



Delårsrapport aug 2023- Nämnder

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	7
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....	8
2.1	Verksamhetens utveckling	8
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling...	8
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	10
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	11
2.2.1	Äldres självbestämmande ska stärkas och hälsoskillnaderna utjämnas.	11
2.2.2	Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön. 12	
2.2.3	Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.....	12
2.2.4	Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.	13
2.2.5	Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.	14
2.2.6	Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål. 15	
2.2.7	Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt. 15	
3	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	16
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	16
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR- perspektiv.....	16
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	17
3.1.3	Långsiktig kompetensförsörjning	17
3.1.4	Grundbemanning	23
3.2	Ekonomisk uppföljning	25
3.2.1	Resultatredovisning i sammandrag	25
3.2.2	Utfall till och med perioden	25
3.2.3	Prognos.....	26
3.3	Uppföljning av budgetavvikelser	27
3.4	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag	27

3.4.1	Ej verkställda SoL/LSS-beslut	27
3.4.2	Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah	28
3.4.3	Uppföljning avtalssamverkan.....	28
3.4.4	På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning?	29
3.4.5	Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar	30
4	Styrinformation till nämnden.....	32
4.1	Tips till visseblåsarfunktionen.....	32
5	Redovisning av nämndens uppdrag	34
5.1	Redovisning av uppdrag från KF/KS från budget 2023	34
5.1.1	Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.	34
5.1.2	Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.....	34
5.1.3	Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap. .	35
5.1.4	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utveckla systemet enligt lagen om valfrihetssystem (LOV) inom hemtjänsten.....	36
5.1.5	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att i samverkan med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning säkerställa att personal i äldreomsorgen uppmuntras och bereds möjlighet att studera till upp till nivå vårdbiträde respektive undersköterska på arbetstid.	36
5.1.6	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda hur en närhetsprincip kan införas för vård- och omsorgsboende.	37
5.1.7	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda hur fler vård- och omsorgsboenden kan drivas som intraprenad för ökat inflytande för personalen.	37
5.1.8	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda hur personkontinuiteten i hemtjänsten kan öka och begränsa antalet personer hemma hos den som får hemtjänst.	37

5.2	Redovisning av uppdrag från KF/KS budget 2022	38
5.2.1	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att fortsätta implementeringen av välfärdsteknik och förstärka arbetet med mobilt arbetssätt.	38
5.2.2	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att särskilt följa och bevaka utvecklingen för att möta ett eventuellt uppdämt eller ökat vård- och omsorgsbehov till följd av fysisk- och psykisk ohälsa samt ensamhet orsakad av pandemin.	38
5.2.3	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda förutsättningar att anställa en läkarstrateg.....	39
5.2.4	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda hur delegering och renodling av den kvalificerade personalens uppgifter kan öka.	39
5.3	Redovisning av uppdrag från KF/KS budget 2021	39
5.3.1	Nämnden för äldre samt vård och omsorg får i uppdrag att genomföra en särskild satsning på ökad digital kompetens och delaktighet hos seniorer.....	39
5.3.2	Nämnden för äldre samt vård och omsorg får i uppdrag att säkerställa att de språkkrav som i dag finns i hemtjänsten även gäller för äldreomsorgen i övrigt.	40
5.3.3	Nämnden för äldre samt vård och omsorg får i uppdrag att ta fram en plattform för match-making för seniorer, volontärer och andra göteborgare som vill gå på aktiviteter tillsammans.	40
5.4	Redovisning av uppdrag från KF/KS utanför budget (Pågående).....	41
5.4.1	Nämnden för funktionsstöd samt Göteborgs Stads äldre samt vård- och omsorgsnämnd får i uppdrag att införa en rutin för hur personalen ska upptäcka, och agera vid misstanke om, våld och våld i nära relationer hos kommunens brukare inom funktionshinderverksamheten samt äldreomsorgen.....	41
5.4.2	Nämnden för funktionsstöd samt Göteborgs Stads äldre samt vård- och omsorgsnämnd får i uppdrag att införa screening-processer inom funktionshinderverksamheten och inom äldreomsorgen för att på bästa sätt upptäcka våld och våld i nära relationer.....	41
5.4.3	Nämnden för funktionsstöd samt Göteborgs Stads äldre samt vård- och omsorgsnämnd får i uppdrag att stärka arbetet kring hur kommunens vård- och omsorgspersonal kompetensutbildas i att upptäcka våld och dess olika uttryck.	41

5.4.4	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att kartlägga och implementera de fördelar som konceptet demensby erbjuder i planeringsarbetet för nya vård- och omsorgsboenden.	42
5.4.5	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd får i uppdrag att inför nyanställning till tjänster där personal utför vissa insatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning, be den sökande att uppvisa ett utdrag från belastningsregistret. 42	
5.4.6	Kulturnämnden, idrotts- och föreningsnämnden, äldre samt vård- och omsorgsnämnden samt nämnden för funktionsstöd ges i uppdrag att se över kontanthanteringen inom verksamheterna, i syfte att möjliggöra kontant betalning i högre utsträckning. Inom ramen för översynen ska säkerhets- och trygghetsaspekter viktas mot en ökad kontanthantering. Uppdraget ska samverkas med Göteborgs Stads råd för funktionshinderfrågor, Göteborgs Stads pensionärsråd och Göteborgs Stads trygghetsråd.	43
5.4.7	Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att förbereda och genomföra energieffektiviserande och energibesparande åtgärder i syfte att minska energiförbrukningen och effektbehovet inför vintern 2022/23.	43
5.4.8	Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att se över sin kapacitet att hantera kontanter i händelse av kris.	43
5.4.9	Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Uppdraget ska återrapporeras till kommunstyrelsen senast kvartal 3 2023.	44
5.4.10	Nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att stärka arbetet mot välfärdsbrott i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.	45
5.4.11	Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget återrapporeras i respektive nämnd och styrelse.	45
5.4.12	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utveckla processen för handläggning av hemvårdsbidrag för att motverka fusk.	46

Bilagor

Bilaga 1: Bilaga 2 - Nämndens mål, långsiktiga aktiviteter och indikatorer

Bilaga 2: Bilaga 3 - Kompetensförsörjningsplan AVO 2022- 2024

Bilaga 3: Bilaga 4. Mall-Utvecklingssamtal

Bilaga 4: Bilaga 5 - Ej verkställda SoL-beslut kvartal 2 2023

Bilaga 5: Bilaga 6 - Lex Sarah rapportering kvartal 2 - 2023

1 Sammanfattning

Förvaltningen arbetar med en Tioårsplan som ska bidra till att möta den befolkningsmässiga utmaningen och en situation där Göteborgs Stad har fler äldre och färre i yrkesaktiv ålder. Planen är indelad i tre fokusområden, "Aktivt och hälsosamt åldrande", "Hållbar vård och omsorg" och "Attraktiv arbetsgivare". I planen ingår avgörande processer som är viktiga att utveckla, stärka och prioritera inom respektive fokusområde. Förvaltningen prioriterar konkreta och långsiktiga aktiviteter som sträcker sig över planperioderna med digitalisering som metod för verksamhetsutveckling. Planen är förvaltningens kompass för att hantera och förbereda för den demografiska utvecklingens effekter. Tioårsplanen är oberoende och ett komplement till andra mer kortsiktiga planer såsom budget och verksamhetsplan.

Utveckling inom verksamheten

Under året har en kartläggning genomförts av vilka administrativa arbetsuppgifter som finns inom förvaltningen, samt vilka drivkrafterna är bakom den administration som utförs. Kartläggningen förväntas vara ett verktyg för att arbeta vidare dimensionering av medarbetares arbetsuppgifter men också vara en grund i att se över vilka åtgärder som kan göras för att underlätta chefers uppdrag. Då rapporten färdigställts i början av hösten kommer resultatet ligga till grund för att kunna analysera och fatta nödvändiga beslut om dimensionering och lokalisering av administrativa funktioner.

Ekonomiska förutsättningar - prognos per aug

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden har ett negativt resultat på - 34 miljoner kronor för den aktuella perioden. Det har varit ett skarpt ekonomiskt läge under hela 2023, men sedan föregående rapport har situationen blivit mer ansträngd och det innebär att nämnden har för året en negativ prognos på - 30 miljoner kronor. De större avvikelserna är bland annat kostnader för tomställda lokaler, produktionskostnaden för hemtjänsten och köp av fler externa vård- och omsorgsboende. Förvaltningen arbetar intensivt med åtgärder och kommer återkomma till nämnden med ytterligare åtgärder för att få en budget i balans.

Kompetensförsörjning

Förvaltningens kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsarbete påverkar möjligheterna att utföra grunduppdraget och är därmed en prioriterad fråga. Cirka 80 procent av den arbetade tiden utförs av medarbetare som är i direktkontakt med Göteborgs stads invånare och inom flera av dessa yrkesgrupper såsom undersköterska, sjuksköterska, arbetsterapeuter och fysioterapeuter har personalomsättningen ökat jämfört med föregående år. Arbetet med att attrahera och rekrytera nya medarbetare men även behålla och utveckla befintliga medarbetare påverkas i hög grad av den demografiska utvecklingen.

Utifrån kompetensförsörjningsplanens nio strategier pågår ett arbete med att systematisera, organisera och prioritera aktiviteter och insatser i förvaltningen både kort- och långsiktigt.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall perioden 2023	Prognos helår 2023
Personer i permanent vård och omsorgsboende (snitt per månad)	3 638	3 862	3 909	3 924
Personer med hemtjänst (snitt per månad)	7 271	7 351	7 365	7 370
Antal inskrivna personer i kommunal hälso- och sjukvård (snitt per månad)		7 939	8 163	8 163
Andel externa boendeplatser belagda inom vård och omsorgsboende, (%)	19%	24%	25%	26%
Andel beviljade hemtjänsttimmar privata utförare, (%)	7%	8,5%	9,9%	10%
Andel (arbetade timmar) timavlönade av den totalt arbetade tiden utförd av yrkesgrupperna undersköterska, vårdbiträde och biträde inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst, (%)	8,7%	9,9%	9,6%	9,5%
Andel (arbetade timmar) timavlönade av den totalt arbetade tiden i förvaltningen, (%)	6,9%	7,9%	7,9%	7,5%

Måttet personer i permanent vård och omsorgsboende mäts på avgifter från och med denna rapport i stället för insats tidigare

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Nettokostnadsutveckling, %	+ 12%	+ 9,9%
Personer i permanent vård- och omsorgsboende, snitt per månad, %	+ 2,2%	+ 1,6%
Beviljade timmar hemtjänst över 65 år, %	- 3,2%	- 1,5%
Antalet unika personer inskrivna i hälso- och sjukvård med minst en insats under en månad	+ 3,2%	+ 2,8%

Nämnden har under januari till augusti i år haft högre kostnader än samma period 2022, nettokostnaden har ökat med 12 %. Ungefär 8% är ökade lönekostnader och personalomkostnadspålägg (PO-avgifter). En högre kostnad för löner och PO räknades in i budgeten utifrån nytt pensionsavtal och arbetet med osakliga löneskillnader. Däremot har kostnadsutvecklingen varit högre under perioden än budget vilket inneburit att bland annat de arbetade timmarna ökat, här förväntas en minskning kommande månader, se avsnitt 3.1. Nettokostnaden påverkas också när intäkterna förändras, under kvartal ett 2022 erhöles ersättning för sjukskrivningskostnader som under 2023 inte erhöles. Prognosen för nettokostnaden för helåret 2023 är 9,9% vilket innebär att nämnden har högre kostnader än budget och har för året en minusprognos på 30 miljoner kronor.

De verkställda besluten av vård- och omsorgsboendeplatser har ökat i takt med befolkningsökningen, vilket för 2023 är 2,2%. Andelen köp av externa boendeplatser har de senaste åren förändrats och har under 2023 ökat mer än budgeterat. En minskning av boendeplatser i egen regi har gjorts med 190 platser under 2022 och 2023, men där en fortsatt minskning måste göras för att nå en budget i balans som saknas i dagsläget. De verkställda platserna i egen regi har ökat 2023 gentemot 2022 men har fortfarande en lägre beläggning än budget. Vid nämndsammanträdet i augusti beslutades att budget för köpta platser ska ökas upp till 700 platser och kommer innebära en högre kostnad än budget. Det är en omständighet som påverkar att nämnden för året har en negativ prognos.

De beviljade timmarna för hemtjänst har minskat med 3,2 % och ligger enligt linje med beslutad budget och riktningen med att arbeta förebyggande. Däremot har inte kostnaden för hemtjänsten i egen regi minskat i samma takt, vilket innebär en högre kostnad än budget och som påverkar att nämnden har en negativ prognos. Ett strukturellt arbete pågår med minska administrationen och övriga delar som påverkar att kostnaden för hemtjänsten är högre än budgeterat.

Antalet inskrivna i kommunal hälso- och sjukvård ökar med 3,2 % vilket är högre än befolkningsförändringen. På grund av bristen på sjuksköterskor behövs inhyrd personal för att tillgodose grunduppdraget. Kostnaden för inhyrd personal är 67 miljoner kronor vilket är samma som föregående år. Målet är att minska kostnaden motsvarande med 5 % under året. Andel timavlönade (arbetade timmar) av den totalt arbetade tiden utförd av yrkesgrupperna undersköterska, vårdbiträde och biträde inom vård- och omsorgsboende och hemtjänst har minskat gentemot samma period föregående år. Orsaken bedöms vara den höga sjukfrånvaron i januari 2022 som speglade pandemin vid den tidpunkten.

I kommunfullmäktiges budget för 2023 ingår en särskild avsättning för att

delfinansiera investeringsrelaterade kostnader i samband med ny- och ombyggnationer av lokaler. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden ges möjlighet att göra avrop mot den årliga avsättningen som 2023 är 100 miljoner kronor. För nämnden innebär detta kostnader på grund av tidigare eftersatt underhåll, som har resulterat i stora reinvesteringar samt att nämnden har fler tomställda lokaler utifrån förändringarna kring bland annat vård- och omsorgsboende. Till och med juni 2023 har nämnden 18,5 miljoner kronor i upparbetade kostnader för tomställda lokaler, här ingår avräknade intäkter. I delårsrapporten för mars, hemställdes 11,4 miljoner kronor för första kvartalet och förvaltningen tilldelades 2,3 miljoner kronor från det kommuncentrala anslaget.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Läkemedelssvinn
Orsak till att avvikelsen uppstått
Ett flertal stölder har upptäckts i kommunala akutläkemedelsförråd (KAF-förråd).
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Patienter riskerar att få felaktiga läkemedel eller inga läkemedel vilket kan leda till vårdskada. Om orsaken till läkemedelssvinnet beror på stöld, innebär det en ekonomisk förlust hos patient, och kan medföra personligt lidande och hälsorisker.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Tilliten för verksamheten minskar och arbetsmiljön försämras när medarbetare visar sig/misstänks för stöld av läkemedel.
Ekonomiska konsekvenser
Mindre ekonomiska konsekvenser, men ökade krav på uppföljning och kontroll kan leda till ökade kostnader. Exempelvis kan det innebära investeringar i säkerhetsutrustning för KAF-förråd och hantering av säkerhetsaspekter.
Vidtagna åtgärder
Förvaltningen har tillsatt en utredning i syfte att få en samlad bild av omfattningen och orsakerna till läkemedelssvinn, och hur förvaltningen övergripande arbetar förebyggande och åtgärdande. Hittills visar kartläggningen på att det i år gjorts ca 500 avvikelser där läkemedel saknas och 14 polisanmälningar är gjorda. Det fortsatta arbetet kommer att hantera frågeställningar kring storlek, spridning, säkerhetsnivå och antal KAF-förråd.
Avvikelse gentemot Folkhälsomyndighetens riktlinjer gällande inomhustemperaturer (FoHMFS 2014:17)
Orsak till att avvikelsen uppstått
Göteborgs Stad uppfyller inte riktlinjen från Folkhälsomyndigheten gällande inomhustemperaturer. Under sommaren har flera vård- och omsorgsboenden haft temperaturer över 26 grader under flera dagar i följd. Yttre solskydd saknas på drygt hälften av Göteborgs Stads egna vård- och omsorgsboenden och det medför att inomhus temperaturen överskrider Folkhälsomyndighetens riktlinje. Enligt den klimatutredning som genomförts av Lokalförvaltningen under våren 2022 behöver yttre solskydd kompletteras med kylt tilluft för att komma till rätta med övertemperaturer under sommartid.
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Hyresgäster på vård- och omsorgsboenden definieras som en känslig grupp som blir särskilt utsatt vid övertemperaturer. Övertemperaturer kan leda till att kroppen inte klarar av att hantera värmen i kombination med andra faktorer som kronisk sjukdom och läkemedelsbehandling.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Arbetsmiljön påverkas av övertemperaturer under sommaren. Medarbetare arbetar i övertemperaturer och ska följa rutiner för att skydda hyresgästerna. Medarbetarna behöver ha ökad tillsyn för att konsekvenserna av övertemperaturer kan påverka

hyresgästerna snabbt och bli hälsovådliga. Processen för att genomföra åtgärderna är tidskrävande och under tiden är påverkan på hyresgäster och medarbetare stor.
<i>Ekonomiska konsekvenser</i>
Inom Göteborgs Stads vård- och omsorgsboende finns stora investeringsbehov gällande yttre solskydd och kyl tilluft. Enligt en översiktlig beräkning från våren 2022 beräknas enbart kostnaderna avseende yttre solskydd hamna på en beräknad investeringskostnad på cirka 13 till 16 miljoner kronor.
<i>Vidtagna åtgärder</i>
Det finns en genomförd klimatutredning med förslag på åtgärder för att komma till rätta med övertemperaturer och följa Folkhälsomyndighetens riktlinje. De föreslagna åtgärderna handlar om yttre solskydd och kyl tilluft. Åtgärderna behöver omhändertas för genomförande. Verksamheten har genomfört en kartläggning över samtliga vård- och omsorgsboende för att se vilka fastigheter som saknar yttre solskydd. Samtliga vård- och omsorgsboenden saknar kyl tilluft. Utöver detta finns en uppdaterad rutin för hantering av värmebölja på vård- och omsorgsboende.
<i>Ökat antal utskrivningsklara från sjukhus</i>
<i>Orsak till att avvikelser uppstått</i>
Ett ökat antal utskrivningsklara från sjukhus har lett till att fler personer vistas på korttid i väntan på vård- och omsorgsboende. Detta påverkar i sin tur utskrivningsprocessen från sjukhusen negativt. Då samverkan med regionen i utskrivningsprocessen inte fungerar optimalt riskerar sköra äldre onödiga återinskrivningar på sjukhus.
<i>Konsekvenser för de verksamheten är till för</i>
Kön till vård- och omsorgsboende ökar och trycket på korttidsplatser är stort samt att fler utskrivningsklara finns på sjukhus, det finns också risk för onödiga återinskrivningar på sjukhus.
<i>Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer</i>
Situationen påverkar flera verksamheter med ökad arbetsbelastning för medarbetare och chefer. Dessutom medför det onödig administration med in- och utskrivningar på korttid.
<i>Ekonomiska konsekvenser</i>
Ökade behov påverkar ekonomin inom flera områden och eventuellt ökade kostnader för utskrivningsklara patienter.
<i>Vidtagna åtgärder</i>
Inrättande av två planeringsenheter för att förbättra samverkan i utskrivningsprocessen. Omsorgstagare på korttid ges tillfälligt företräde till plats inom vård och omsorgsboende. Analys pågår av förmedlingsprocessen samt av tillgängliga lägenheter med målet att korta ledtiderna från ledig lägenhet till inflyttning. Nyckeltal följs gällande kötid, utskrivningsklara, väntande på korttid, ledtider med mera. Veckoavstämningar på korttid för att möjliggöra en effektiv process med trygg hemgång där korttid, myndighet, hälso- och sjukvård och hemtjänst arbetar tillsammans.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

2.2.1 Äldres självbestämmande ska stärkas och hälsoskillnaderna utjämnas.

Förvaltningen arbetar med en Tioårsplan som ska bidra till att möta den befolkningsmässiga utmaningen och en situation där Göteborgs Stad har fler äldre och färre i yrkesaktiv ålder. Planen är ett komplement till budget och verksamhetsnomineringar och kan revideras vid behov. Planen är indelad i tre fokusområden, "Aktivt och hälsosamt åldrande", "Hållbar vård och omsorg" och "Attraktiv arbetsgivare". I planen ingår avgörande processer som är viktiga att utveckla, stärka och prioritera inom respektive fokusområde. Förvaltningen

prioriterar konkreta och långsiktiga aktiviteter som sträcker sig över planperioderna med digitalisering som metod för verksamhetsutveckling.

Det hälsofrämjande och förebyggande arbetet utgår från förvaltningens tioårsplan och att främja självständigt liv och fördröja inträde till äldreomsorgen. Hälsofrämjande och förebyggande bedriver olika verksamheter som främjar social gemenskap, meningsfullhet och självbestämmande. Arbetet förväntas bidra till att stärka seniorers självbestämmande och utjämna hälsoskillnaderna.

Arbete pågår med att minska ensamhet. Bland annat kommer nya tjänster att upprättas vars uppdrag är att testa och utvärdera nya metoder. Dessa metoder ska riktas för dem som far illa av ofrivillig ensamhet. Det genomförs referensgrupper för deltagare på mötesplatser med syfte att låta deltagarna vara med och skapa innehållet. Dessa aktiviteter förväntas stärka seniorers självbestämmande.

Vård- och omsorgsboenden arbetar kontinuerligt med grunduppdraget och värdighetsgarantierna med fokus på ämnen som bemötande, måltider, värdegrund, kommunikation med anhöriga och demensvård. Stjärnmärkning av vård- och omsorgsboenden har underlättat att fokusera på personcentrerad vård och omsorg, fördjupat arbetet med skydds- och begränsningsåtgärder samt bemötande av personer med demenssjukdom.

Enligt Hälso- och sjukvårdslagen är målet med hälso- och sjukvården en god hälsa och en vård på lika villkor för hela befolkningen. Vården ska ges med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans värdighet. Genom att följa rutiner och stadens fastställda processer för hälso- och sjukvård säkerställs att bedömningar görs på ett jämlikt sätt, oavsett kön.

Från den 1 juli 2023 gäller en ny bestämmelse i Socialtjänstlagen som kräver att personer som har hemtjänst erbjuds en fast omsorgskontakt. Inom hemtjänsten finns ett pågående arbete med att införa denna bestämmelse för att säkerställa kontinuitet, trygghet, individanpassad omsorg och samordning för hemtjänsttagare, med förhoppningen om ökad delaktighet och självbestämmande.

2.2.2 Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.

Målet återspeglar nämndens reglemente, där det framgår att nämnden ska utföra sitt uppdrag med grund i demokratiska värderingar, principer om mänskliga rättigheter och mot diskriminering. Vidare klargörs också att kommunens medlemmar ska behandlas jämlikt, om det inte finns sakliga skäl att göra annorlunda. Oavsett individens förutsättningar, bakgrund eller bostadsort inom kommunen, är målet att alla människor ska bli värdigt bemötta och få en god och likvärdig service.

Målet bör därför bedömas i relation till måluppfyllelsen för nämndens uppdrag och den lagstiftning som styr förvaltningens ansvarsområde. Förvaltningen samverkar med berörda nämnder och bolag för att följa intentionerna med målet.

2.2.3 Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.

Förvaltningens miljöarbete hålls samman genom miljöledningssystemet och dess

implementering pågår. Anvisningen för systematiskt miljöarbete är beslutad och kommer att kommuniceras i organisationen i höst. Då kommer också det förvaltningsövergripande MLS-teamet (miljöledningssystem) att startas upp.

Inom ramen för miljöledningssystemet arbetar förvaltningen utifrån tre mål:

- Matsvinnet ska minska
- Fordonsflottan ska effektiviseras och minska
- Andelen fossilfria fordon ska öka

Matsvinn

Vägning av matsvinn resulterar i att svinnet uppmärksammas. Under vägningarna antecknas ofta observationer gällande vad det slängs mycket av och denna kunskap används för att göra åtgärder som minskar matsvinnet. Framtagande och implementering av aktiviteter för minskning av matsvinnet kommer ske efter höstens andra omgång av vägningar. Någon målsättning har inte satts ännu utan den pilot som nu pågår kommer att ge underlag för kommande arbete och målsättning.

Fordonsflottan ska effektiviseras och minska

I slutet av 2022 fanns 656 fordon i förvaltningen. Målet är att fordonsflottan ska minska med minst 5%, från 656 fordon till 623 fordon.

För att få effekt i att minska antalet bilar krävs en annan hantering och samordning i förvaltningen. Arbetet är inlett med Göteborgs stads Leasing.

Andelen fossilfria fordon ska öka

Vid målsättningen angavs värdet för hela fordonsflottan både långtidsleasade och korttidshyrda. För korttidshyrda bilar kan inte förvaltningen styra över vad för drivmedel de bilar som tillhandahålls av Göteborgs stads leasing (GSL) har. Därför mäts fortsättningsvis andelen fossilfria enbart för de långtidsleasade. Följande uppställning ger fördelningen mellan fossilfria fordon och utvecklingen från slutet av 2022 till delårsskiftet 2023:

- I slutet av 2022 var 54 % fossilfria fordon
- Vid delårsskiftet 2023 har andelen fossilfria fordon ökat med 3 procentenheter

Andelen fossilfria fordon skulle kunna vara högre. Tillgång och byggande av laddplatser begränsar omställningen. Förvaltningen har cirka 180 laddplatser.

2.2.4 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.

Förvaltningen har utgått från Kommunfullmäktiges mål vid fastställande av målen för den organisatoriska arbetsmiljön och arbetsvillkoren. För att uppnå målet har en strategi och tre aktiviteter utarbetats. Strategin är att stärka förutsättningarna för ett väl fungerande systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete och de tre aktiviteterna är följande:

Stärka delaktighet genom att undersöka vilka mötesforum som finns idag. Aktiviteten utförs genom utvärdering av nuvarande mötesstruktur utifrån möjlighet till dialog och delaktighet för att vid behov skapa förutsättningar för fler mötesforum där utrymme ges till dialog och delaktighet.

Förbättra chefers förutsättningar att utföra sitt uppdrag genom att undersöka chefers faktiska arbetsuppgifter i relation till intentionen med uppdraget. Vid behov ge förslag på insatser som skapar bättre förutsättningar för chefer att utföra sitt

uppdrag.

Höja kompetensen i systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete genom kunskapshöjning i systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete med fokus på friskfaktorer och samverkansgruppernas roll.

Arbetet med samtliga aktiviteter pågår och uppföljning av aktiviteterna sker varje år. Kartläggning av mötesforum har påbörjats och två partsgemensamma referensgrupper har bildats inom hemtjänst och vård- och omsorgsboende. Utifrån kartläggningen kommer åtgärder vid behov att vidtas.

Arbete med chefers förutsättningar pågår främst på avdelningsnivå. Förvaltningen har även genomfört en övergripande kartläggning gällande administrativa arbetsuppgifter för vidare åtgärder för att underlätta chefernas uppdrag.

Gällande aktiviteten höja kompetensen i systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete, kompletterar nu förvaltningen stadens Grundläggande arbetsmiljöutbildning med en halvdags utbildning i förvaltningens nya årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Under hösten kommer förvaltningens arbetsmiljögrupp i samarbete med fackliga företrädare att ha en dialog hur kvalitén kan öka i de riskbedömningar som utförs och om skyddskommittéernas roll.

2.2.5 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.

Jämfört med föregående år har den totala sjukfrånvaron minskat från 10,3 procent till 9,3 procent för perioden. Pandemins effekter har påverkat sjukfrånvaro vilket kräver fortsatt analys för arbetet framåt. I det systematiska arbetsmiljöarbetet identifieras risker löpande i verksamheten som kan påverka arbetsrelaterad ohälsa och olycksfall. Arbetsskador, tillbud och otillåten påverkan anmäls och hanteras med stöd av rapporteringssystemet IA. Förvaltningen tar också hjälp av medarbetar- och chefsenkäter för att identifiera upplevelser av den organisatoriska och sociala arbetsmiljö som används som stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet på respektive arbetsplats. Förvaltningens resultat ligger bland högsta i staden. Utifrån medarbetarenkätens resultat finns ett stort engagemang, trivsel och upplevelse av meningsfulla uppdrag men även upplevelse av hög arbetsbelastning. 45 procent uppger att de känner av fysiska besvär varje dag, en dag eller flera dagar per vecka som de tror beror på arbetsmiljön. 21 procent uppger att de känner av stress ganska mycket eller väldigt mycket.

Inom förvaltningen pågår arbete med att skapa samsyn och struktur inom det förebyggande, främjande och efterhjälpande rehabiliteringsarbetet och dess process. I arbetet ingår att identifiera vilka insatser och rutiner som behöver utvecklas och förfinas.

Generellt finns ett löpande behov av rehabiliteringsarbete (efterhjälpande insatser) inom verksamheterna med stöd av HR och vid behov företagshälsovård. Det föreligger också ett behov av att arbeta med korttidsfrånvaro och tidiga insatser, både för att förebygga sjukskrivning och för att minimera längden på sjukskrivningar samt att upprätta rehabiliteringsplaner.

Utbildning för chefer planeras och ett projekt för att arbeta med korttidsfrånvaro kommer påbörjas och utvärderas. Kompetenshöjande insatser genomförs både för chefer och HR-specialister vid behov.

2.2.6 Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.

Målet är relaterat till riktlinjen för inköp och upphandling samt Göteborgs stads handlingsplan för hur inköps- och beställarkompetensen i alla stadens nämnder och styrelser kan förstärkas. Förvaltningen arbetar i enlighet med handlingsplanen och har i syfte att stärka inköpskompetensen inom förvaltningen. För detta ändamål har implementering av en inköpsorganisation påbörjats med syfte att effektivisera och kvalitetssäkra inköpsprocesserna på ett bättre sätt.

Förvaltningen medverkar också i flera nätverk och har under året medverkat i nätverk för att motverka oegentligheter och osund konkurrens.

Som konkreta exempel på åtgärder som förvaltningen har vidtagit kan följande anges:

- Förvaltningen har påbörjat implementering av miljöledningssystem där arbetet med ekologisk hållbarhet utgör en stor och viktig del.

Under året har en miljöutbildning utvecklats i samarbete med kompetenser inom miljöområdet med fokus på miljökrav relaterade till inköp och upphandling. Ett antal av förvaltningens beställare har deltagit i utbildningen och arbetet fortsätter med mål att samtliga beställare ska genomgå utbildningen.

2.2.7 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden har ett stort och komplext uppdrag med många intressenter och målgrupper att ta hänsyn till. Förvaltningen arbetar med en tioårsplan som har redovisats till nämnden med strategier och tydlig målsättning.

De processer som används för systematiskt kvalitetsarbete och verksamhetsplanering samt ekonomisk planering grundar sig i dialog med chefer och medarbetare. Tillsammans utvärderas resultatet av verksamheten, utvecklingsområden fastställs och åtgärder genomförs.

Nämndens planering- och uppföljningsprocess har en tydlig struktur som gör det möjligt för nämnden och förvaltningen att basera viktiga beslut på väl underbyggda beslutsunderlag.

Förvaltningen har genom en kartläggning över administrativa arbetsuppgifter inom förvaltningen påbörjat ett arbete med att säkerställa att verksamheter bedrivs så resurseffektivt som möjligt.

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Utveckling inom personalområdet

3.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Motsvarande period föregående år	Prognos 2023	Utfall 2022
Årsarbetare	5 705	5 575	8 540	8 467
Total sjukfrånvaro (%)	9,3%	10,3%	9,5%	10,1%
Antal förvaltningsexterna avgångar, tillsvidareanställda	624	686		
Antal förvaltningsexterna rekryteringar, tillsvidareanställda	745	781		
Förvaltningsextern personalomsättning (%)			14,0%	14,5%

Värde årsarbetare, total sjukfrånvaro och antal förvaltningsexterna avgångar/rekryteringar för aktuell/motsvarande period är ack t o m juli månad. Förvaltningsextern personalomsättning (%) avser tillsvidareanställda.

Antal årsarbetare ökar något jämfört med föregående år som bland annat påverkades av Covid-19. Prognosen för antal årsarbetare 2023 bedöms högre.

Minskningen av sjukfrånvaron jämfört med föregående år (1 procentenhet lägre jämfört med föregående år) förklaras genom att sjukfrånvaron var betydligt högre under januari månad 2022. Sett till tidigare år ligger sjukfrånvaron ungefär på samma nivå övriga månader. Arbetet med att utveckla förutsättningar och metoder för ett väl fungerande systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna är fortsatt pågående

Förändringen mellan antal rekryteringar och avgångar i förvaltningen förhåller sig på samma nivå jämfört med föregående år. Förvaltningens kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsarbete är ett strategiskt och prioriterat område. Därför förväntas den förvaltningsexterna personalomsättningen ligga på samma nivå som föregående år. Utmaningen är att attrahera och rekrytera nya medarbetare men även behålla och utveckla befintliga medarbetare. Sjuksköterskor, enhetschefer och undersköterskor är de yrkesgrupper där konkurrensen är särskilt stor och där arbetsmarknaden är gynnsam.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

Förvaltningens geografiska storlek och spridning gör att det finns utmaningar i att hitta samordningsfördelar och samarbetsforum. Det är ett långsiktigt och pågående arbete med att utveckla organisationskulturen, arbetssätt och samarbetsytor i förvaltningen.

Förvaltningens kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsarbete påverkar möjligheterna att utföra grunduppdraget och är en prioriterad fråga. Cirka 80 procent av den arbetade tiden utförs av medarbetare som är i direktkontakt med Göteborgs stads invånare och inom flera av dessa yrkesgrupper såsom undersköterska, sjuksköterska, arbetsterapeuter och fysioterapeuter har personalomsättningen ökat jämfört med föregående år. Arbetet med att attrahera, rekrytera nya medarbetare men också behålla och utveckla befintliga medarbetare påverkas i hög grad av den demografiska utvecklingen. Nationellt finns en arbetsmarknad med stor konkurrens om arbetskraft och kompetens. Sjuksköterskor, chefer, främst enhetschefer och undersköterskor är några av flera yrkesgrupper där konkurrensen är stor.

Utifrån kompetensförsörjningsplanens nio strategier pågår ett arbete med att systematisera, organisera och prioritera aktiviteter och insatser i förvaltningen både kort- och långsiktigt. Det innebär ett fortsatt långsiktigt och uthålligt arbete med bland annat att skapa attraktiva anställningsvillkor och arbetsmiljö, samordnad och kvalitetssäkrad rekrytering, introduktion och mentorskap samt kompetens- och karriärutveckling för både medarbetare och chefer (se även avsnitt 3.1.3.3 samt bilaga Kompetensförsörjningsplan).

Ett prioriterat arbete inom arbetsmiljöområdet är att utveckla förutsättningar och metoder för ett väl fungerande systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna. Under 2023 har förvaltningen implementerat ett nytt årshjul inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Målet med det nya årshjulet är att öka systematiken, kunskapen och dialogen gällande arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatserna (se även avsnitt 2.2.4 och 2.2.5).

Jämställda och konkurrenskraftiga löner har stor påverkan på kompetensförsörjningen och därmed möjligheten att utföra grunduppdraget. Stadens lönestruktur visar att behovet av åtgärder för att förändra lönerelationerna till förmån för vissa sektorer kvarstår för att kunna eliminera osakliga löneskillnader på gruppnivå, trots tidigare satsningar. Yrkesgrupper i förvaltningen som inte når de lönepolitiska målen är arbetsterapeuter, socialsekreterare, biträde äldreomsorg, vårdbiträden, lokalvårdare, måltidsbiträden, kock samt undersköterskor. Cirka 76 procent av förvaltningens medarbetare utgörs av dessa grupper. Dessutom finns andra yrkesgrupper inom förvaltningen med behov av satsningar eftersom arbetsmarknaden nu är mycket gynnsam, exempelvis för sjuksköterskor och fysioterapeuter. Den dominansen påverkar i hög grad omfattningen och kostnader för de satsningar som behöver göras för att nå den lönepolitiska målbilden. Det påverkar och begränsar även utrymmet och löneutvecklingen för övriga icke prioriterade yrkesgrupper.

3.1.3 Långsiktig kompetensförsörjning

Under 2021 genomförde förvaltningen en nulägesanalys inom kompetensförsörjningsområdet, som utmynnade i en rapport med förbättringsförslag. I januari 2022 startade projektet ARUBA som är ett tvåårigt projekt som löper till och med december 2023. Projektet finansieras med statliga

medel. I projektet ingår följande delleveranser:

- Framtagande av kompetensförsörjningsplan
- Arbete med att stärka arbetsgivarvarumärket
- Förvaltningsövergripande introduktionsprogram
- Tillskapande av en rekryteringsenhet
- Tillskapande av en enhet, utvecklings- och kompetenscenter (UKC) för forskning, utbildning och kompetensutveckling

Kompetensförsörjningsplan för perioden 2022-2024 antogs av nämnden den 27 september 2022 (se bilaga). Förvaltningen bildade en rekryteringsenhet med uppstart oktober 2022. Arbetet med att stärka arbetsgivarvarumärket är pågående och nulägesbeskrivning av arbetet presenteras under hösten till nämnden. Dessutom pågår arbete med att implementera ett förvaltningsgemensamt introduktionsprogram som föregåtts av ett pilotprojekt för introduktion av semestervikarier inom hemtjänsten.

För att omhänderta det mer långsiktiga perspektivet i kompetensförsörjningsarbetet utgår förvaltningen från Tioårsplanen som ska bidra till att möta den befolkningsmässiga utmaningen och en situation där Göteborgs stad har fler äldre och färre i yrkesaktiv ålder. Planen är indelad i tre fokusområden där kompetensförsörjningsarbetet är en identifierad kritisk process i fokusområde tre - "Attraktiv arbetsgivare". I planen ingår avgörande processer som är viktiga att utveckla, stärka och prioritera inom respektive fokusområde. Förvaltningen prioriterar konkreta och långsiktiga aktiviteter. Planen är förvaltningens kompass för att hantera och förbereda för den demografiska utvecklingens effekter. Tioårsplanen är oberoende och ett komplement till andra mer kortsiktiga planer såsom budget och verksamhetsplan.

3.1.3.1 Hur bedömer förvaltningen möjligheten att kompetensförsörja verksamheten?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Finns brist i bemanningen idag?	Hur stor är bristen?	Hur har möjligheten att bemanna verksamhet en förändrats sedan föregående år?	Hur påverkar ev brist idag utförandet av förvaltningens/ bolagets uppdrag?	Kommentar
Sjuksköterska		 Stor brist	70	 Försämrats	Bristen på sjuksköterskor påverkar kvaliteten genom att vissa insatser blir fördröjda, hårdare prioriteringar krävs och kostnader för inhyrd personal ökar.	En långvarig brist med vakanser.
Undersköterska		 Viss brist	500	 Försämrats	Inom hemtjänst bedöms brist på undersköterskor leda till svårighet	Beräkning av brist har utgått ifrån antal

					att leva upp till bestämmelse om fast omsorgskontakt och krav på att 60% av den arbetade tiden ska utföras av USK enligt kravspecifikation. Inom vård- och omsorgsboende bedöms den basala omsorgen som god men det finns brister i språk, medicinsk kompetens och vid vissa omvårdnadsinsatser.	tillsvidareanställda biträden anställda juni 2023. Fortsatt stort behov av kompetensutveckling då verksamheten efterfrågar högre medicinsk kompetens samt språkutvecklande insatser. Äldreomsorgs lyftet och andra satsningar har bidragit till att minska bristen.
Vårdbiträde		 Ingen brist	0	 Oförändrat	Se kommentarer vid yrkesgrupp Undersköterska.	Se kommentarer vid yrkesgrupp Undersköterska.
Rehab och förebyggande arbete	Arbetssterapeut	 Viss brist	5	 Försämrats	Antalet sökande och kvaliteten på de sökande är lägre än tidigare år.	Vid svårigheter att rekrytera legitimerade ersätts tjänster av rehab assistenter (undersköterska/aktiveringspedagoger), särskilt på sommarmånaderna.
Rehab och förebyggande arbete	Fysioterapeut	 Viss brist	5	 Försämrats	Läget är bättre än för arbetsterapeuter, men antalet sökande är lägre tidigare år. Insatser prioriteras hårdare och kan leda till fördröjd vård och behandling. Detta riskerar att medföra minskad funktions- och aktivitetsnivå för patient.	
Socialekreterare		 Viss brist	15	 Försämrats	Det innebär längre handläggningstider samt att	Svårigheter att rekrytera erfarna handläggare.

					verksamheten behöver arbeta med prioriteringar.	Detta innebär att nya medarbetare behöver mycket stöd och handledning vilket ökar belastningen på enheterna.
Ledningsarbete	Enhetschef	 Ingen brist		 Försämrats	Finns en svårighet att rekrytera enhetschefer med erfarenhet inom förvaltningen. Det svårt att rekrytera enhetschefer till vissa områden.	Generellt behov av ökat stöd i form av introduktion och mentorskap till chefer inom förvaltningen. Inom hälso- och sjukvård samt inom myndighet upplevs läget försämrat då viss specifik erfarenhet och kunskap krävs.
Kock, köksmästare	Kock	 Ingen brist		 Förbättrats		
Kock, köksmästare	Köksmästare	 Ingen brist		 Försämrats		
Vaktmästare		 Ingen brist		 Oförändrat		

3.1.3.2 Hur bedömer förvaltningen möjligheten att kompetensförsörja verksamheten på längre sikt (5 år)?

Yrkesgrupp	Ev särskild	Bedömer ni att brist finns i	Hur stor bedömer ni att bristen blir på längre	Kommentar
------------	-------------	------------------------------	--	-----------

	befattning	bemanningen på längre sikt (5 år)?	sikt (5 år)? (Hur många tillsvidareanställda medarbetare i antal personer bedömer ni att bristen består av?)	
Sjuksköterska		 Stor brist	240	Förvaltningen har svårighet med nuvarande vakanser och kommer inte kunna möta det framtida behovet av vakanser samt kommande pensionsavgångar.
Undersköterska		 Stor brist	1 300 (vård- och omsorgsboende samt hemtjänst) Beräkning: Utifrån dagens uppskattade brist, pensionsavgångar och demografi så att verksamheten har utbildade medarbetare till 70%.	I Göteborg kommer konkurrensen om personer i arbetsför ålder bli stor. Viktigt att utbildningssatser som äldreomsorgslyftet och liknande fortsätter samt att det finns möjlighet att utbilda sig samtidigt som man arbetar. Utveckling av nya arbetssätt och välfärdsteknik kan minska bristen på medarbetare.
Vårdbiträde		 Ingen brist		Se avsnitt 3.1.3.1.
Rehab och förebyggande arbete	Arbets terapeut	 Stor brist	65	Arbets terapeuter bedöms vara svårare att rekrytera än fysioterapeuter, då prognoser visar att färre kommer att utbildas.
Rehab och förebyggande arbete	Fysioterapeut	 Stor brist	45	
Socialsekreterare		 Stor brist	15	Bristen kommer att bestå och kräver differentiering av socialsekreterarnas

				arbetsuppgifter för att minska administrativ belastning. Finns pågående arbete med kompetensutveckling och samarbete med Göteborgs universitet och förbättrad studentintroduktion m.m.
Ledningsarbete	Enhetschefer	● Viss brist	55	Arbete med att behålla chefer genom att vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna möta den ökade konkurrensen.
Kock, köksmästare		● Viss brist	20	Färre kommer att utbildas. Sämre konkurrensläge på grund av bland annat kraven om dygnsvila.
Vaktmästare		● Viss brist	10	Inom en femårsperiod prognostiseras mer än 32% av nuvarande tillsvidareanställda ha slutat.

3.1.3.3 Vilka åtgärder har/planerar förvaltningen för att minimera påverkan på förvaltningens uppdrag?

Åtgärd (Vad ska göras)	Syfte (Vilket problem ska det lösa?)	Aktivitet (Vilka konkreta aktiviteter genomförs?)	Åtgärd en påbörjas	Åtgärd en slutför s	Förväntad effekt
Se förvaltningens strategier och insatser i bifogad Kompetensförsörjningsplan					

3.1.3.4 Vilka åtgärder på stadennivå kan komplettera arbetet som sker i förvaltningar/bolag?

Förvaltningen betonar vikten av att den stadengemensamma planen förhåller sig till de skillnader som existerar mellan olika förvaltningars behov av kompetensförsörjningsinsatser. Förvaltningen identifierar följande områden som ligger utanför det egna handlingsutrymmet att påverka och som därför bör

övervägas för ytterligare granskning ur ett hela-staden-perspektiv:

- Riktade löneökningssutrymmen i budget för att komma i fas med Göteborgs stads lönepolitiska målbild. Stadens lönestruktur visar att behovet av åtgärder för att förändra lönerelationerna till förmån för vissa sektorer kvarstår i syfte att kunna eliminera osakliga löneskillnader på gruppnivå. Detta trots förvaltningens tidigare satsningar. Yrkesgrupper i förvaltningen som inte når de lönepolitiska målen är arbetsterapeuter, socialsekreterare, biträde äldreomsorg, vårdbiträden, lokalvårdare, måltidsbiträden, kock samt undersköterskor (se även avsnitt 3.1.2).
- Extra medel för utbildningsinsatser likt äldreomsorgslyftet inom vård och omsorg samt möjlighet att kunna kompetensutvecklas på arbetstid. Extra medel för kompetensförsörjningsinsatser, utvecklingsarbete, innovation och teknik/digitalisering.
- Kompetensutvecklingsprogram för stadens chefer (samordningsvinster).
- Se över formella krav vid rekrytering av enhetschefer.
- Förvaltningsgemensamt utbud och utökat utbud av personalförmåner utifrån fastställda ekonomiska värden. Säkerställa likvärdighet i staden och underlätta för möjligheten att nyttja personalförmåner.
- Utveckla incitament för att få medarbetare att vilja arbeta längre än vad de gör för närvarande.
- Underlätta för kombinationstjänster mellan förvaltningar och bolag (till exempel vid säsongarbete, sommarvikarier).
- Möjliggöra för distansarbete (för att kunna bredda den geografiska arbetsmarknaden där vissa kompetenser är/kommer vara svårrekryterade).
- Program för karriärväxling för att få fler att arbeta inom vård- och omsorg, inklusive utvecklade förutsättningar för byte av arbetsplats/förvaltning/bolag inom hela staden som del i detta.
- Stadenövergripande traineeprogram inom olika områden.
- Skapa plattformar för samarbete, samverkan och nätverk mellan förvaltning/Göteborgs stad/näringslivet.
- Bred marknadsföring (employer branding) av att arbeta i offentlig sektor generellt och specifikt för att locka fler att arbeta och utbilda sig.

3.1.4 Grundbemanning

Hemtjänst

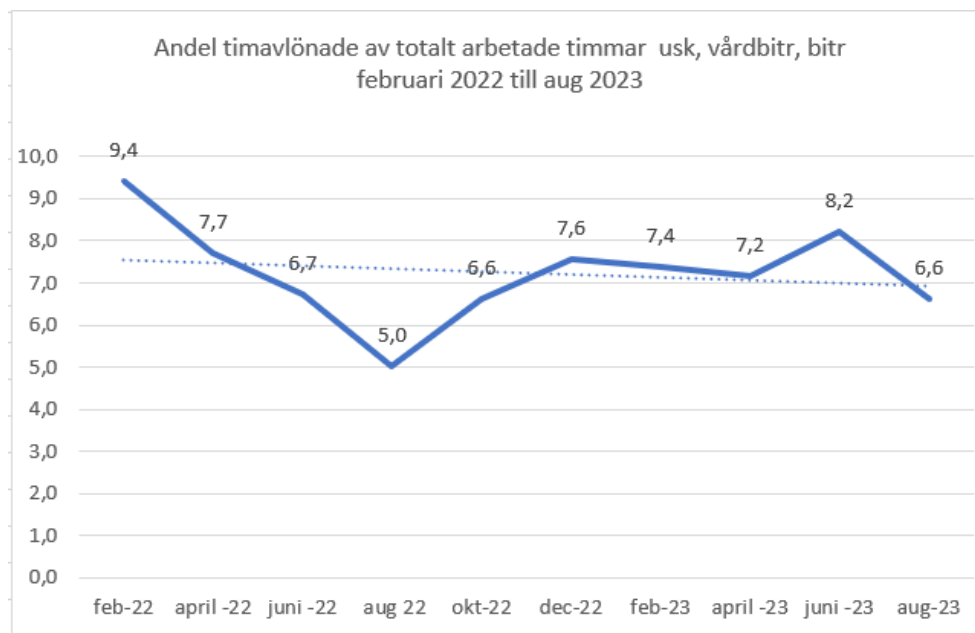
Inom hemtjänsten finns pågående arbete för en hållbar grundbemanning som skapar en god arbetsmiljö och bidrar till trygghet och kontinuitet för såväl omsorgstagare som medarbetare. Utvecklingen visar på att andelen arbetade timmar utförda av timanställda minskar och andel grundtimmar av totalt arbetade timmar (undersköterska, vårdbiträde och biträde) varierar mellan månaderna i perioden. Andel grundtimmar utförd av månadsanställda varierar med andel timmar utförda av timanställda, övertid och antal beställda timmar. Antal beställda timmar är i stort sett oförändrat mellan åren 2022 och 2023.

Inom hållbar grundbemanning ingår fokus på hållbar och rimlig restid och avsatt tid till kringuppgifter. Arbetet utgår ifrån avdelningens rutin för hemtjänstplanering. Genom en hållbar bemanning täcks en stor del av medarbetarnas frånvaro och semester.

Hemtjänsten arbetar för att stärka kompetensen och ge stöd kring bemanningsplanering. Verktyg har tagits fram i form av en prognos- och uppföljningsmall som underlättar för enheterna att planera och följa upp bemanningen med utgångspunkt i utvecklingen av beviljade timmar och behov av

medarbetare på respektive enhet. Det har också genomförts utbildningsinsatser kring bemanningsplanering och de IT-stöd som används i planeringen. De lokala verksamhetsstöden och verksamhetens bemanningscontrollers är viktiga i arbetet för att informera och utbilda chefer och medarbetare.

Bemanningsfrågan är komplex och hemtjänsten följer nyckeltal på alla nivåer löpande genom sin verksamhetsuppföljning, nyckeltal kring bemanning, ekonomi och kvalitet. Förvaltningen ser utmaningar i att det är många parametrar såsom införande av fast omsorgskontakt, behov av olika kompetenser, dygnsvila och heltidsavtal, som komplicerar bemanningsplaneringen.



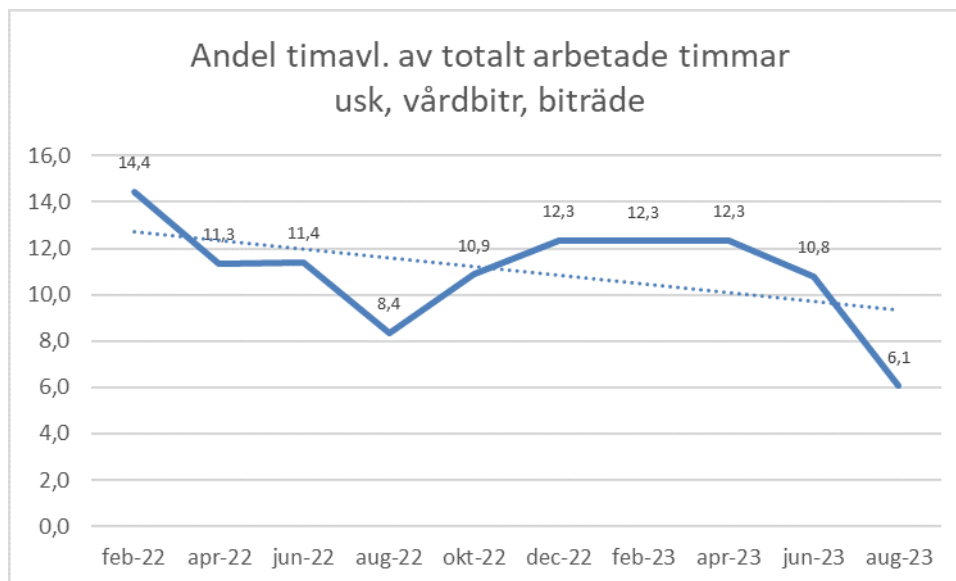
Vård- och omsorgsboende

Vård- och omsorgsboende arbetar för en hållbar grundbemanning utifrån hyresgästens individuella behov och en budget i balans. Förvaltningen har tagit ett inriktningsbeslut kring budget i timmar för att tydliggöra varje vård- och omsorgsboendes bemanningskrav utifrån budget. Budget i timmar är ett verktyg och ett gemensamt språk för att förvaltningen ska kunna arbeta tillsammans över professionerna och skapa en förståelse och trygghet i bemanningsekonomin. Utvecklingen visar att andelen arbetade timmar utförda av timanställda har minskat under våren. Timmar utförda av grundbemanningen under perioden samvarierar naturligt med utfallet av andelen timmar utförda av timanställda.

Flera vård- och omsorgsboende arbetar med en grundbemanning som täcker stor del av medarbetarnas frånvaro och semester. Detta har minskat antalet timvikarier som verksamheten nyttjar och skapar en trygghet och kontinuitet för såväl hyresgäster som medarbetare. Förvaltningen anordnar utbildningsinsatser för att ge förutsättningar för en god planerad verksamhet utifrån hyresgästernas behov och skapa en hållbar grundbemanning. Regelbundna nätverk för administratörer finns för att utbyta erfarenheter, skapa transparens och implementera nya och likvärdiga arbetssätt för hållbara scheman. 36 timmar veckovila med 11 timmars dygnsvila och ett nytt heltidsavtal är viktiga och stora utmaningar framåt. För en budget i balans och bemanning utifrån hyresgästernas behov krävs ytterligare stöd och utbildning i budget i timmar, bemanningsbalans samt hållbara scheman med samplanering och att natten inkluderas. Vård- och omsorgsboende behöver fortsätta arbetet för att minska övertid och inbeordringar särskilt på helger.

Bemanningsfrågan är komplex, avdelningens vidtagna åtgärder kring

grundbemanningen, dess effekter samt övriga nyckeltal följs löpande.



3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Resultatredovisning i sammandrag

Perioden

Belopp i mnkr	Period			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år
Intäkter	918	737	181	956
Kostnader	-5 110	-4 895	-215	-4 686
Kommunbidrag	4 160	4 160	0	3 870
Resultat	-32	2	-34	140

Helår

Belopp i mnkr	Helår			
	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	1 409	1 266	1 142	1 458
Kostnader	-7 679	-7 475	-7 382	-7 161
Kommunbidrag	6 240	6 209	6 240	5 824
Resultat	-30	0	0	121

3.2.2 Utfall till och med perioden

Nämndens utfall mot budget avviker med -34 miljoner kronor och en övergripande redogörelse ges nedan.

Hemtjänst

Kostnaderna för hemtjänsten i egen regi är högre än budgeterat och målet att öka nyttjandegraden med 5 procentenheter har inte uppnåtts, vilket resulterar i ett underskott. Hemtjänst i egen regi utför insatser åt nämnden för funktionsstöd och kostnaden för dessa insatser är 33 miljoner kronor högre än den beslutade ersättningen för utförd hemtjänst.

Korttid

I nämndens budget är det inte avsatt några medel för köp av externa korttidsplatser, men under perioden januari till augusti har köp gjorts till en kostnad av 18 miljoner kronor vilket genererar ett underskott. Förvaltningen bedömer att de 186 korttidsplatserna i egen regi kommer vara tillräckliga för att täcka behovet framöver.

Vård- och omsorgsboende

De sammantagna kostnaderna för vård- och omsorgsboende, oavsett regi, överstiger budgeten. För vård- och omsorgsboende egen regi är kostnaderna för medarbetare högre på grund av fler arbetade timmar än budget. För vård- och omsorgsboende platser extern regi köps det fler platser än budget vilket hittills resulterat i ett underskott på 13 miljoner kronor.

Lokaler

Förvaltningen har upparbetade hyreskostnader för tomställda vård- och omsorgsboende, se avsnitt 2.1.1.

Digital verksamhetsutveckling

Kostnaderna för de kommungemensamma tjänsterna är 12,5 miljoner kronor dyrare än budget.

3.2.3 Prognos

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden lämnar en negativ prognos på -30 miljoner kronor för 2023, vilket är en försämring sedan föregående rapport. Förvaltningen har ett skarpt ekonomiskt läge och har arbetat med åtgärdsplan inom delar men inte fått full effekt för en ekonomi i balans.

De större avvikelserna i helårsprognosen jämfört med budget är:

- Högre kostnader för köpta vård- och omsorgsboendeplatser samt att nämnden uppdragit att köpa upptill 700 platser som inte är budgeterade.
- Högre kostnader för köpta korttidsplatser
- Planerad förbättring av nyttjandegraden med 5 procentenheter inom hemtjänsten har inte nåtts.
- Högre kostnader för kommungemensamma tjänster än budgeterat.

Enligt Göteborgs Stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning ska *förvaltningsdirektören senast 20 kalenderdagar efter det att det negativa prognosen konstaterats presentera förslag till åtgärder för nämnden. Nämnden har, efter det att en uppföljningsrapport med negativa avvikelser framlagts för nämnden, 30 kalenderdagar på sig att fatta nödvändiga beslut om åtgärder.* Förvaltningens åtgärdsförslag kommer därför att tas fram för beslut på ett nämndsammanträde i oktober, där nödvändiga åtgärder kommer att presenteras.

3.3 Uppföljning av budgetavvikelser

3.4 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.4.1 Ej verkställda SoL/LSS-beslut

Anvisning

Socialtjänstlagen (SoL) samt Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) ålägger socialnämnderna viss redovisning beträffande ej verkställda gynnande beslut enligt SoL och LSS samt beträffande när verkställigheten av sådana beslut i vissa fall avbrutits.

Redovisning skall ske till Inspektionen för vård och omsorg, kommunens revisorer samt till kommunfullmäktige. Till kommunfullmäktige skall redovisningen ske i form av en statistikrapport (underlag till rapporten skall lämnas som bilaga till denna uppföljningsrapport).

	SoL 2023-06-30	LSS 2023-06-30
Antal beslut som inte verkställts inom tre månader från beslutsdag	207	
Antal beslut där verkställigheten avbrutits och inte återupptagits inom tre månader från avbrottet	0	

Under kvartal två har 207 beslut gällande vård- och omsorgsboende rapporterats till IVO som ej verkställda inom tre månader från beslutsdatum. Av dessa har 55 personer tackat ja under perioden men flyttat in efter tre månader eller återtagit sin ansökan.

Fem personer har inte fått något erbjudande inom tidsfristen. Samtliga fem som inte kunnat erbjudas inom tre månader har haft andra pågående insatser och/eller haft stöd/hjälp av anhöriga och erbjudande har dröjt på grund av behov av särskild inriktning.

Övriga personer med beslut om vård- och omsorgsboende har antingen fått erbjudande men inte hunnit flytta in inom 3 månader eller av olika anledningar tackat nej.

Ett hemtjänstbeslut har inte verkställts inom tre månader. Personen har vid uppföljningar önskat att ha kvar sitt beslut men vänta med verkställighet. Beslutet är nu verkställt.

Tolv personer med beslut om trygghetslarm har inte verkställts inom tre månader beroende på att nycklar till den enskildes bostad inte lämnats. Sju av dessa har återtagit sin ansökan,

Två beslut om avlösning i hemmet har inte kunnat verkställas då personerna valt att tacka nej till insatsen. Ett av dessa beslut är nu verkställt, det andra beslutet önskar omsorgstagaren att själv bestämma när beslut ska verkställas.

Fem beslut om korttidsplats avlösning har inte verkställts då personerna valt att tacka nej till erbjudande. I ett av dessa beslut är ansökan återtagen.

Två beslut om dagverksamhet har inte verkställts inom tre månader. I ett av besluten har personen tackat nej, men beslutet är nu verkställt. Personen har under tiden varit beviljad hemtjänst.

Ett beslut kunde inte verkställas på grund av handhavandefel i verksamhetssystemet Treserva. Vid upptäckt av handhavandefelet rapporterades avvikelser samt uppföljning av beslutet gjordes. Personen hade pågående hemtjänstinsats under tiden. Beslutet är nu verkställt.

3.4.2 Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah

	Kvartal 2 2023
Antal anmälningar enligt Lex Maria	0
Antal anmälningar enligt Lex Sarah	1

Ett flertal brister har uppmärksamats på ett vård- och omsorgsboende och dessa kan härledas till brister i ledning och styrning. Ärendet inkom till IVO den 4 juli 2023.

Åtgärder som pågår och eller planeras är följande:

- Klargörande av intraprenad drift
- Stöd till chefer i att bygga team för gemensam hållning i förhållande till arbetsgruppen
- Värdegrundsarbete
- Kompetenshöjande utbildningsinsatser
- Höjda kompetenskrav vid nyanställning

En regelbunden uppföljning genomförs för att utvärdera effekterna av åtgärderna och för att avgöra om ytterligare insatser är nödvändiga.

3.4.3 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Avtal om arbetsledning Tranemo kommun	Tranemo kommun	Avtalet avser arbetsledning för vård och omsorg utförd av Trygghetsjouren	Trygghetsjouren ska kunna bistå personalen inom vård och omsorg och funktionshinder med arbetsledning.
Avtal om arbetsledning Partille kommun	Partille kommun	Avtalet avser arbetsledning för vård och omsorg utförd av Trygghetsjouren	Trygghetsjouren ska bistå personalen inom vård och omsorg och funktionshinder med arbetsledning.

Avtal om arbetsledning Lerums kommun	Lerums kommun	Avtalet avser arbetsledning för vård och omsorg utförd av Trygghetsjouren	Trygghetsjouren ska bistå personalen inom vård och omsorg och funktionshinder med arbetsledning.
Avtal om arbetsledning Stenungssunds kommun	Stenungssunds kommun	Avtalet avser arbetsledning för vård och omsorg utförd av Trygghetsjouren	Trygghetsjouren ska bistå personalen inom vård och omsorg och funktionshinder med arbetsledning.
Avtal om hälso- och sjukvårdsinsatser	Avtal gäller följande kommuner: Varberg, Lidköping, Vänersborg, Ödeshög, Vadstena, Orust, Lysekil, Kungsbacka, Kungälv, Härryda, Strömstad, Sotenäs, Tanum, Stenungssund, Töreboda, Tjörn	Avtalet avser hälso- och sjukvårdsinsatser som utförts i respektive kommun	Hälso- och sjukvårdsinsatser har utförts i ordinärt boende.

Ovanstående avtal om arbetsledning är beslutade i den nämnd som Trygghetsjouren utför verksamheten åt. Avtalen förnyades under våren 2023.

Avtalen gällande hälso- och sjukvårdsinsatser som utförts i ordinärt boende rör personer som i vanliga fall har hälso- och sjukvårdsinsatser utfört av förvaltningen. Personerna vistas under en avgränsad tid, till exempel semester, i annan kommun och behöver under den tiden få fortsatta hälso- och sjukvårdsinsatser.

3.4.4 På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning?

Inom förvaltningen pågår sedan omorganisationen 2021 ett löpande arbete med att dimensionera de administrativa resurserna rätt utifrån den nya förvaltningens storlek. I syfte att effektivisera avgiftshandläggning, löneadministration och chefsstöd skapades vid förvaltningens bildande fyra centrala administrativa enheter. Ett första resultat redovisades under hösten 2022 då de administrativa enheterna genomfört en effektivisering motsvarande 14 årsarbetare. En fortsatt dialog förs om var de administrativa resurserna ska finnas för största möjliga verksamhetsnytta, central respektive lokal placering.

Under året har en kartläggning genomförts av vilka administrativa arbetsuppgifter som finns inom förvaltningen, samt vilka drivkrafterna är bakom den administration som utförs. Då rapporten färdigställts i början av hösten kommer resultatet ligga till grund för att analysera och fatta nödvändiga beslut om dimensionering och lokalisering av administrativa funktioner.

Förvaltningen har vidare identifierat att en ökad central samordning kopplad till administrativa och juridiska frågor som rör IT, digitalisering, dataskydd och arkivering väsentligen skulle bidra till ett mer effektivt nyttjande av stadens administrativa resurser. Förvaltningen lämnar följande konkreta förslag på åtgärder:

- Digital signering med e-tjänstelegitimation i stället för med privata bank-id införs vid lanseringen av det nya dokument- och ärendehanteringssystemet Ciceron.
- Juridiska frågeställningar för system/applikationer som är kommungemensamma utreds av central organisation innan systemen implementeras för att bland annat effektivisera arbetsprocesser samt för att säkerställa att förvaltningar kan erbjuda samma digitala tjänster.
- Grunduppgifter till konsekvensbedömningar innehållande bland annat tekniska specifikationer och flödesschema över informationen tillhandahålls förvaltningarna av central organisation.
- Det säkerställs att funktioner för bevarande och gallring av allmänna handlingar i de IT-system som upphandlas är funktionella innan avtal med leverantör skrivs på.
- Att det enkelt går att överföra den information som ska bevaras ur systemen till Göteborgs Stads e-arkiv, gärna med hjälp av integrationer från systemen direkt till e-arkivet vilket möjliggör massuttag av handlingar för bevarande.
- Att det säkerställs att förvaltningarna kan ansluta till e-arkivet även för att arkivera material som inte kommer från de kommungemensamma systemen.

3.4.5 Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar

3.4.5.1 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en egen planering baserat på Göteborgs Stads riktlinje för nödvattenförsörjning?

Nämnden har vidtagit förberedande åtgärder, inklusive inventering och inköp av krisförberedande utrustning, så som nödvatten nödvattendunkar, hygienartiklar, våtservetter och liknande för att säkerställa verksamheterna.

Det pågår ett krisförberedande arbete relaterat till fastigheter och verksamhetslokaler, där bland annat möjligheten att installera nödvattenkopplingar (för att snabbt kunna pumpa in vatten från större vattentankar) i fastigheterna undersöks. Arbetet sker i samverkan med stadsledningskontoret och Stadsfastighetsförvaltningen. Förvaltningen har också samverkat med Kretslopp och Vatten för att säkerställa att nödvattentransporter prioriteras till bland annat vård- och omsorgsboenden vid händelse av vattenbrist.

Därutöver pågår arbetet med kontinuitetshantering och framtagandet av standardiserade kontinuitetsplaner/-pärmar för vård- och omsorgsnära verksamheter samt service (måltid, vaktmästeri och lokalvård). Pärmarna planeras att vara klara och distribueras till verksamheterna under hösten. Arbetet med kontinuitetshantering är ett långsiktigt och systematiskt arbete som kommer att fortgå och utvecklas över tid i förvaltningens verksamheter.

Det finns en grundläggande planering för nödvattenförsörjning, men ännu ingen formellt skriven plan. Förvaltningen kommer att arbeta med att utveckla sin nödvattenplanering. En mer strukturerad plan/rutin kommer att utvecklas under återstående delen av året och förväntas vara färdigställd till årsskiftet.

3.4.5.2 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en pandemiplan?

Nej - det finns ingen övergripande pandemiplan beslutad av nämnden.

Efter den långvariga pandemin (Covid-19) och de erfarenheter som förvärvats genom dess hantering, bedömer förvaltningen ha en god förmåga och beredskap att hantera liknande pandemier även i framtiden.

På grund av naturliga skäl var förvaltningen den organisation i staden där särskild hantering och organisation var verksam senast. Covidsamordningen (fd. covidstaben) och rapporteringen av smittade pågick fram till och med 13 mars 2023.

Den särskilda organisation och de lednings- samt kommunikationsstrukturer som upprättades för att omhänderta och reducera pandemins konsekvenser på verksamheten finns bevarade och kan återupptas vid behov.

En strukturerad pandemiplan, inklusive övergripande rutiner, kommer att utarbetas för förvaltningen och förväntas vara färdigställd till årsskiftet.

4 Styrinformation till nämnden

Händelse överföring mellan Phoniro och Treserva

Under perioden januari till april uppstod en teknisk incident hos leverantör där en nödvändig uppgift i ett fält skrevs över av en annan uppgift och därför inte kändes igen när den skulle återläsas till Treserva. Detta innebar att uppgifter om timmar inte fördes över till Treserva på ett korrekt sätt. Dessa timmar ligger till grund för ersättning enligt LOV inom hemtjänst samt underlag för egenavgift till omsorgstagare. Manuell justering av ersättning enligt LOV har genomförts. I samband med detta kan egenavgift till omsorgstagare blivit påverkad, dock syns ingen tydlig effekt ekonomiskt varpå görs ingen vidare utredning eller eventuell efterfakturerings till omsorgstagare.

4.1 Tips till visselblåsarfunktionen

Under perioden 2023-04-01 - 2023-06-30 har totalt sju ärenden inkommit till förvaltningen.

Den externa mottagningsfunktionen bedömde att fem inkomna ärenden låg utanför visselblåsarfunktionens granskningsområde och menar att anmälda omständigheter inte utgör sådana missförhållande att visselblåsarfunktionen ska utreda dem.

Tipsen som rör jäv vid rekrytering och har utretts och överlämnats till stadsledningskontoret. Utredningarna har i stor utsträckning genomförts genom granskning av genomförd rekryteringsprocess/avropsprocess. Förvaltningens bedömning är att regelverk och rutiner har följts. Förvaltningen ser att båda tipsen kan bero på att information och kommunikation till berörda kan utvecklas för att minska risken för att berörda ska misstänka oegentligheter. Det är av stor vikt att medarbetare känner förtroende för att förvaltningen följer regelverk och rutiner vid rekryteringar.

Nr.	Ärendenr.	Ärendet gäller	Plats för händelse	Status utredning ÄVO	Bedömning visselblåsarfunktionen
1	43-2023	Jäv, brister vid upphandling	Myndighet	Avslutat	Omständigheterna som beskrivs i tipset kan inte beläggas. Vid granskning av rekryteringen/avropet så har avropet genomförts på ett korrekt sätt utifrån gällande regelverk och rutiner. Utredningen är överlämnad till Stadsledningskontoret och avslutad.
2	46-2023	Jäv vid rekrytering	Vård- och omsorgsboende	Avslutat	Omständigheterna som tipset beskriver kan delvis beläggas men det avser inga oegentligheter medan andra uppgifter utretts men visat sig inte stämma. Förvaltningens bedömning är att det inte förekommit jäv vid rekryteringen och att rekryteringen har följt angiven rekryteringsprocess. Utredningen är överlämnad till Stadsledningskontoret och avslutad
3	24-2023	Arbetsmiljö	Vård- och omsorgsboende	Avslutat	Tips som bedöms ligga utanför visselblåsarfunktionens uppdrag.

4	26-2023	Arbetsmiljö	Hemtjänst	Avslutat	Tips som bedöms ligga utanför visseblåsarfunktionens uppdrag.
5	29-2023	Misstänkt oegentlighet	Vård- och omsorgsboende	Avslutat	Tips som bedöms ligga utanför visseblåsarfunktionens uppdrag.
6	30-2023	Arbetsmiljö	Vård- och omsorgsboende	Avslutat	Tips som bedöms ligga utanför visseblåsarfunktionens uppdrag.
7	31-2023	Arbetsmiljö	Hemtjänst	Avslutat	Tips som bedöms ligga utanför visseblåsarfunktionens uppdrag.

5 Redovisning av nämndens uppdrag

5.1 Redovisning av uppdrag från KF/KS från budget 2023

5.1.1 Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.

Status

✓ Avslutad

Kommentar

Utifrån förvaltningens ansvarsområden är hållbarhets- och jämställdhetsperspektiven en naturlig del i hur verksamheten leds och planeras. Alla tre hållbarhetsperspektiven kommenteras i samtliga tjänsteutlåtande för budget och uppföljning.

Nämnden arbetar för att definiera på vilket sätt hållbarhetsperspektiven kan lyftas in tydligare i budget- och uppföljningsprocesser.

Jämställdhetsperspektivet omhändertas inom ramen för grunduppdraget i de olika leveranserna där sådant perspektiv är tillämpligt utan att särskild resursfördelning behövs.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden är inte en investerande nämnd och har därmed ingen investeringsbudget.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut om delårsrapport augusti vid sammanträde ÄVON 2023-09-26 dnr 1500/23.

5.1.2 Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.

Status

▶ Pågående

Kommentar

Andelen timavlönade av den totalt arbetade tiden i förvaltningen är 7,9 procent (ack t o m augusti). Föregående år var motsvarande siffra 8 procent.

Flest arbetade timmar av timavlönade återfinns inom de största avdelningarna,

vård- och omsorgsboende och hemtjänst, följt av hälso- och sjukvård. Andelen timavlönade har minskat något jämfört med föregående år inom både vård- och omsorgsboende och hemtjänst. Inom hälso- och sjukvården har andelen ökat marginellt. Av den arbetade tiden som utförs av timavlönade utförs 55 procent av biträden, 21 procent av undersköterskor, 9 procent av vårdbiträden och 6,6 procent utförs av sjuksköterskor (se även avsnitt 2.1.1).

Förvaltningens verksamheter arbetar långsiktigt och systematiskt med bemanningsplanering och schemaläggning för att säkerställa en god och hållbar bemanning i verksamheterna (se även avsnitt 3.1.4 Grundbemanning).

Prognosen för andel timavlönade (timmar) av den totalt arbetade tiden är 7,5 procent för 2023.

5.1.3 Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.

Status

 Pågående

Kommentar

De organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer skiljer sig beroende på uppdrag och verksamhet. Förvaltningens två största avdelningar, hemtjänst och vård- och omsorgsboende har volymmässigt stora personalgrupper vilket påverkar chefernas arbetsmiljö och därmed förutsättningar att utföra uppdraget. I både medarbetar- och chefsenkäten (2022) presenteras ett förbättrat resultat i alla jämförande index (2021), förutom i ledarskap. Personalomsättningen för enhetschefer har också ökat jämfört med föregående år.

Inom förvaltningens arbetsmiljöarbete finns mål för organisatorisk och social arbetsmiljö där en av aktiviteterna är att förbättra chefers förutsättningar att utföra sitt uppdrag. Arbetet pågår med att undersöka chefers faktiska arbetsuppgifter i relation till intentionen med uppdraget. Nästa steg är att vid behov ge förslag på insatser som skapar bättre förutsättningar för chefer att utföra sitt uppdrag.

Arbetet med chefers förutsättningar pågår främst på avdelningsnivå som till exempel ökad chefstäthet. Ett fortsatt prioriterat område är det stadengemensamma arbetet med riktvärde för antal medarbetare per chef. Förvaltningen har även genomfört en övergripande kartläggning gällande administrativa arbetsuppgifter.

Inom förvaltningens kompetensförsörjningsarbete pågår flera aktiviteter. En rekryteringsenhet har bildats för att stödja chefer i rekryteringsprocessen. Ett introduktionsprogram för nya chefer med tillhörande mentorsprogram genomförs till hösten.

En utbildningssatsning på tillitsbaserat ledarskap har genomförts för samtliga chefer, stödfunktioner och förvaltningens nämnd 2021-2023 med forskningsledaren Louise Bringselius. Samtliga chefer har fått boken "Tillitsbaserat ledarskap". Under 2021 har förvaltningen arbetat med områdena organisering/struktur och styrning för att skapa bättre organisatoriska förutsättningar. Det återstår ett arbete med att ge fortsatt stöd till chefer kring metodik och tillämpning av tillitsbaserad ledning och styrning i förvaltningen.

Förvaltningen har sedan starten 2021 också arbetat med att utveckla olika typer av

mötesforum för chefer att utbyta erfarenheter, kunskaper och delges information från förvaltning och förvaltningsledning.

5.1.4 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att avveckla systemet enligt lagen om valfrihetssystem (LOV) inom hemtjänsten.

Status

✓ Avslutad

Kommentar

Kommunfullmäktige har beslutat att behålla valfrihetssystemet enligt lagen om valfrihet, LOV, inom hemtjänst och inom dagliga verksamheter för personer med funktionsnedsättning.

Beslut fattades på kommunfullmäktige den 27 april 2023.

5.1.5 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att i samverkan med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning säkerställa att personal i äldreomsorgen uppmuntras och bereds möjlighet att studera till upp till nivån vårdbiträde respektive undersköterska på arbetstid.

Status

▶ Pågående

Kommentar

Från 2020 till 2023 genomfördes Äldreomsorgslyftet som en statlig satsning för att höja kompetensen inom äldreomsorgen genom möjligheten för medarbetare att utbilda sig till undersköterska eller vårdbiträde på betald arbetstid. Utbildningen sker inom ramen för heltidsanställningen, på betald arbetstid och i enlighet med de nationella yrkespaketen till vårdbiträde och undersköterska. Utifrån regeringens beslut den 8 september 2023 kommer äldreomsorgslyftet att förlängas i ytterligare tre år, och regeringen avsätter 1,7 miljarder kronor per år till kompetenshöjning. Syftet med förlängningen är att fortsätta kompetensutvecklingen inom vården och försöka åtgärda den akuta bemanningssituationen i äldreomsorgen.

Staten har finansierat kostnaden för den tid som medarbetaren är frånvarande på grund av studier. Förvaltningen och Arbetsmarknad och vuxenutbildning (ARBVUX) har utvecklat en modell för att arbeta enligt äldreomsorgslyftets syften. Modellen har utgått ifrån att nyanställda medarbetare utbildats men också att befintliga medarbetare vidareutbildats.

Arbetet har fallit väl ut och totalt har cirka 580 personer tagit del av satsningen till en årlig kostnad på cirka 55 miljoner kronor. Förvaltningen bedömer att det finns behov av ytterligare en kursstart med uppstart under hösten 2023, fyra terminer för undersköterska och två terminer för vårdbiträden. Att finansiera en hel utbildning för en klass på 30 elever motsvarar en kostnad på 12 miljoner kronor per år. Finansieringen över en treårsperiod utgår ifrån att förvaltningen utökar antalet utbildningsplatser över tid.

5.1.6 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda hur en närhetsprincip kan införas för vård- och omsorgsboende.

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen arbetar redan idag med att tillgodose behov och önskemål utifrån en närhetsprincip. Statistik och kartläggning visar att centrala boenden tillsammans med Ugglebäcks vård- och omsorgsboende, Villa Hovås, Nya Varvet och Solängens demenslägenheter har högst söktryck. Denna efterfrågan är relaterad till individuella preferenser för var den enskilde önskar bo och hur kapaciteten för att tillgodose önskemål kan verkställas. En del av utmaningen beror på att det finns färre tillgängliga lägenheter än tidigare, delvis på grund av renoveringar i centrum som krävt evakuering, samt att icke ändamålsenliga vård- och omsorgsboenden har avvecklats. Dessutom påverkas situationen av den generella bostadsmarknaden i övrigt och en större efterfrågan av bostäder i centrum än vad som finns och planeras i staden.

Statistik visar att en majoritet får plats på vård- och omsorgsboende i det stadsområde som de innan flytten redan är bosatta i. I nämndens lokalbehovsplan redovisas planering och åtgärder för att fortsätta tillgodose behov och önskemål utifrån en närhetsprincip i staden.

5.1.7 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda hur fler vård- och omsorgsboenden kan drivas som intraprenad för ökat inflytande för personalen.

Status

 Avslutad

Kommentar

Uppdraget slutfördes i samband med ärende § 265 N160-0601/22 i november 2022. Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut om delårsrapport augusti vid sammanträde ÄVON 2023-09-26 dnr 1500/23.

5.1.8 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda hur personkontinuiteten i hemtjänsten kan öka och begränsa antalet personer hemma hos den som får hemtjänst.

Status

 Pågående

Kommentar

I fjol infördes bestämmelser i Socialtjänstlagen om att den som har hemtjänst ska erbjudas en fast omsorgskontakt, om det inte bedöms vara uppenbart obehövligt.

Ett av målen för den fasta omsorgskontaktens arbete är att tillgodose omsorgstagarens behov av kontinuitet. De övriga målen är att tillgodose behov av trygghet, individanpassa omsorg och samordning.

Inom hemtjänsten omhändertas uppdraget kring personkontinuitet inom ramen för införande av fast omsorgskontakt. Förvaltningen använder sig av socialstyrelsens vägledning i arbetet med att införa fast omsorgskontakt. I vägledningen finns exempel på hur tre kommuner arbetat med införande av fast omsorgskontakt.

Inom hemtjänsten följs personkontinuiteten månadsvis på enhets-, verksamhets- och avdelningsnivå sedan januari 2021. Mätningen innebär antal olika medarbetare den enskilde (över 65 år) med två eller fler insatser sju dagar per vecka. möter under en 14 dagarsperiod mäts. Mätningarna är underlag för formulering av målvärde.

5.2 Redovisning av uppdrag från KF/KS budget 2022

5.2.1 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att fortsätta implementeringen av välfärdsteknik och förstärka arbetet med mobilt arbetssätt.

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen erbjuder flera tjänster inom välfärdsteknik och har arbetat med implementering av nytt system för planering och uppföljning inom hemtjänst (Epsilon), GPS-larm och digital signering. Staden har ingått avtal för samverkan kring digitala hjälpmedel och kommer analysera vilka verktyg som kan bidra till högre effektivitet.

5.2.2 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att särskilt följa och bevaka utvecklingen för att möta ett eventuellt uppdämt eller ökat vård- och omsorgsbehov till följd av fysisk- och psykisk ohälsa samt ensamhet orsakad av pandemin.

Status

 Pågående

Kommentar

Inom myndighet pågår ett arbete med att etablera ett fungerande system för att registrera orosanmälningar. För närvarande saknas tillförlitlig statistik.

Under året har det noterats ett ökat antal ansökningar till vård- och omsorgsboende, vilket bedöms möjligen vara en postpandemisk effekt. Det finns också indikationer på att fler personer än tidigare kommer direkt från bostaden till såväl vård- och

omsorgsboende som korttid. Dessa personer är inte alltid kända av primärvården, även detta fenomen kan vara en möjlig fördröjd effekt av pandemin. Uppdraget planeras avslutas i samband med årsrapport 2023.

5.2.3 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda förutsättningar att anställa en läkarstrateg.

Status

 Pågående

Kommentar

En utredning är gjord men kompletterande analyser behöver göras. Arbete samordnas inom hälso- och sjukvården för vidare hantering av uppdraget.

5.2.4 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda hur delegering och renodling av den kvalificerade personalens uppgifter kan öka.

Status

 Pågående

Kommentar

Verksamheterna har förstärkt arbetet med implementering och följsamhet till delegeringsprocessen. Hälso- och sjukvård har anställt farmaceuter eller specialistutbildade undersköterskor för att avlasta och renodla legitimerade medarbetares arbetsuppgifter.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut om delårsrapport augusti vid sammanträde ÄVON 2023-09-26 dnr 1500/23.

5.3 Redovisning av uppdrag från KF/KS budget 2021

5.3.1 Nämnden för äldre samt vård och omsorg får i uppdrag att genomföra en särskild satsning på ökad digital kompetens och delaktighet hos seniorer.

Status

 Pågående

Kommentar

Uppdraget har bedrivits som ett projekt där vissa aktiviteter fortsätter bedrivas inom hälsofrämjande och förebyggande.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut om delårsrapport augusti vid sammanträde ÄVON 2023-09-26 dnr 1500/23.

5.3.2 Nämnden för äldre samt vård och omsorg får i uppdrag att säkerställa att de språkrav som i dag finns i hemtjänsten även gäller för äldreomsorgen i övrigt.

Status

 Pågående

Kommentar

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden gav den 24 april 2022 § 108 förvaltningen i uppdrag att återkomma till nämnden med en redogörelse för att införa någon av de metoder som finns i andra kommuner för att testa språkkunskaper hos omsorgsnära medarbetare. Förvaltningen fick även i uppdrag att återkomma till nämnden hur redan befintliga medarbetare med brister i det svenska språket systematiskt fångas upp och erbjuds utbildning. Vidare fick förvaltningen i uppdrag att öka samarbetet med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning.

Förvaltningen har ett pågående arbete med att kvalitetssäkra processen när det gäller bedömning av språklig kompetens vid rekrytering. En särskild språkmodul har inkluderats i befintlig rekryteringsprocess. Språkmodulen utgår från Socialstyrelsens bedömningsstöd och den språknivå som är relevant vid nyanställning. Förvaltningen arbetar också med att systematiskt undersöka språkutvecklingsbehov för befintliga medarbetare genom årlig kompetensinventering med hjälp av en enkät.

Nämnden beslutade att godkänna förvaltningens redovisning av uppdrag om språkkompetens i samband med nämndsammanträde ÄVON 2023-05-30 dnr 0577/21.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut om årsrapport augusti vid nämndsammanträde ÄVON 2023-09-26 dnr 1500/23.

5.3.3 Nämnden för äldre samt vård och omsorg får i uppdrag att ta fram en plattform för match-making för seniorer, volontärer och andra göteborgare som vill gå på aktiviteter tillsammans.

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen undersöker appen Mötesglädje som Sveriges Pensionärsförbund (SPF) tagit fram, och möjligheten att i samarbete med SPF sprida information om den.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut om delårsrapport augusti vid sammanträde ÄVON 2023-09-26 dnr 1500/23.

5.4 Redovisning av uppdrag från KF/KS utanför budget (Pågående)

5.4.1 Nämnden för funktionsstöd samt Göteborgs Stads äldre samt vård- och omsorgsnämnd får i uppdrag att införa en rutin för hur personalen ska upptäcka, och agera vid misstanke om, våld och våld i nära relationer hos kommunens brukare inom funktionshinderverksamheten samt äldreomsorgen.

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen arbetar med uppdraget. Rutin är framtagen och beslutad inom myndighet. Arbeta med implementering och kommunikationsinsatser pågår och en handbok är framtagen till stöd för arbetet.

5.4.2 Nämnden för funktionsstöd samt Göteborgs Stads äldre samt vård- och omsorgsnämnd får i uppdrag att införa screening-processer inom funktionshinderverksamheten och inom äldreomsorgen för att på bästa sätt upptäcka våld och våld i nära relationer.

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen arbetar med uppdraget. Inom myndighet har beslut fattats om rutiner för rutinmässig frågeställning om våld (screening), men implementeringen är försenad.

5.4.3 Nämnden för funktionsstöd samt Göteborgs Stads äldre samt vård- och omsorgsnämnd får i uppdrag att stärka arbetet kring hur kommunens vård- och omsorgspersonal kompetensutbildas i att upptäcka våld och dess olika uttryck.

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen arbetar med uppdraget, och utbildning för utbildare som var

planerad att påbörjas under hösten 2023 har behövt skjutas fram till förmån för andra utvecklingsinsatser.

Förvaltningen har tagit fram en handbok för arbetet med våld i nära relationer som kan användas för att höja kompetensen inom området. En informationsfolder riktad till äldre, omsorgstagare, hyresgäster och deras närstående har även tagits fram.

5.4.4 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att kartlägga och implementera de fördelar som konceptet demensby erbjuder i planeringsarbetet för nya vård- och omsorgsboenden.

Status

 Pågående

Kommentar

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen har via omvärldsbevakning kartlagt de fördelar som konceptet demensby erbjuder i planeringsarbetet för nya vård- och omsorgsboenden. Erfarenheterna från kartläggningen kommer att omhändertas och implementeras i arbetet med att uppdatera befintligt ramprogram för vård- och omsorgsboende i form av ny riktlinje för lokalfunktionsprogram.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden inväntar att ansvaret för fastställande av ramprogram/lokalunktionsprogram flyttas över från Kommunstyrelsen till Äldre samt vård- och omsorgsnämnden, enligt förslag vid framtagande av Göteborgs Stads riktlinje för styrande nyckeltal för kommunala verksamhetslokaler.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut om delårsrapport augusti vid sammanträde ÄVON 2023-09-26 dnr 1500/23.

5.4.5 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd får i uppdrag att inför nyanställning till tjänster där personal utför vissa insatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning, be den sökande att uppvisa ett utdrag från belastningsregistret.

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen har tillsammans med förvaltningen för funktionsstöd tagit fram en rutin för begäran om utdrag från belastningsregistret. Rutinen implementerades från och med den 1 mars 2023.

5.4.6 Kulturnämnden, idrotts- och föreningsnämnden, äldre samt vård- och omsorgsnämnden samt nämnden för funktionsstöd ges i uppdrag att se över kontanthanteringen inom verksamheterna, i syfte att möjliggöra kontant betalning i högre utsträckning. Inom ramen för översynen ska säkerhets- och trygghetsaspekter viktas mot en ökad kontanthantering. Uppdraget ska samverkas med Göteborgs Stads råd för funktionshinderfrågor, Göteborgs Stads pensionärsråd och Göteborgs Stads trygghetsråd.

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen har få ställen med kontanthantering, det är restauranger som hanterar kontanter. Förvaltningen bedömer att verksamheten inte innehåller samhällsviktig verksamhet utifrån ett kontanthanteringsperspektiv. Förvaltningen har inga samhällsviktiga verksamheter där betalning sker i händelse av kris.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut om delårsrapport augusti vid sammanträde ÄVON 2023-09-26 dnr 1500/23.

5.4.7 Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att förbereda och genomföra energieffektiviserande och energibesparande åtgärder i syfte att minska energiförbrukningen och effektbehovet inför vintern 2022/23.

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen startade en elbesparingsgrupp i slutet av 2022 med deltagare från vård- och omsorgsboende, fastighet, måltid och säkerhet. Planerade och påbörjade aktiviteter har delgetts förvaltningsledning och informationspunkt redovisades på nämnden i januari 2023.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut om delårsrapport augusti vid sammanträde ÄVON 2023-09-26 dnr 1500/23.

5.4.8 Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att se över sin kapacitet att hantera kontanter i händelse av kris.

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen har få ställen med kontanthantering, det är restauranger som hanterar kontanter. Förvaltningen bedömer att verksamheten inte innehåller samhällsviktig verksamhet utifrån ett kontanthanteringsperspektiv. Förvaltningen har inga samhällsviktiga verksamheter där betalning sker i händelse av kris.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut om delårsrapport augusti vid sammanträde ÄVON 2023-09-26 dnr 1500/23.

5.4.9 Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Uppdraget ska återrapporteras till kommunstyrelsen senast kvartal 3 2023.

Status

 Pågående

Kommentar

Göteborgs Stads nämnder och styrelser har fått i uppdrag av kommunfullmäktige att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt att identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Återrapportering ska ske till kommunstyrelsen senast kvartal 3, 2023 och kan ingå i delårsrapporteringen.

Klimatförändringar innebär risker för hälsan i Sverige, där bland annat värmeböljor, skyfall och översvämningar påverkar äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen och de grupper förvaltningens verksamhet riktar sig till. Den demografiska förändringen som innebär att en större andel av befolkningen blir äldre behöver också utvisa sig i stadens klimatarbete och äldreperspektivet i stadsplaneringen.

Förvaltningen bedömer det som viktigt att stadsledningskontoret involverar alla förvaltningar och bolag i arbetet så att samarbete, samverkan och lärande inom staden stärks.

Förvaltningen har genomfört en analys av klimateffekternas påverkan till stöd för att nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Stadens förmåga att prioritera insatser kommer bli avgörande för att möta den demografiska och finansiella utmaningen med fler äldre och färre i arbetsför ålder. Förvaltningen har därför valt att kortfattat beskriva två prioriterade aktiviteter som bedöms behövas utifrån ett äldreperspektiv.

1. Inomhustemperaturer på vård- och omsorgsboende behöver säkras (termisk komfort).

Högre medeltemperaturer framöver kan medföra risk för hyresgästers hälsa och välbefinnande. Prioriterat för förvaltningen är att inomhustemperaturer i vård- och omsorgsboenden behöver vara stabila mellan 22–24 grader. Förvaltningen arbetar tillsammans med stadsfastigheter och har också pågående projekt för att minska riskerna. Inomhustemperaturer behöver bli en prioriterad fråga för de planerande nämnderna och förebyggande åtgärder behöver tidigt planeras så att boenden

lokaliseras, anpassas och konstrueras efter klimateffektens påverkan. Förvaltningen föreslår att stabila innetemperaturer på stadens vård- och omsorgsboende ingår som en prioriterad aktivitet i stadens kommande klimatanpassningsplan. Kortsiktigt handlar det om att prioritera resurser till investeringar och projekt i befintligt bestånd. Långsiktigt handlar det om att planera boenden efter klimateffektens påverkan i tidigt skede.

2. Kollektivtrafikens och gatusystemets sårbarhet behöver minska

Skyfall, högvatten och översvämningar utmanar kollektivtrafiken då det över hela staden finns gator och platser som kan översvämmas. Det inverkar på möjligheten för förvaltningens medarbetare att kunna ta sig till sin arbetsplats på ett vård- och omsorgsboende eller att nå patienter och omsorgstagare i deras hem. Vid dessa förhållanden utmanas också verksamheters möjligheter att ta sig fram med bil till adresspunkter. Vård- och omsorgsboenden finns också på platser där vatten kan samlas vid fasader, angöringsplatser, och på gator som leder till boendet, vilket kan innebära skador på byggnader eller hindra nödvändiga transporter. Förvaltningen föreslår att kollektivtrafiken anpassning ingår som en åtgärd i stadens kommande klimatanpassningsplan så att både äldre, vård- och omsorgstagande samt medarbetare kan fortsatt transporteras på ett säkert och effektivt sätt.

Förvaltningen föreslår att uppdraget förklaras avslutat i samband med beslut om delårsrapport augusti vid sammanträde ÄVON 2023-09-26 dnr 1500/23.

5.4.10 Nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att stärka arbetet mot välfärdsbrott i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Status

 Pågående

Kommentar

Förvaltningen har ett pågående arbete kring välfärdsbrott och hemvårdsbidraget. Ingången i uppdraget är att välfärdsbrott och uppdraget om hemvårdsbidrag (se uppdrag 5.4.12, Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utveckla processen för handläggning av hemvårdsbidrag för att motverka fusk) är delar som behöver en gemensam samordning. Förvaltningen samordnar uppdraget tillsammans med representanter från förvaltningen för funktionsstöd.

5.4.11 Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget återrapporteras i respektive nämnd och styrelse.

Status

 Pågående

Kommentar

Att möjliggöra anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättningar är en viktig fråga för att främja inkludering och lika

möjligheter på arbetsmarknaden. Förvaltningen kommer att omhänderta och påbörja arbetet med uppdraget under hösten 2023.

5.4.12 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utveckla processen för handläggning av hemvårdsbidrag för att motverka fusk.

Status

 Pågående

Kommentar

Inom förvaltningen har det bildats en övergripande arbetsgrupp som samordnas av stadsledningskontorets planeringsledare. Gruppen består av representanter från myndighet och enheten för kontrakt och uppföljning (EKU). Under dialog med stadsledningskontoret har det utkristalliserats att uppdraget består av två delar:

- Myndighet ansvarar för att stärka arbetet mot välfärdsbrott och utveckla processen för handläggning av hemvårdsbidrag,
- EKU ansvarar för att stärka arbetet mot välfärdsbrott genom att utveckla processen gällande kontroll och uppföljning av utförare av hemtjänst.

Gällande översyn av hemvårdsbidrag samordnas uppdraget av avdelning Myndighet där representanter från Förvaltningen för funktionsstöd ingår. Uppdraget avser att säkerställa processen för att risken för välfärdsbrott minimeras. I samband med uppdraget kommer processen för hemvårdsbidrag att ses över i sin helhet.

Uppdraget planeras vara avslutat andra kvartalet 2024.