



## Tjänsteskrivelse

2021-08-30

Diarienummer: 21ON158

**Handläggare:**

Magnus Höijer  
026-17 80 00  
magnus.hojjer@gavle.se

**Nämnd:**

Omvårdnadsnämnd

### Remissyttrande - Kommunplan med årsbudget 2022 och utblick 2023-2025, dnr 21KS22

#### Sammanfattning av ärendet

Sektorledningen har tagit fram förslag till synpunkter på angivna ramar för 2022. Sektor vill också påminna om underlag till verksamhetsdialog som kommunstyrelsen fick del av i juni 2021.

#### Bakgrund

Omvårdnadsnämnden ges möjlighet att ytterligare utveckla och beskriva möjliga handlingsvägar för att nå en ekonomi i balans. Ändrade förutsättningar för nämnden jämfört med kommunplan 2021 som påverkar verksamheten på kort eller lång sikt, t ex avseende lagstiftning, nya trender, volymer m m kan även belysas.

Innevarande års kommunplan och de uppföljningar respektive nämnd själva upprättat utgör underlagsmaterial. I innevarande års kommunplan återfinns en utblick för de närmast kommande åren både såvitt gäller mål och ekonomiska ramar.

En ny grundkalkyl uppdaterad med nya ekonomiska grundförutsättningar om skatteprognos, volymer mm tas fram under september. Därefter upprättar kommunstyrelsen förslag till budget för 2022 i enlighet med lagkravet att intäkterna överstiger kostnaderna och att skattesatsen och anslagen till nämnderna anges. Kommunplanen antas i kommunfullmäktige i november.

## Yttrande från Omvårdnadsnämnden

### Övergripande kommentarer

Effekterna av nämndernas extra tillskott från kommunstyrelsen är stora. I bedömningarna som görs har utgångspunkten varit de ramar som finns i kommunplan för 2021, utan de extra tillskotten som kommit under 2021.

Detta underlag bör ses om en förlängning av det underlag som presenterades vid verksamhetsdialoger 2-3 juni. Till detta underlag bör också delårsrapport 1 för 2021 tas i beaktande.

### *Chefers förutsättningar*

- För välfärdsnämnderna – som ansvarar för verksamhetsområden som är relativt personaltunga – är kraven på både medarbetare och chefer ofta väldigt höga, och arbetet bedrivs för målgrupper som både kan vara utsatta, svaga och emellanåt i stort behov av stöd och insatser för att kunna ha en fungerande vardag.
- Nämnden vill medvetandegöra kommunstyrelsen om en aspekt av chefers förutsättningar: antal medarbetare per chef. Detta perspektiv har också funnits med som en del i en analys som gjorts inom KS område och av HR-avdelningen, under 2020 och 2021.
- Det finns flera perspektiv att anlägga på chefers förutsättningar; ledarerfarenhet, utbildning (ex genom ledarutbildningar men också yrkeskompetens), tillgång till stödfunktioner, typ av verksamhet som man ansvarar för osv.
- Varje chef – oavsett nivå - har ansvar för att leda sin verksamhet, hantera en budget och ha ett personalansvar. Med personalansvaret kommer bl a medarbetar- och lönesamtal, rehab-ansvar, bemanningsansvar, samt förstås att stödja medarbetare, och styra sin verksamhet, ofta i dialog och genom sina medarbetare. Chefen ska också kunna säkerställa en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö.
- En chef ska också säkerställa att det bedrivs ett arbete med hög kvalitet utifrån lagkrav, samt att verksamheten kontinuerligt utvecklas.
- Ett perspektiv som då behöver beaktas är det antal medarbetare som en chef ansvarar för. Det är inte den enda, men en viktig del i att skapa rimliga förutsättningar för chefer men också för medarbetarna. En chef som har goda

förutsättningar kommer också då att kunna ge medarbetarna goda förutsättningar, bl a genom att de får en närvarande och tillgänglig chef, som har tid och möjlighet att arbeta med sina medarbetare i hög utsträckning.

- På följande bild ges en övergripande beskrivning av fördelningen av medarbetare och chefer inom Valfärd Gävle.
- Som framgår finns det närmare fyrtio enheter inom Valfärd Gävle där chef har ansvar för 31 medarbetare eller fler.
- Valfärdsnämnderna bedömer att en satsning på flera enhetschefer för att minska antalet medarbetare per chef skulle medföra att andra vinster görs, som både handlar om kvalitetsvinster (dvs att verksamheten har bättre förutsättningar att förbättra sig) och om ekonomiska vinster (exempelvis genom minskade sjuktal, och genom att chefen har bättre förutsättningar att fokusera).
- Det skulle med stor sannolikhet också leda till bättre förutsättningar för att skapa en god arbetsmiljö för medarbetare och även för chefer.
- Antal medarbetare per enhet Valfärd Gävle (juli 2021):
  - 26 enheter har 1 – 10 medarbetare
  - 22 enheter har 11 – 20 medarbetare
  - 33 enheter har 21 – 30 medarbetare
  - 29 enheter har 31 – 40 medarbetare
  - 9 enheter har >40 medarbetare varav 61 st är max

Medelantal/enhet = 23 medarbetare.

### *Personalplanering*

- Läget personalplanering/schemaläggning: förväntade effekter går inte i dagsläget att uttrycka i kronor eftersom processen tar tid och är komplicerad. Dock: arbete pågår hos de enheter som har störst avvikelser. Genomförbara åtgärder har identifierats med hjälp av resurspersonerna vilket förväntas få en spin off-effekt. I nuläget framkommer ett behov av kompletterande utbildning i TES och TimeCare som kan hanteras inom befintlig ram.

### *Samverkan*

- Det finns fortsatt ett behov av att samverka starkare med Region Gävleborg för att minska kostnader.

### **Ekonomisk lägesbild**

- Budgetavvikelse: -31,4 mnkr (delår 1)
- 2021: prognos -60,0 mnkr (delår 1), Nämndens årsresultat beror till stor del på att kompensation ges för kostnader kopplade till pandemin om 30 mnkr. En justerad bedömning (juli 2021) ger en årsprognos efter kompensation för pandemikostnader på -15 för helåret 2021.

### **Bedömd ekonomisk utveckling**

- 2022: nämndens ekonomiska utveckling för 2022 blir en svår utmaning i nuvarande form. Nämndens ram ökar med ca 37 mnkr från 2021 till 2022 vilket endast kompenserar volymökningar vi verksamheten. Denna ram innehåller ett generellt effektiviseringskrav om 2% (ca 27 mnkr) och ett försenat effektiviseringskrav/effekt från 2021 om 16 mnkr.

### **Huvudslutsatser från delår 1 och verksamhetsdialog**

- De stigande förväntningarna och kraven på välfärden kan komma att påverka förväntningarna på nämnden, där ett ökande glapp mellan förutsättningar (t ex utifrån ekonomi) och krav kan uppstå.
- Omvårdnadsnämnden står med många tomma lägenheter, och det kan vara så att det är en del i en trend, vilket kommer påverka nämnden sett till vilka verksamheter som måste växla upp i omfattning.
- Den struktur för boenden där en hög grad av valfrihet existerar, innebär också att man har avhändert sig en del av kontrollen över tillgången till särskilda boenden inom kommunen.
- En strukturerad modell för kompetensförsörjning inom äldreomsorgen har påbörjats, och är nödvändig för att över tid och på ett hållbart sätt klara av äldreomsorgens uppdrag.
- Fortsätta med digital utveckling där så är möjligt och där vinsterna för kunder och för kommunen bedöms som stora och där t ex juridiska och säkerhetsmässiga utmaningar kan mötas.

### **Ytterligare kända faktorer**

- I nuläget finns 59 tomma lägenheter inom omvårdnadsnämnden:

- 31 inom egenregi varav 18 somatik och 13 demens.
- 28 inom LOU varav 16 somatik och 12 demens.
- Inom egenregi är 11 lägenheter plomberade t o m 211231, uppdatering och ny bedömning sker löpande.

Följande bör framhållas: val riskerar att skapa tomrum (dvs tomma lägenheter) både i egenregi och privata utförare. Tomrummet kan uppstå på många olika platser. Det är inte en framgångsrik väg att aktivt flytta runt kunder kontinuerligt för att samla resurser (personal) bättre och nyttja befintliga lokaler bättre.

### **Slutsatser utifrån ekonomiska förutsättningar 2022 och framåt**

Omvårdnadsnämnden bedömer det som utmanande att klara uppdragen utifrån den nuvarande kostnadsutvecklingen. Det är utifrån nuläget svårt att uppnå ekonomi i balans utifrån de stora och komplexa utmaningar som påtalats, och det finns också eftersläpningar i effektiviseringar utifrån pandemin.

*Magnus Höjer*

Sektorchef

Sektor Valfärd

---

Omvårdnadsnämnden har getts möjlighet att yttra sig över remiss gällande Kommunplan med årsbudget 2022 och utblick 2023-2025.

Remissyttrandet hanteras av Omvårdnadsnämnden vid sammanträdet den 30 augusti 2021.

Sektorchef Magnus Höjer har varit ansvarig handläggare i ärendet. I den slutliga handläggningen har även sektor Valfärd sektorledningsgrupp deltagit.