           | Prognos Helår |
|---------------------------------|--------|----------|------------------|---------------|
| Kostnader och intäkter i balans | -30    | 7        | Större avvikelse | Uppnås ej     |

## **2 Uppföljning av politiska uppdrag**

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

#### **Uppföljning uppdrag**

En översyn och utvärdering av avtalet om flexibla arbetstidsmodeller pågår, och nämnden arbetar kontinuerligt med detta. Det bör noteras att nämnden i samband med den nya organisationen inte har ett arbetsmiljöansvar för medarbetarna inom sektorn. Samordning kommer framgent att behöva ske med kommunstyrelsen i liknande uppdrag.

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

#### **Uppföljning uppdrag**

Sektorn har i de uppdrag som getts i samband med budgetprocessen 2019 återkopplat ekonomiska förutsättningar och konsekvenser inom ramen för omvårdnadsnämndens ansvarsområden. I detta har bemanningsfrågorna varit en del.

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

#### **Uppföljning uppdrag**

Förenklad handläggning. Under året har så kallat förenklat beslut om hemtjänst införts. Äldre i Gävle kommun får viss hemtjänst utan att kommunen först prövar vilka behov personen har. Det gör det lättare för äldre kunna få hjälp i hemmet. Det ökar också möjligheten att kunden själv kan vara med och bestämma.

Det är framför allt insatser i form av service som omfattas av förenklat beslut. Att erbjuda vissa hemtjänstinsatser i ett tidigt skede syftar till att minska ohälsa och skjuta upp behovet av mer omfattande äldreomsorg.

De insatser som äldre kan få med förenklat beslut är t ex städning, tvätt och inköp och matdistribution.

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

### **Uppföljning uppdrag**

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

## **3 Uppföljning privata utförare**

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

## **4 Utvecklingsområde**

Insatser till äldre, Uppdrag för långsiktig riktning för Omvårdnadsnämndens verksamheter. Den demografiska utvecklingen samt de ekonomiska kraven på effektiviseringar medför stora utmaningar utifrån omvårdnadsnämndens målgrupp. Utvecklingen är likartad i hela landet. För att möta denna utveckling kommer Gävle kommun att behöva pröva, ompröva och tänka om vad gäller vilka insatser som ska erbjudas målgrupperna i framtiden. Även omfattning och ambition behöver ses över, och nämnden behöver säkerställa att individens behov kan mötas så långt det är möjligt utifrån förutsättningarna, att insatserna bedrivs på ett resurseffektivt sätt samt att ett ständigt förbättringsarbete kan bedrivas.

Omvårdnadsnämnden behöver fatta ett långsiktigt beslut rörande den framtida verksamheten. Sektor Vårld behöver arbeta fram detta underlag under 2020. Det ska innehålla: (1) En nulägesanalys kring verksamheterna idag. Detta gäller verksamheterna i sig, men även samverkan, organisering och drift. (2) Vilka insatser och vilken omfattning ska erbjudas på lång sikt? Vad bör målbilden vara? (3) Vilka effekter kan förväntas avseende ekonomi av en förändring av insatser? (4) Vilka förbättringsinsatser måste initieras och genomföras för att nå målbilden?

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

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

## 5 För verksamheten viktiga nyckeltal

| Nyckeltal                                      | 2015<br>Utfall | 2016<br>Utfall | 2017<br>Utfall | 2018<br>Utfall | 2019<br>Utfall | 2020<br>Plan | 2021<br>Plan | 2022<br>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         | 57 599         | 52 600       | 53 700       | 55 000       |
| Antal kunder, vård- och omsorgsboende 1 och 3) | 950            | 957            | 1 024          | 1 057          | 1 033          | 1 086        | 1 112        | 1 141        |
| Antal korttidsplatser äldre 3)                 | 73             | 73             | 71             | 71             | 71             | 69           | 69           | 69           |

Antal kunder 2019 har minskat jämfört med 2018 på grund av att 18 lägenheter äldre psykiatri har ändrats till Gruppboende SoL.

## 6 Resultat och investeringar

| (mnkr)                       | Utfall 2019  | Utfall 2018  | Budget 2019 |
|------------------------------|--------------|--------------|-------------|
| Verksamhetens intäkter       | 205,6        | 252,1        | 192,2       |
| Personalkostnader            | -836,4       | -789,9       | -809,1      |
| Övriga kostnader             | -571,1       | -1 069,4     | -552,4      |
| Avskrivningar/nedskrivningar | -7,1         | -10,0        | -9,3        |
| Internränta                  | -0,7         | -0,7         | -1,1        |
| Resultat före kommunbidrag   | -1 209,7     | -1 617,9     | -1 179,7    |
| Kommunbidrag                 | 1 179,7      | 1 583,6      | 1 179,7     |
| <b>Årets resultat</b>        | <b>-30,0</b> | <b>-34,3</b> | <b>0,0</b>  |
| Investeringar                | 8,1          | 10,0         | 9,4         |
| Erhållet investeringsbidrag  | 0,0          | 0,0          | 0,0         |

### Sammanfattning av resultatet för omvårdnadsnämnden 2019

Det ackumulerade resultatet för 2019 blev -30,0 mnkr, vilket är 2 mnkr bättre än senaste prognosen för nämnden på -32 mnkr (november). Största anledningen till resultatförbättringen är nämndens tilldelning av stadsbidraget för psykisk hälsa om ca 1,0 mnkr i december.

Bedömningen av behovet av antal utförda timmar inom hemtjänsten, ökade sedan underlaget till ramarna för 2019 beräknades (*grunden för den tilldelade budgeten från kommunfullmäktige är den bedömning av volymer som gjordes våren 2018*). Den nya bedömning som Valfärd Gävle gjorde inför fördelningen av internbudgeten, innebar ökade kostnader i förhållande till ram med totalt ca 3,6 mnkr för omvårdnadsnämnden. Utöver detta blev volymökningen inom hemtjänsten under 2019 högre än budget med 17,0 mnkr.

Inom vård- och omsorgsboenden har behovet att hyra in sjuksköterskor ökat under andra halvan av 2019, samt att personalkostnaderna för OB och övertid till stor del beroende på VAK varit högre än budget med totalt ca 11,0 mnkr.

### Kommentarer kring investeringar

Investeringarna hanterades inte i den omfördelning av budget 2019 som skedde i december

2018 med anledning av de nya reglementena. Fördelningen av budgeten för investeringar kommer därför att behöva justeras mellan de nämnder som tillsammans ansvarar för verksamheten inom Valfärd Gävle. Totalt har de tre nämnderna i ramtilldelningen för 2019 tillsammans 9,4 mnkr till investeringar. Utöver detta har de tre nämnderna gemensamt fått drygt 3,9 mnkr överförda från 2018 vilket innebär att det tillsammans finns totalt 13,4 mnkr till investeringar under 2019. Totalt för de tre nämnderna blev utfallet 10,0 mnkr och bedömningen är att de övriga 3,4 mnkr kommer att användas under första halvan av 2020.

## 7 Förväntad utveckling

Nämndens framtida intäcks- och kostnadsutveckling är ett fokusområde. En långsiktig hållbar ekonomi måste etableras, där det finns förutsättningar för en god långsiktig balans mellan intäkter och kostnader där ständigt ökande kundvolymen i enlighet med Sveriges demografiska utveckling (allt fler äldre) ytterst styr hur stort nämndens uppdrag och åtagande blir. Ett effektiviserings- och åtgärdsprogram är under framtagande för att framöver bättre kunna fokusera målgrupperna.

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

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

## 8 Sammanfattning av de viktigaste händelserna

Valfärd Gävle genomgår en stor organisationsförändring och under årets början har fokus varit på att organisera verksamheten på ett sätt som gör att vi på ett effektivt sätt kan möta medborgarnas behov. Organisationen arbetar fortsatt för att möta den målsättning som uttryckts av samordning mellan de tre nämnderna. Ett arbete med en gemensam vision som ska kunna tjäna som gemensam riktning för denna samordning är beslutad under hösten. Sektorsledningen har initierat ett arbete för att bygga en gemensam kultur inom organisationen och ett antal centrala strategier för organisationen har arbetats fram samt beslutats under hösten.

Den demografiska utvecklingen samt de ekonomiska kraven på effektiviseringar medför stora utmaningar utifrån omvårdnadsnämndens målgrupp/er. Utvecklingen är likartad i hela landet. För att möta denna utveckling kommer Gävle kommun att behöva pröva, ompröva och tänka om vad gäller vilka insatser som ska erbjudas målgrupperna i framtiden. Även omfattning och ambition behöver ses över, och nämnden behöver säkerställa att individens behov kan mötas så långt det är möjligt utifrån förutsättningarna, att insatserna bedrivs på ett resurseffektivt sätt samt att ett ständigt förbättringsarbete kan bedrivas. Detta arbete sker inom ett utredningsuppdrag som nämnden beslutat att Sektor Valfärd ska genomföra under 2020, "Utredning Insatser till äldre, långsiktig riktning för Omvårdnadsnämndens verksamheter".

Hemvårdsprojektet, som syftar till att arbeta teambaserat, är avslutat och implementerat som arbetssätt för kunder med både hemtjänst och hemsjukvård.

## 9 Bilaga 1 Personalstatistik

### 9.1 Personalstruktur

#### Personalstruktur

|                 | 2019-12-31 |     |        | 2018-12-31 |     |        |
|-----------------|------------|-----|--------|------------|-----|--------|
| Årsarbetare     | Kvinnor    | Män | Totalt | Kvinnor    | Män | Totalt |
| Tillsvidare     |            |     |        |            |     |        |
| Visstid         |            |     |        |            |     |        |
| Totalt          |            |     |        |            |     |        |
|                 | 2019-12-31 |     |        | 2018-12-31 |     |        |
| Antal anställda | Kvinnor    | Män | Totalt | Kvinnor    | Män | Totalt |
| Tillsvidare     |            |     |        |            |     |        |
| Visstid         |            |     |        |            |     |        |
| Totalt          |            |     |        |            |     |        |

#### Analys

### 9.2 Genomsnittlig ålder

| Anställningsform | Kön     | 2019-12-31 | 2018-12-31 | 2017-12-31 |
|------------------|---------|------------|------------|------------|
| Tillsvidare      | Kvinnor |            |            |            |
|                  | Män     |            |            |            |
|                  | Totalt  |            |            |            |
| Visstid          | Kvinnor |            |            |            |
|                  | Män     |            |            |            |
|                  | Totalt  |            |            |            |
| Totalt           | Kvinnor |            |            |            |
|                  | Män     |            |            |            |
|                  | Totalt  |            |            |            |

#### 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 |                |          |          |          |                   |
|                  | Män     |                |          |          |          |                   |
|                  | Totalt  |                |          |          |          |                   |
| Visstid          | Kvinnor |                |          |          |          |                   |
|                  | Män     |                |          |          |          |                   |

| Anställningsform | Kön     | Upp till 29 år | 30-39 år | 40-49 år | 50-59 år | 60 år eller äldre |
|------------------|---------|----------------|----------|----------|----------|-------------------|
|                  | Totalt  |                |          |          |          |                   |
| Totalt           | Kvinnor |                |          |          |          |                   |
|                  | Män     |                |          |          |          |                   |
|                  | Totalt  |                |          |          |          |                   |

### Analys

## 9.3 Sysselsättningsgrad

| Genomsnittlig sysselsättningsgrad |         | 2019-12-31 (%) | 2018-12-31 (%) | 2017-12-31 (%) |
|-----------------------------------|---------|----------------|----------------|----------------|
| Tillsvidare                       | Kvinnor |                |                |                |
|                                   | Män     |                |                |                |
|                                   | Totalt  |                |                |                |
| Visstid                           | Kvinnor |                |                |                |
|                                   | Män     |                |                |                |
|                                   | Totalt  |                |                |                |
| Totalt                            | Kvinnor |                |                |                |
|                                   | Män     |                |                |                |
|                                   | Totalt  |                |                |                |

### Analys

## 9.4 Arbetad tid och frånvaro

| Arbetad tid och frånvaro   |         | 2019-12-31 |         | 2018-12-31 |         | 2017-12-31 |         |
|----------------------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|
|                            | Kön     | Dagar      | Procent | Dagar      | Procent | Dagar      | Procent |
| Nettoarbetstid             | Kvinnor |            |         |            |         |            |         |
|                            | Män     |            |         |            |         |            |         |
|                            | Totalt  |            |         |            |         |            |         |
| Sjukdom totalt antal dagar | Kvinnor |            |         |            |         |            |         |
|                            | Män     |            |         |            |         |            |         |
|                            | Totalt  |            |         |            |         |            |         |
| Barnledighet               | Kvinnor |            |         |            |         |            |         |
|                            | Män     |            |         |            |         |            |         |
|                            | Totalt  |            |         |            |         |            |         |
| Semester/Ferier            | Kvinnor |            |         |            |         |            |         |
|                            | Män     |            |         |            |         |            |         |



| Arbetad tid och frånvaro |         | 2019-12-31 |  | 2018-12-31 |  | 2017-12-31 |  |
|--------------------------|---------|------------|--|------------|--|------------|--|
|                          | Totalt  |            |  |            |  |            |  |
| Studier                  | Kvinnor |            |  |            |  |            |  |
|                          | Män     |            |  |            |  |            |  |
|                          | Totalt  |            |  |            |  |            |  |
| Övrig frånvaro           | Kvinnor |            |  |            |  |            |  |
|                          | Män     |            |  |            |  |            |  |
|                          | Totalt  |            |  |            |  |            |  |

## Analys

### 9.5 Rekrytering och personalförsörjning

| Nyttillsättning | Kön     | 2019-12-31 | 2018-12-31 | 2017-12-31 |
|-----------------|---------|------------|------------|------------|
| Tillsvidare     | Kvinnor |            |            |            |
|                 | Män     |            |            |            |
|                 | Totalt  |            |            |            |
| Visstid         | Kvinnor |            |            |            |
|                 | Män     |            |            |            |
|                 | Totalt  |            |            |            |
| Totalt          | Kvinnor |            |            |            |
|                 | Män     |            |            |            |
|                 | Totalt  |            |            |            |
| <b>Avgångar</b> |         |            |            |            |
| Tillsvidare     | Kvinnor |            |            |            |
|                 | Män     |            |            |            |
|                 | Totalt  |            |            |            |
| Visstid         | Kvinnor |            |            |            |
|                 | Män     |            |            |            |
|                 | Totalt  |            |            |            |
| Totalt          | Kvinnor |            |            |            |
|                 | Män     |            |            |            |
|                 | Totalt  |            |            |            |
| - varav pension | Totalt  |            |            |            |
| - varav ÖK-SAP  | Totalt  |            |            |            |

## Analys