



Delårsrapport mars nämnder 2023

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....	4
2.1	Verksamhetens utveckling	4
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling...	4
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	7
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	8
3	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	10
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	10
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv.....	10
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	11
3.1.3	Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	11
3.2	Ekonomisk uppföljning	13
3.2.1	Utfall till och med perioden	13
3.2.2	Prognos.....	14
3.3	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag	14
3.3.1	Ej verkställda SoL/LSS-beslut	14
3.3.2	Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah	15
3.3.3	Åtgärder kopplade till energiförsörjningen	16
4	Styrinformation till nämnden.....	17
4.1	Tips till visselblåsarfunktionen.....	17

Bilagor

Bilaga 2 - Nämndens mål, långsiktiga aktiviteter och indikatorer

Bilaga 3 - Ej verkställda beslut kvartal 1 - 2023 Delårsrapport 3.3.1

Bilaga 4 - Rapporterade Lex Maria Kvartal 1 - 2023 Delårsrapport 3.3.2

Bilaga 5 - Rapporterade Lex Sarah Kvartal 1 - 2023 Delårsrapport 3.3.2

1 Sammanfattning

I verksamhetsplanen fastställde Äldre samt vård och omsorgsnämnden i februari omhändertagande av de politiska målen från kommunfullmäktiges budget, samlad riskbild och intern kontrollplan. Nämndens verksamhetsplan kompletteras i delårsrapporten per mars med indikatorer kopplat till de politiska målen och hur de omhändertas i förvaltningens 10-årsplan genom långsiktiga aktiviteter. Planen syftar till att arbeta mer systematiskt och långsiktigt i en gemensam riktning och planera för och rusta förvaltningen för att möta välfärdsutmaningen, en befolkning med allt fler äldre och färre yngre. Ett fokusområde i planen är att arbeta för ett aktivt och hälsosamt liv tillsammans med andra i syfte att fördröja inträdet i äldreomsorgen. Att arbeta för en hållbar vård och omsorg genom att effektivisera processer i hela vård- och omsorgskedjan och systematisera kvalitetsarbetet samt att fortsätta arbetet utifrån kompetensförsörjningsplanen och med medarbetarnas arbetsmiljö är de andra fokusområden som förvaltningen prioriterar.

Ekonomiska förutsättningar

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden lämnar en nollprognos för 2023.

Nämndens utfall mot periodiserad budget avviker till och med mars med -16 miljoner kronor. De negativa avvikelserna är inom hemtjänst, vård och omsorgsboende, korttid, digital verksamhetsutveckling samt lokalplanering. Nettokostnaden har ökat med 17 procent gentemot 2022. De största faktorerna som bidrar till den ökade kostnaden är personalkostnader och köp av fler privata vård- och omsorgsboendeplatser.

Utifrån nuvarande ekonomisk information krävs ett fortsatt arbete med åtgärder utifrån resultatet. Förvaltningen har en pågående process med prioriteringar och åtgärder för att komma i ekonomisk balans.

Kompetensförsörjning

Förvaltningens kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsarbete är ett strategiskt och prioriterat område. Arbetet med att attrahera och rekrytera nya medarbetare men även behålla och utveckla befintliga medarbetare påverkas i hög grad av den demografiska utvecklingen. Ett prioriterat arbete inom arbetsmiljöområdet är därför att fortsätta utveckla förutsättningar och metoder för ett väl fungerande systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna.

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)	3 842	4 023	4 073	4 050
Personer med hemtjänst (snitt per månad)	7 271	7 351	7 401	7 450
Antal inskrivna personer i kommunal hälso- och sjukvård (snitt per månad)		7 939	8 165	8 200
Andel externa boendeplatser belagda inom vård och omsorgsboende, (%)	19%	24%	26%	24%
Andel beviljade hemtjänststimmar privata utförare, (%)	7%	8,5%	10%	11%
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%	11%	9,5%
Andel (arbetade timmar) timavlönade av den totalt arbetade tiden i förvaltningen, (%)	6,9%	7,9%	8,6%	7,5%

Värde andel timavlönade "utfall perioden 2023" är ack t o m mars månad. Observera att tim-tid eftersläpar med en månad. Tim-tid som registreras i mars månad är tid som är utförd i februari månad.

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Nettokostnadsutveckling, %	+ 17%	+ 8,9%
Personer i permanent vård och omsorgsboende, (snitt per månad), %	+ 4,2%	+ 0,7%
Beviljade timmar hemtjänst över 65 år, %	- 6,4%	0%
Antalet unika personer inskrivna i hälso- och sjukvård med minst en insats under en månad	+ 3,9%	+ 2,5%

Nettokostnaden har ökat med 17 procent i jämförelse med samma period föregående år. En faktor som bidrar till den ökade kostnadsutvecklingen under perioden är att förvaltningen har fler medarbetare och att de arbetade timmarna ökat vilket förväntas plana ut under året, (se avsnitt 3.1). Andra faktorer som påverkar är högre personalomkostnader i samband med nytt pensionsavtal och uppräkningskostnader med prisbasbelopp, köp av fler privata vård- och omsorgsboendeplatser samt att ersättning för sjukskrivningskostnader som förvaltningen fick första kvartalet 2022 har upphört.

Förvaltningen har en relativt stor ökning av beviljade och verkställda beslut av vård och omsorgsboendeplatser, mer än dubbelt så mycket jämfört med befolkningsökningen. Det är en förskjutning från hemtjänst till vård och omsorgsboende med en klar minskning av antalet beviljade timmar. Förra året infördes valfrihet inom vård- och omsorgsboende där omsorgstagare kunde välja inom befintligt ramavtal. Fortsatt ses en viss postpandemisk effekt med en förskjutning av insatser där personer väljer att ansöka om vård- och omsorgsboende. Nedgången av hemtjänsttimmar påverkas också av en anpassning till en förvaltning med en likvärdig myndighetsutövning efter verkligt behov.

Antalet beslut om vård och omsorgsboende ökar mer än verkställigheten. Kösituationen har förändrats med en ökning succesivt under 2021 som var som längst vid årsskiftet 2021/2022. Vid införandet av ökad valfrihet inom vård- och omsorgsboende i februari 2022 minskade kön. Under hösten 2022 ökade antalet beslut och kön är längre i inledningen av 2023 än under föregående år. Förvaltningen ser ökat antal personer som vistas på korttidsplats i väntan på en boendeplats.

Andelen omsorgstagare som flyttar in på vård- och omsorgsboende i privat regi har ökat. Ökningen är större än huvudscenariot som förvaltningen bedömde i utredningen inför valfrihet och som låg till grund för budgetarbetet. För att hantera den ökade kostnaden sker en anpassning till den budgeterade volymen för privata utförare. Ökningen om 4,2 procent verkställda platser inom vård och omsorgsboende har skett inom privat regi. De verkställda platserna i egen regi har minskat och har en lägre beläggning än budgeterat samtidigt som privat regi ökar mer än den totala ökningen.

Antalet personer inskrivna i den kommunala hälso- och sjukvården ökar med 3,9 procent vilket är högre än befolkningsförändringen. Bristen på sjuksköterskor gör att inhyrd personal behövs för att grunduppdraget ska kunna tillgodoseas. En ökning av kostnader för bemanningssjuksköterskor har skett de senaste åren och 2022 översteg kostnaden 100 mnkr. Under perioden är kostnaden för inhyrd personal 17

mnkr vilket är något högre än föregående år. En målsättning är att minska kostnaden motsvarande 5 procent under året jämfört med föregående år.

Andel timavlönade (arbetade timmar) av den totalt arbetade tiden utförd av yrkesgrupperna undersköterska, vårdbiträde och biträde har minskat något i förhållande till samma period föregående år. Orsaken bedöms vara den höga sjukfrånvaron i januari 2022 som speglade pandemin vid den tidpunkten.

Andelen timavlönade inom hemtjänsten är lägre än inom vård- och omsorgsboende för angivna yrkesgrupper medan andel timavlönade (arbetade timmar) av den totalt arbetade tiden i hela förvaltningen förhåller sig på samma nivå som föregående år. Av den totalt arbetade tiden som utförs av timavlönade i förvaltningen utförs 56 procent av biträden, 23 procent av undersköterskor, 7 procent av vårdbiträden och 5,6 procent utförs av sjuksköterskor.

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, nämnden för funktionsstöd och utbildningsnämnderna ges möjlighet att göra avrop mot den årliga avsättningen som 2023 är 100 mnkr. Med hänsyn till stort utbyggnadsbehov av vård- och omsorgsboende och ett omfattande eftersatt underhåll har nämnden upparbetade hyreskostnader för lokaler som tomställts för att möjliggöra evakuering, ombyggnation och ersättningsinvestering.

Sedan Göteborg stad avvecklat lokalbanken 2020 står varje enskild nämnd ensam för hyreskostnaderna för de lokaler där verksamhet av olika anledningar ej kan bedrivas. För äldre samt vård- och omsorgsnämnden innebär detta betydande belopp eftersom ett tidigare eftersatt underhåll genererat ett behov av stora re-investeringar och fler tomställda lokaler. I samband med planerat underhåll och ombyggnation betalar förvaltningen full hyra samtidigt som stadsfastigheters kapitalkostnader, avskrivning och ränta fortsätter debiteras. Likaså har fastigheten fortsatta driftkostnader för värme, el med mera under renoveringen. Det innebär att förvaltningen står med fulla kostnader samtidigt som lokalen inte kan nyttjas till ändamålet.

Till och med mars 2023 har nämnden 11,4 mnkr i upparbetade hyreskostnader för tomställda vård- och omsorgsboenden, här ingår avräknade intäkter.

- Moräns vård- och omsorgsboende som är tomställt inför renovering och hyresgäster har evakuerats till nyproducerat boende.
- Kyrkbyns vård- och omsorgsboende är nyrenoverat enligt beslut av nämnd och kommer att driftsättas men det saknas budgeterade medel och planerat behov för 2023.
- Toftaåsens vård- och omsorgsboende är tomställt inför renovering och som delvis används som evakueringsboende för nyanlända.
- Lillekärrs vård- och omsorgsboende är delvis tomställt och nämnden har beslutat om ersättningsinvestering.
- Lotsens vård- och omsorgsboende är tomställt och förvaltningen vill lämna. Stadens behov gör att äldre samt vård- och omsorgsnämnden ansvarar för hela hyreskostnaden till dess att ny hyresgäst tagit över avtalet.

Om dessa investeringsrelaterade kostnader fortsatt behöver hanteras inom ram för förvaltningen kommer andra utvecklingssatsningar och lokalprojekt behöva nedprioriteras.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Ökat antal utskrivningsklara från sjukhus samt ökat antal beslut om vård- och omsorgsboende
Orsak till att avvikelserna uppstått
Ökat antal omsorgstagare med beslut om vård och omsorgsboende som byggts upp under en längre tid vilket delvis beror på en postpandemisk effekt. Hög andel av korttidsplatser används som väntplatser till vård- och omsorgsboende, detta påverkar flödet av utskrivningsklara från sjukhus negativt.
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Kön till vård och omsorgsboende ökar och möjligheten att välja boende minskar. Trycket på korttidsplatser är stort samt fler utskrivningsklara på sjukhus.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Ökat antal köpta platser under en längre period som bromsats i samband med beslut om åtgärder. Påverkan på flera verksamheter med en ökad arbetsbelastning.
Ekonomiska konsekvenser
Ökade behov påverkar ekonomin inom flera områden.
Vidtagna åtgärder
Omsorgstagare på korttid ges tillfälligt företräde till plats inom vård och omsorgsboende. Fler med omfattande omsorgsbehov får vänta hemma med stöd av hemtjänst. Analys av förmedlingsprocessen för en gemensam bild 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. Köpta platser inom gällande ramavtal utifrån budget.
Legionella
Orsak till att avvikelserna uppstått
Legionella har upptäckts inom vård och omsorgsboende.
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Legionella är en bakterie som finns naturligt i jord och vatten och är vanligt förekommande. Bakterien kan orsaka en allvarlig form av lunginflammation som kallas legionärssjuka. Personer med nedsatt immunförsvar, till exempel på grund av hög ålder, kroniska sjukdomar, löper större risk att drabbas av sjukdomen.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Två förundersökningar är inledda av åklagare och polis som påverkar förvaltningens arbete samt medarbetarnas arbetsmiljö.
Ekonomiska konsekvenser
Det är för närvarande svårt att förutsäga de ekonomiska konsekvenserna eftersom det främst är åtgärder som stadsfastighetsförvaltningen ansvarar för som innebär ökade kostnader.
Vidtagna åtgärder
Förvaltningen har i samråd med Västra Götalandsregionens smittskydd tagit fram en rutin för vattenhantering som består av två delar, att varje vecka spola kallvatten och varmvatten i duschen samt innan duschning. Stöd har erbjudits till berörda medarbetare. Förebyggande åtgärder som har vidtagits för att minska risken för legionella inkluderar handlingsplan framtagen av stadsfastighetsförvaltningen för att minimera risken för spridning av legionella samt att fortsatt genomföra regelbundna vattenprover och analysera resultatet för att upptäcka eventuella förekomster av legionella. En direkt åtgärd på boendet har också varit att koppla in reningsutrustning på vattensystemet för att bekämpa bakterierna med desinfektionsmedel.

Sommarbemanning
Orsak till att avvikelser uppstått
Medarbetare med rätt kompetens saknas inom hemtjänst, vård och omsorgsboende samt hälso- och sjukvård inför sommaren 2023. Den sista mars 2023 saknades fortfarande cirka 1000 vikarier inför sommaren.
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Verksamheten kommer behöva prioritera omvårdnadsinsatser och serviceinsatser behöver lösas på annat sätt. Bedömningen är också att det är svårt att delegera hälso- och sjukvårdsåtgärder när medarbetare med rätt kompetens saknas.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Medarbetare och chefer påverkas av situationen och det finns en risk att ordinarie medarbetare inbeordras för att hantera uppkomna situationer. Cheferna behöver prioritera om och fokusera på bemanningsarbetet för att säkerställa att omsorgstagarna får den vård och omsorg de behöver.
Ekonomiska konsekvenser
Ökade kostnader för övertid samt kostnader för lönetillägg och förskjuten arbetstid till särskilda grupper under sommaren.
Vidtagna åtgärder
Förvaltningen har ett önskemål att ge en extra ersättning till semestervikarier som arbetar en sammanhängande period om 8 veckor för att minska behovet av vikarier. Denna fråga beslutas dock av stadsledningskontoret då flera förvaltningar kan vara berörda. Arbete pågår i förvaltningen för att möjliggöra att ordinarie medarbetare kan ta emot delegering av hälso- och sjukvårdsåtgärder från flera sjuksköterskor. Medicinskt ansvarig sjuksköterska och verksamhetschefer hälso- och sjukvård deltar i arbetet.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Nämndens mål omhändertas i 10-årsplanens långsiktiga aktiviteter.

Mål: Äldres självbestämmande ska stärkas och hälsoskillnaderna utjämnas

- Rätt och tidigt stöd
- Självständigt och fritt liv
- Handlingsplanen för åldersvänliga Göteborg
- Hälsofrämjande och förebyggande insatser
- Ökad kontinuitet
- Arbeta med tillgänglighet

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

- Rätt och tidigt stöd
- Självständigt och fritt liv
- Handlingsplanen för åldersvänliga Göteborg
- Hälsofrämjande och förebyggande insatser
- Ökad kontinuitet
- Arbeta med tillgänglighet

Mål: Göteborgs stads klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs stads miljö- och klimatprogram

- Färdigställa, besluta och kommunicera anvisning för systematiskt miljöarbete
- Ta fram strategi för att minska engångsartiklar
- Matsvinnet ska minska och följas upp genom att väga maten inom vård- och omsorgsboende
- Fordonsflottan ska effektiviseras och minskas med 5% i antalet bilar
- Andel fossilfria fordon ska öka och vara minst 50%

Mål: Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs stads anställda ska förbättras

- Kompetensförsörjningsplanen
- Differentiera arbetsuppgifter och med fler yrkesgrupper
- Bemanning och schemaläggning
- Ändamålsenliga lokaler
- Chefers organisatoriska förutsättningar

Mål: Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska

- Kompetensförsörjningsplanen
- Differentiera arbetsuppgifter och med fler yrkesgrupper
- Bemanning och schemaläggning
- Ändamålsenliga lokaler
- Chefers organisatoriska förutsättningar

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

Definiera ansvar, roller och samordning i processerna

Mål: Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt

- Definiera ansvar, roller och samordning i processerna
- Kompetensförsörjningsplanen
- Följa indikatorer
- Uppföljning

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
Antal årsarbetare	2 151	2 094	8 540	8 467
Total sjukfrånvaro (%)	9,9%	13,7%	9,5%	10,1%
Antal förvaltningsexterna avgångar, tillsvidareanställda	197	221		
Antal förvaltningsexterna rekryteringar, tillsvidareanställda	271	295		
Förvaltningsextern personalomsättning (%)			14,0%	14,5%

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

Antal årsarbetare i arbetad tid ökar något jämfört med föregående år som påverkades av covid med en lägre närvaro samma period. En mindre ökning bedöms resterande del av året.

Minskningen av sjukfrånvaron för aktuell period jämfört med föregående år förklaras genom att januari månad 2022 var betydligt högre jämfört med januari innevarande år. Sett till tidigare år ligger sjukfrånvaron ungefär på samma nivå övriga månader därav prognosvärdet som är något lägre jämfört med föregående år. Arbetet med att utveckla förutsättningar och metoder för ett väl fungerande systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna är fortsatt pågående.

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.

Förändringen mellan antal rekryteringar och avgångar i förvaltningen för aktuell period förhåller sig på samma nivå jämfört med föregående år. Flest rekryteringar görs till yrkesgrupperna undersköterska följt av biträden och sjuksköterskor.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

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

Hemtjänsten och vård- och omsorgsboende har volymmässigt stora personalgrupper vilket påverkar chefernas arbetsmiljö och därmed förutsättningar att utföra uppdraget. I både medarbetar- och chefsenkäten presenteras ett förbättrat resultat i alla jämförande index (2021), förutom i ledarskap. Personalomsättningen för enhetschefer har ökat jämfört med föregående år. Chefers organisatoriska förutsättningar, ökad chefstäthet och riktvärde för antal medarbetare per chef är därför ett fortsatt prioriterat område.

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. Jämfört med föregående år har den totala sjukfrånvaron minskat från 13,7 procent till 9,9 procent för den aktuella perioden. Ett prioriterat arbete inom arbetsmiljöområdet är därför att fortsätta utveckla förutsättningar och metoder för ett väl fungerande systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna.

Arbetet med att attrahera och rekrytera nya medarbetare men även 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. Förvaltningens kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsarbete påverkar möjligheterna att utföra grunduppdraget och är därmed en strategisk och högt prioriterad fråga. Utifrån kompetensförsörjningsplanens (2022-2024) nio strategier ska arbetet systematiseras, organiseras och prioriteras både kort- och långsiktigt i förvaltningen.

Jämställda och konkurrenskraftiga löner har stor påverkan på den strategiska kompetensförsörjningen. 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, biståndsbedömare/socialsekreterare, biträde äldreomsorg, vårdbiträden, måltidsbiträden samt undersköterskor. Cirka 70 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. Inkluderas sjuksköterskor i yrkesgruppen ökar andelen till 76 procent. 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 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är genomförd. Den

har tagits upp i skyddskommittéerna under december-februari och redovisades muntligt till nämnden 28 mars.

De förbättringsbehov som framkommit är:

Kunskaper för chefer för att klara sitt arbetsmiljöuppdrag (SAM- §6)

Åtgärd: Bli tydligare vid introduktionen om vilka arbetsmiljöutbildningar som ny chef bör gå. Detta sker både av respektive rekryterande chef men tas också upp på den förvaltningsövergripande introduktionen med start andra kvartalet 2023. Utbildningar som hänvisas till är bl a GAM-utbildning och Samverkansutbildning inom förvaltningen. Från östen 2023 kommer det också erbjudas en halvdagsutbildning inom förvaltningen gällande arbetsmiljö med fokus på förvaltningens rutiner gällande SAM.

Samverkan mellan chef och skyddsombud (SAM §4)

Åtgärd: Det saknas skyddsombud på många enheter och det är därför viktigt att fortsätta marknadsföra och prata om rollen som skyddsombud.

Riskbedömning vid förändring av verksamhet (SAM §8)

Åtgärd: Riskbedömningar görs men kvalitén kan förbättras genom att säkerställa att chefer går den obligatoriska Samverkansutbildning som förvaltningen anordnar. Utbildningen erbjuds kontinuerligt.

Rapporteras tillbud och anmäls arbetsskador (SAM §9)

Åtgärd: Rapportering i IT systemet IA görs i samma utsträckning som i tidigare IT-system (Stella). Bedömningen är dock att det som tidigare år finns en underrapportering. Det är viktigt att fortsätta dialogen om syftet och vikten av att anmäla både på enhetsnivå på APT och i arbetsmiljöutbildningen. HR: specialister kommer att ha individuella möten med varje chef och deras skyddsombud under våren 2023 angående IA, dess anmälningar och om det finns frågor kopplat till systemet eller arbetssättet kring tillbud och arbetsskador.

Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ

Den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder är genomförd. Den har tagits upp i skyddskommittéerna december - februari och redovisas muntligen till nämnden 28 mars.

De förbättringsbehov som har framkommit är:

Andel som har kännedom om rutinen Kränkande särbehandling/trakasserier

Åtgärd: Resultatet i medarbetarenkäten visar att 59 procent av medarbetarna har kännedom om rutinen kränkande särbehandling/trakasserier. Denna andel behöver öka och åtgärdas genom att HR-specialister efter sommaren 2023 är ute i ledningsgrupper och informerar om rutinen och de nya stödmaterial som tagits fram. Därefter informerar och pratar enhetscheferna med medarbetare om rutinen. I det nya arbetssättet för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet (SAM:hjulet) för 2023 har även lagts in ett tema där varje chef stämmer av med medarbetarna om de har kännedom om olika arbetsmiljörutiner, där denna rutin ingår. Även temat social arbetsmiljö/respektfullt bemötande ingår i årshjulet för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet där man pratar om hur samarbete fungerar för att förebygga att kränkande särbehandling/trakasserier sker.

Diskuteras och dokumenteras frågor om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

Åtgärd: Många enheter har gått igenom ett bildspel gällande aktiva åtgärder enligt

diskrimineringslagen på APT, då det fanns med i det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet 2022. Förvaltningen kommer fortsätta se över rutinerna och hur arbetet ska ske framöver med dessa frågor, där vissa delar kommer redovisas på övergripande nivå hösten 2023.

3.2 Ekonomisk uppföljning

Resultatredovisning i sammandrag

Belopp i mnkr	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	297	267	+30	363	1 175	1 175	1 175	1 458
Kostnader	-1 898	-1 852	-46	-1 731	-7 384	-7 384	-7 384	-6 820
Kommun-bidrag	1 552	1 552	0	1 437	6 209	6 209	6 209	5 824
Resultat	-49	-33	-16	69	0	0	0	121

3.2.1 Utfall till och med perioden

Förvaltningens utfall mot periodiserad budget avviker med -16 mnkr.

Hemtjänst

Den beviljade tiden för hemtjänst ligger på budgeterad nivå. Andel tid som utförs minskar och ger ett överskott på myndighet.

Den egna produktion har som målsättning att öka nyttjandegraden med 5 procentenheter. Nyttjandegraden är på samma nivå som föregående år vilket genererat ett underskott. Mindre utförd tid än vad som planerats bidrar till den lägre nyttjandegraden.

Hemtjänst i egen regi utför insatser åt förvaltningen för funktionsstöd, kostnaden är 12 mnkr högre än den beslutade LOV- ersättningen.

Korttid

Köpta korttidsplatser genererar ett underskott. Förvaltningens bedömning är att behovet ska täckas av den egna produktionen. Tryck på korttidsplatser i kombination med ökat antal betalningsdagar på sjukhus bidrar till underskottet.

Vård- och omsorgsboende

Ansökningar och beslut för vård- och omsorgsboende har varit på en högre nivå under en längre tid och i kombination med valfriheten har förvaltningen köpt fler platser hos externa leverantörer än budget. Takvolymen i ramavtalet nåddes under perioden och nytt avtal är på plats 3 april där volymen styrs utifrån budget. Den egna produktionens beläggning är lägre än budget och inflyttningsklara lägenheter finns. Några boende inom egen regi har underskott de inledande månaderna.

Lokaler

Förvaltningen har upparbetade hyreskostnader för tomställda vård- och omsorgsboende.

Digital verksamhetsutveckling

Högre kostnader för kommungemensamma tjänster.

3.2.2 Prognos

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden lämnar en nollprognos för 2023.

Utifrån nuvarande ekonomisk information krävs ett fortsatt arbete med åtgärder utifrån resultatet. Förvaltningen har en pågående process med prioriteringar och åtgärder för att komma i ekonomisk balans.

Prioriteringarna och åtgärder i budget görs genom:

- Minskning av antalet platser på vård- och omsorgsboende.
- Minskning av antalet hemtjänststimmar.
- Minskad budget för de stödgemensamma resurserna.
- Förbättra nyttjandegraden med 5 procentenheter inom hemtjänsten.

Anpassningar med åtgärder utifrån ovan pågår för att nå en nollprognos.

Hemtjänst i egen regi utför insatser åt förvaltningen för funktionsstöd som följer den beslutade LOV- ersättningen. Den faktiska kostnaden är högre och prognostiseras till 50 mnkr över den ersättning förvaltning erhåller.

3.3 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.3.1 Ej verkställda SoL/LSS-beslut

	SoL 2023-03-31	LSS 2023-03-31
Antal beslut som inte verkställts inom tre månader från beslutsdag	241	
Antal beslut där verkställigheten avbrutits och inte återupptagits inom tre månader från avbrottet	1	

210 avser beslut om vård- och omsorgsboende och har rapporterats till IVO.

Ej verkställda beslut

Under det första kvartalet har 210 beslut gällande vård- och omsorgsboende rapporterats till IVO som ej verkställda inom tre månader från beslutsdatum. Av dessa har 59 personer tackat ja under perioden men flyttat in efter tre månader eller återtagit sin ansökan.

Sex personer har inte fått något boendeeerbjudande inom tidsfristen varav två av dessa är utomkommunala ansökningar. Samtliga sex personer som ej har kunnat erbjudas plats 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 där beslut om vård- och omsorgsboende har överskridit tre månader har fått ett erbjudande om vård- och omsorgsboende men inte hunnit flytta

in inom tre månader eller tackat nej till erbjuden plats.

Nio hemtjänstbeslut har inte verkställts inom tre månader. Två av dessa personer tackade nej inledningsvis men hemtjänst är nu verkställt. Övriga sju personer har tackat nej till hemtjänst och av dessa har fyra personer återtagit sina ansökningar.

Elva personer med beslut om trygghetslarm har inte kunnat verkställas inom tre månader beroende på att nycklar till den enskildes bostad inte lämnats. Sex av dessa har återtagit sin ansökan.

Två beslut om avlösning i hemmet har inte verkställts då personerna valt att tacka nej till insatsen.

Ett beslut om kontaktperson har inte kunnat verkställas då det inte har gått att finna rätt person som kan åta sig uppdraget.

Tre beslut om växelvård och fyra beslut om dagverksamhet har inte heller verkställts då samtliga personer har tackat nej till erbjudanden.

Ett beslut om boendestöd har inte kunnat verkställas och den enskilde valde att återta sin ansökan och beviljades istället hemtjänst som är verkställt.

Avbrott i verkställighet

En omsorgstagare som är boende på vård- och omsorgsboende har haft helt eller delvis avbrott i verkställigheten som varat längre tid än tre månader.

3.3.2 Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah

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

Inom enheten för MAS, medicinskt ansvarig sjuksköterska, MAR, medicinskt ansvarig rehabilitering, SAS, socialt ansvarig samordnare har internutredningar gjorts inom vård- och omsorgsboenden utifrån avvikelser som inkommit. Vid internutredningarna samarbetar MAS, MAR och SAS och granskar verksamheten utifrån både omvårdnads och omsorgsperspektiv.

I en utredning framkommer brister inom efterlevnad att utföra överlämnade hälso- och sjukvårdsåtgärder och signeringar samt brist på struktur för informationsöverföring mellan vård- och omsorgspersonal. Brister i det förebyggande arbetet avseende trycksår och undernäring samt åtgärder när den enskilde fått trycksår. Det framkom även brister inom den sociala dokumentationen. Förslag på åtgärder är en förbättrad introduktion för nya medarbetare, ökad personaltäthet både av enhetschef, sjuksköterska, arbetsterapeut och fysioterapeut, kompetenshöjande insatser gällande trycksår och undernäring samt stöttning i dokumentation i verksamhetssystemet.

3.3.3 Åtgärder kopplade till energiförsörjningen

- 3.3.3.1 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.

Hur har nämnden/styrelsen informerats om uppdraget och dess genomförande?

Nämnden informerades den 31 januari (§8) med fokus på genomförda och planerade åtgärder under vintern. Den 28 mars gavs ny information till nämnden (§9) med redovisning av vilka typer av åtgärder som hade genomförts och vad förvaltningen kommer fortsätta att arbeta med inför nästa vintersäsong. Ett viktigt fokusområde är fastighetsrelaterade åtgärder som sker i samråd med stadsfastigheter såsom översyn av ventilationsdrift speciellt i administrativa lokaler. Andra viktiga fokusområden är drift av produktionskök samt hur ökad medvetenhet kan åstadkommas som leder till reducerad energianvändning på exempelvis förvaltningens vård och omsorgsboenden. Inför kommande vintersäsong kommer det fortsätta att kartläggas var förvaltningen har direktverkande el och göras riktade åtgärder i dessa fastigheter. Ny informationskampanj planeras under hösten.

Hur säkerställer ni att arbetet med planerade och redan genomförda åtgärder fortgår i verksamheten efter projektets avslut?

Under året fortsätter förvaltningen arbetet i elbesparingsgruppen för att följa upp planerade åtgärder. Förvaltningen har också kontakt med stadsfastighetsförvaltningen och dess energipedagog för att diskutera åtgärder. Nya workshops kommer att hållas för medarbetare och informationsmaterial planeras att skickas ut inför kommande vintersäsong. Förvaltningen följer utvecklingen och är redo att agera om nya eller andra direktiv kommer.

Vid ett scenario där steg 3 åtgärder enligt åtgärdstrappan i vägledningen (framtagen i projektet) kan behöva vidtas, hur ser beslutsgången ut för att kunna agera?

Förvaltningens verksamheter utförs främst i lokaler där det är kontinuerlig drift dygnet runt, med hyresgäster. Förvaltningen har därför inte vidtagit några planerade eller genomförda åtgärder på steg tre i trappan. Om åtgärder behöver vidtas på steg tre, kommer detta att diskuteras och godkännas av förvaltningsledningen i samråd med säkerhetsavdelningen och också förankras i nämnden.

4 Styrinformation till nämnden

Nämndens mål, långsiktiga aktiviteter och indikatorer

I verksamhetsplan 2023 var indikatorer ännu inte framtagna och i planen framgick att de skulle presenteras i samband med delårsrapporten per mars. I bilaga 2, *Nämndens mål, långsiktiga aktiviteter och indikatorer* finns indikatorer presenterade under respektive budgetmål och hur de omhändertas inom de långsiktiga aktiviteterna i förvaltningens tioårsplan.

4.1 Tips till visselblåsarfunktionen

Under kvartal ett 2023 har förvaltningen mottagit tre tips som bedöms som visselblåsartips enligt stadsledningskontorets visselblåsarfunktion. Samtliga tips är utredda av förvaltningen och skickade till stadsledningskontoret.

Generella slutsatser är att de tips som inkommit till viss del eller till fullo kunnat beläggas. I två av tipsen har verksamheten på olika sätt fångat upp och hanterat eller påbörjat en hantering innan tipsen inkommit till förvaltningen. I ett fall handlar det om hantering av personalärenden där kollegor inte haft kännedom om att åtgärder vidtagits.

Nr	Ärende nr	Ärendet gäller	Plats för händelse	Utredning ÄVO	Bedömning ÄVO
1	6-2023	Jäv och rekrytering	Vård- och omsorgsböende	2023-02-09	Omständigheterna som beskrivs i tipset kan delvis beläggas. Utredningen kom fram till att jävssituationen fångats upp av verksamheten och åtgärdats i ett tidigt skede. Avseende rekrytering så hade bristerna fångats upp av HR och åtgärdats.
2	18-2023	Olämpligt beteende som inte tas på allvar av enhetschef	Hemtjänst	2023-03-07	Omständigheterna som beskrivs av tipsaren kan delvis beläggas. Det finns en pågående hantering med stöd från HR. Hanteringen av dessa personalärenden sker på sådant sätt att övriga medarbetare inte har kännedom vilket är gängse förfarande. Det kan vara del av förklaringen varför uppfattningen är att enhetschefen inte gör något.
3	22-2023	Felaktig användning av tjänstefordon	Service	2023-03-27	Omständigheterna som tipsaren beskriver kan beläggas. På grund av att tipset även inkom som en synpunkt så hade utredning och kontroll redan genomförts. Adekvata åtgärder avseende de enskilda fallen samt av mer generell karaktär är beslutade och är under implementering.