



# Budget 2019

---

SDN Norra Hisingen

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>5</b>
<b>Förutsättningar</b> .....	<b>6</b>
Vision och förhållningssätt .....	6
<i>Förhållningssätt och agerande</i> .....	6
Vår systematik .....	7
Omvärldsanalys .....	8
Stadsdelens befolkning .....	12
Förändrade behov inom sektorerna/verksamheterna .....	15
Lokaler .....	15
Strategisk kompetensförsörjning .....	17
<i>Organisation och bemanning</i> .....	17
<i>Ledarskap och medarbetarskap</i> .....	18
<i>Arbetsmiljö och hälsa</i> .....	18
<i>Jämställda och konkurrenskraftiga löner</i> .....	18
<i>Strategisk kommunikation för ökad delaktighet</i> .....	19
Ekonomi.....	19
<i>Aktuell ekonomisk situation</i> .....	20
<i>Eget kapital</i> .....	21
<b>Strategiska områden</b> .....	<b>22</b>
<b>Nämndens mål och uppdrag</b> .....	<b>23</b>
Nämndens mål och uppdrag enligt inriktningsdokument .....	24
<i>Fortsatt motverka att ungdomar hamnar i riskzonen för kriminalitet</i> .....	24
<i>Människor med funktionsvariation ska uppleva färre begränsningar i vardagslivet</i> .....	25
<i>Försörjningsstöd och bidragsberoendet ska minska</i> .....	26
<i>Valfriheten inom äldreomsorgen ska öka, individen ska erbjudas ett bredare utbud av boendeformer och mer fokus läggs på kvalitet än av driftsform</i> .....	27
<i>Negativ personalomsättning ska minska och en attraktiv arbetsplats ska skapas för samtliga medarbetare</i> .....	29
<b>Effektiv resursanvändning</b> .....	<b>30</b>
Utgångspunkter för en balanserad ekonomi.....	30
Ekonomisk plan för kommande budgetår .....	30
Ramar per verksamhet .....	32
<i>Ramar per verksamhet, jmf fr föregående år</i> .....	33
<b>Intern kontrollplan och åtgärdsplan</b> .....	<b>34</b>

## **Bilagor**

2: Intern kontrollplan 2019

3: Åtgärdsplan 2019

4: Plan för medarbetares lika rättigheter och möjligheter

## **Inledning**

Kommunfullmäktiges budget är Göteborgs Stads övergripande styrdokument och är tänkt att styra stadens utveckling. Göteborgarnas behov ska vara vägledande. Viktigt är också att medarbetarna i Göteborgs Stad får möjlighet att engagera sig och vara delaktiga i verksamhetens utveckling.

Budgeten lyfter fram de mål och uppdrag som är särskilt prioriterade. Övrigt ska utföras som tidigare, enligt gällande lagstiftning och övriga styrdokument. Lagstiftning och ekonomiska ramar står över mål, riktlinjer, planer, program och policys, som ska ses som stödjande dokument.

### **Från kommunfullmäktiges budget till lokalt budgetdokument i stadsdelen**

Det är nämndernas och bolagens ansvar att göra verklighet av budgetens inriktningar och prioriterade mål. Varje enskild nämnd ska värdera sin egen roll i arbetet med att nå intentionerna i budgeten.

Med utgångspunkt i kommunfullmäktiges budget har stadsdelsnämnden tagit ett beslut om ett mål- och inriktningsdokument för kommande år. Där värderar stadsdelsnämnden innebörden av kommunfullmäktiges inriktningar och prioriteringar i förhållande till den egna stadsdelens unika nuläge. Därmed blir de viktigaste målen och inriktningarna konkreta, förtydligade och preciserade. Mål- och inriktningsdokumentet har sedan legat till grund för framtagandet av denna budgethandling. Förvaltningen föreslår konkretiseringar och anpassningar av målen efter stadsdelens situation. Budgeten anger de strategiska vägval som behövs för att i större utsträckning nå målen.

När stadsdelsnämnden tagit beslut om budget, tar förvaltningen hand om mål och uppdrag och arbetar in dem i verksamhetsplaner. Verksamhetsplanerna innehåller mer detaljerade beskrivningar av hur verksamheterna konkret ska arbeta för att nå målen.

## Sammanfattning

### Ekonomi

Budgeten för 2019 är en mycket stor utmaning. Kostnaderna för individ- och familjeomsorg/funktionshinder samt äldreomsorg har ökat kraftigt de senaste åren. Handlingsplaner på sammanlagt 80 mkr pågår för att verksamheterna ska komma ned i kostnadsnivå och för att kunna nå en ekonomi i balans under 2019.

Kommunfullmäktiges satsningar är fördelade till respektive verksamhet inklusive ersättning för befolkningsförändringar och index. Bufferten är 5,7 mkr.

### Nämndens mål och uppdrag

Utifrån stadsdelsnämndens inriktningsdokument har förvaltningen utformat förslag till budget. De prioriterade målen och uppdragen är:

- Fortsatt motverka att ungdomar hamnar i riskzonen för kriminalitet
- Människor med funktionsvariation ska uppleva färre begränsningar i vardagslivet
- Försörjningsstöd och bidragsberoendet ska minska
- Valfriheten inom äldreomsorgen ska öka, individen ska erbjudas ett bredare utbud av boendeformer och mer fokus läggas på kvalitet än av driftsform
- Negativ personalomsättning ska minska och en attraktiv arbetsplats ska skapas för samtliga medarbetare
- Stadsdelsnämnderna ges i uppdrag att undersöka intresset för att starta fler intraprenader inom välfärdsområdet
- Stadsdelsnämnderna ges i uppdrag att identifiera brottsutsatta och otrygga platser och förorda vilka områden som ska utgöra sammanhängande paragraf 3-områden
- Stadens nämnder och bolag ges i uppdrag att erbjuda praktikplatser och olika former av sommarjobb till unga

### Medarbetare

Förvaltningen kommer fortsätta arbetet med Attraktiv arbetsgivare. Detta innebär att arbeta med god arbetsmiljö, rimlig arbetsbelastning, medskapande processer.

Kommunikation som redskap är fortsatt prioriterat. Detta är en förutsättning för att skapa tillit och förtroende framför allt nu med de utmaningar förvaltningen står inför 2019.

### Strategiska områden

Förvaltningen kommer att ha tre strategiska områden under 2019. Dessa är

- Ekonomi i balans
- Digitalisering
- De fyra förhållningssätten

Detta innebär att mer tid och uppmärksamhet kommer att ägnas åt dessa på till exempel ledningsmöten och Ledarakademi.

## Förutsättningar

### Vision och förhållningssätt

*Ur nämndens inriktningsdokument:*

Vi tror på människans inneboende kraft och vilja att ta ansvar för sitt liv. Vår utgångspunkt är att alla människor är olika och att de har lika värde. Alla människor har ansvar för sina handlingar och föräldrar har därtill ansvar för sina barn. När förmågan att ta egenansvar saknas hos individen ska samhället se till att rätt resurser finns att tillgå. Social omsorg utgår från den enskilda människans behov. Stöd och insatser ska präglas av medmänsklighet. Det måste finnas ett brett utbud av metoder och synsätt att välja mellan för att nå bästa möjliga resultat. En stadsdel öppen för alla är en stadsdel där kreativiteten växer och där framtidstron frodas. Närdemokratin och samtalet med de som bor och vistas här behöver utvecklas. Respekten för alla människors personligheter och eventuella funktionsvariationer, för etnicitet, mångfald, jämställdhet, religionsfrihet, sexuell läggning och könsidentitet ska vara självklar och genomsyra hela samhället. Hela stadsdelen ska utvecklas och präglas av hållbar utveckling. För att lyckas med det krävs långsiktig planering, kunskap och medvetenhet.

### **Förhållningssätt och agerande**

#### **Varför en gemensam kultur**

Hur vi agerar när vi möter göteborgarna och varandra inom organisationen bygger eller raserar förtroende på ett ögonblick. Därför är det viktigt att styrningen inte bara handlar om vad vi ska åstadkomma och hur vi ska gå tillväga, utan även hur vi uppträder när vi gör det.

Invånare, brukare och kunder ser oss som en organisation. Förutom att uppträda korrekt, ska vi agera enhetligt oavsett vilken verksamhet vi representerar och vilka uppdrag vi utför. Vi har ett ansvar att behandla alla likvärdigt och beakta allas likhet inför lagen. Därför har vi ramar för vårt agerande.

#### **Vad som ska prägla oss**

Det ska vara en självklarhet för oss att vara korrekta genom att följa regelverk, vara opartiska och agera med god moral.

Som vägledning för hur vi ska agera har staden fyra gemensamma förhållningssätt. De gäller alla medarbetare i Göteborgs Stads bolag och förvaltningar och är en gemensam utfästelse för hur vi ska arbeta tillsammans för dem vi är till för.

- **Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för**
- **Vi bryr oss**
- **Vi arbetar tillsammans**
- **Vi tänker nytt**

#### **Hur vi omsätter i praktiken**

I vårt ledarskap och våra arbetsformer ska vi skapa förutsättningar för medarbetarna att agera på ett sätt som stämmer med det vi har bestämt. Det gör du som chef framförallt i dialog med dina medarbetare för att försäkra dig om att de känner till de policies och ledstjärnor vi har, förstår innebörden av dem.

Som ledare är vi förebilder och föredömen. Vårt ledarskap präglas av att möta medarbetarna med respekt, lyhördhet och intresse. Vi inspirerar till lärande, utveckling och förändring samt låter medarbetarna ta ansvar efter sin kunskap och kompetens. Vi är skickliga på att kommunicera och att utveckla arbetsorganisationen samt att ge medarbetarna en bra återkoppling i verksamheten.

De fyra förhållningssätten ska ingå som en del i planeringen på alla nivåer och även följas upp. De är därför inarbetade i gemensamma verktyg för nulägesanalys, likabehandlingsplaner, rekrytering och introduktion av nya chefer, medarbetarenkäter, utvecklings- och lönesamtal.

Information och kommunikation är utpekade som prioriterade uppgifter, vilket innebär att såväl anställda som politiker alltid ska beakta kommunikationsaspekten i sitt arbete. Som chef ska du, liksom dina medarbetare, i aktiviteter, i löpande arbete och inför beslut, säkerställa att kommunicera det som är viktigt. Gör även planerade och genomförda kommunikationsaktiviteter och dess kostnader tydliga i verksamhetsplaneringen, i budget och uppföljningar.

## **Vår systematik**

### **Varför gemensam systematik**

Vi ska göra rätt sak, på rätt sätt och med de resurser vi förfogar över. Det är många delar som ska tas om hand i styrningen och hållas ihop som en röd tråd genom vår organisations olika nivåer. Vårt uppdrag ska utföras, lagar och andra författningar ska följas. De lång- och kortsiktiga politiska besluten ska bli verklighet och våra tjänster och dess kvalitet ska utvecklas för att tillgodose rättigheter och behov för dem vi är till för.

Vi behöver också arbeta tillsammans över organisatoriska gränser för göteborgarnas nytta. Med ett likartat och systematiskt arbetssätt över staden har vi bättre förutsättningar att få alla delar på plats.

### **Vad vi vill åstadkomma**

I vår styrning ska vi inte bara förvalta det vi är satta att göra utan sträva efter att utveckla verksamheten till det bättre. I staden använder vi den etablerade PDSA-metodiken som förebild för att hålla en konsekvent röd tråd från planering till utveckling. Planering måste föregå genomförande för att vi ska ägna oss åt rätt saker, genomförande måste följas upp för att vi ska förstå hur det går och varför, så att vi kan förbättra oss där det får störst effekt. Att lära för att kunna utveckla är viktigt i denna vår förebild för systematik.

I staden har vi beslutade arbetsformer kopplat till dessa moment för att få dem att hänga ihop. Vi har framförallt krav på hur och när planering, uppföljning och rapportering ska ske i vår planerings- och uppföljningsprocess, samt inom intern kontroll.

Samtidigt förväntas vi arbeta systematiskt när vi genomför och förbättrar verksamheten och kvaliteten på våra tjänster. Flera av våra verksamheter regleras av lagstadgade krav på systematiskt kvalitetsarbete som genomsyrar alla moment.

### **Hur vi arbetar**

Vår systematik drivs genom att du som chef tar initiativ till och beslut i de olika momenten, och bevakar att det finns en röd tråd från planering, genomförande, uppföljning och förbättring.

Dialogen har en viktig funktion i systematikens alla moment. Den bör föras med politikerna och mellan tjänstemän på alla nivåer. I planeringen behöver vi tillsammans besvara frågor som "Var står vi idag?" och "Vad ska vi åstadkomma under perioden?". Det är särskilt viktigt att vi har samma bild av innebörden i de politiska intentionerna så att vi kan konkretisera dem genom organisationens alla nivåer.

I genomförandet stämmer vi av att arbetet löper som vi har tänkt och korrigerar om det inte fungerar. I uppföljningen analyserar vi tillsammans hur väl vi har lyckats och reflekterar över vad vi behöver göra bättre. I förbättringsarbetet behöver vi gemensamt bedöma om våra insatser får den effekt vi tänkt oss och korrigerar om vi behöver.

I momenten ska vi också sträva efter invånares, brukares, kunders och medarbetares delaktighet och inflytande. Så är till exempel medarbetarnas delaktighet viktig för en god planering av hur vi når mål och arbetar effektivt tillsammans. Medborgare, brukare och kunder är viktiga parter i det systematiska förbättringsarbetet.

I vår systematiska styrning är det också viktigt att vi dokumenterar för att komma ihåg, sprida och ha som underlag för att analysera och lära. Och att vi kommunicerar för att förankra och engagera.

När vi påbörjar en ny cykel och återigen ska planera vår verksamhet, är det viktigt att ta med slutsatser och lärdomar från föregående period. Vi börjar inte från ett "blankt papper" utan sluter cirkeln genom att *ta med* historiken och *ta in* nya förutsättningar och målsättningar.

## Omvärldsanalys

Stadsdelarna och Social resursförvaltning har gjort en gemensam omvärldsanalys. Den ger ett lokalt perspektiv på områden som förväntningar på välfärden, långsiktiga ekonomiska förutsättningar, kompetensförsörjning, digitalisering och bostadsförsörjning. Omvärldsanalysen bygger bland annat på de 13 i omvärlden trender som Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) bedömer har stor påverkan på kommunal verksamhet.

Göteborgs Stad står inför omfattande förändringar de närmaste åren som på olika sätt påverkar verksamheterna:

- stadsutveckling med stora satsningarna på bostadsbyggande och infrastruktur,
- nya nämnder för förskola och grundskola samt översyn av stadsdelsnämnderna,
- resultatet av valet 2018 påverkar styrningen i staden.

## Skillnader i livsvillkor och hälsa

För de flesta är Göteborg en bra stad att växa upp och leva i, men samtidigt finns det stora skillnader i livsvillkor mellan göteborgare och mellan olika delar av staden. Skillnader i utbildningsnivå, inkomst och förvärvsfrekvens skiljer sig åt mellan olika grupper och mellan invånare som lever i olika delar av staden vilket påverkar livsvillkor och hälsa.

De senaste åren har en del skillnader ytterligare stärkts medan andra förhållanden har förbättrats. Göteborgs Stads jämlikhetsrapport från 2017 visar bland annat att fler går ut nian med behörighet till gymnasiet och fler har jobb, samtidigt som samhällets kostnader för ojämlikhet ökar. Sett ur ett längre tidsperspektiv är den generella trenden negativ, skillnaderna har ur de allra flesta aspekter ökat.

Forskning visar att jämlika samhällen fungerar bättre än ojämlika och alla, även de som redan har goda livsvillkor vinner på en mer sammanhållen stad. Ojämlikheten påverkar tilliten mellan människor i samhället och medborgarnas tillit till offentlig verksamhet.



De ojämlika skillnaderna i tillit till andra människor är tydliga i Göteborg och ojämlikheten har ökat över tid. Tilliten till andra är låg bland låginkomsttagare, utlandsfödda och personer med funktionsnedsättning.

Konsekvenserna av ett ojämlikt samhälle kan ytterst leda till att parallella samhällsstrukturer växer fram med alternativ försörjning, ökad social oro, otrygghet, våld och missbruk.

Göteborgs Stad bedriver ett långsiktigt arbete för social hållbarhet med målet att minska skillnaderna. Ett arbete med hela staden i fokus är avgörande för att lyckas. Det innebär både att göra gemensamma satsningar där det mest behövs och samtidigt göra insatser som främjar alla. Satsningar på tidiga och främjande insatser är prioriterade eftersom de ger förbättrade livsvillkor för göteborgarna på lång sikt.

För att minska skillnaderna krävs att medborgarna känner sig delaktiga. Samverkan behövs med civilsamhällets organisationer, akademien och näringslivet, liksom mellan stadens verksamheter och andra offentliga aktörer på lokal, regional och nationell nivå. Samverkan kring barn och unga kan på kort sikt påverkas av förändringen av stadsdelarna och etableringen av förskole- och grundskoleförvaltningen.

### **Befolkningsutveckling och ekonomiska förutsättningar**

Göteborg är en växande stad. Fram till 2025 väntas befolkningen öka med i genomsnitt 7 500 invånare per år till 624 000. Prognosen är betydligt lägre jämfört med de två senaste åren. Befolkningens sammansättning har stor betydelse för samhällets förmåga att leverera välfärd. I Göteborg är demografin mindre kostnadsdrivande än nationellt, främst på grund av en hög andel personer i yrkesverksam ålder och att de äldsta inte ökar lika snabbt som i övriga landet.

Svensk ekonomi är inne i en högkonjunktur som förväntas nå sin topp 2019. Nationellt förväntas förutsättningarna för kommande år vara goda, men därefter är läget mer osäkert. Antalet arbetade timmar i befolkningen har skrivits ner jämfört med tidigare prognoser, det innebär att skatteunderlaget troligen minskar framöver. För att bibehålla och utveckla skattekraften i staden är det viktigt att de som flyttar in i Göteborg bor kvar och är i egenförsörjning.

På sikt är en av stadens största ekonomiska utmaningar att hantera det kommande strukturella gapet mellan intäkter och kostnader. Med nuvarande skattesats och servicenivå krävs det stora effektiviseringar och ökade intäkter för ekonomi i balans. Med nuvarande finansieringsmodell kommer effektiviseringar motsvarande i genomsnitt 0,8 procent varje år att krävas fram till år 2035. Det innebär omkring 240 miljoner kronor årligen.

Barn och äldre kommer att bli fler samtidigt som andelen personer i yrkesverksam ålder inte ökar i samma takt. En viktig del i att hantera utvecklingen är att målmedvetet verka för att nyanlända snabbt ska komma ut i arbetslivet.

I vissa aspekter har Göteborg ett mer gynnsamt läge än övriga landet, men samtidigt står staden inför stora investeringar. Omfattande satsningar på infrastruktur och bostadsbyggande innebär en fortsatt hög kostnadsutveckling. Även om utvecklingen är förväntad är den inte hållbar på sikt och den kommuncentrala beredskapen för att möta oförutsedda kostnader är lägre än tidigare. Det ställer krav på ekonomiska marginaler hos nämnderna och tidiga insatser samt åtgärder för att möta kostnadsökningar som kan uppstå.

Nationella beslut är viktiga för stadens ekonomi. Hur statsbidragen utformas, om det blir riktade eller generella bidrag, om de ökar eller minskar, har stor betydelse för Göteborg Stads planering. Beslut som exempelvis höjd pensionsålder har också stor påverkan på stadens ekonomi. Förändringar i lagstiftningen påverkar också stadens ekonomi, exempelvis pågår en översyn av Socialtjänstlagen som ska redovisas till regeringen 1 december 2018. Beroende på vad som föreslås och beslutas kan detta få direkt påverkan på ekonomin i välfärdssektorn.

### **Kompetensförsörjning**

Göteborgs Stad behöver rekrytera många nya medarbetare för att hantera en ökad efterfrågan på välfärdstjänster och stora pensionsavgångar. Det gäller särskilt förskollärare, lärare, sjuksköterskor, undersköterskor, fritidspedagoger och stödassistenter. Redan idag är det svårt att rekrytera dessa yrkesgrupper. Att hantera omsättningen av socialsekreterare och förskollärare är en stor utmaning i verksamheterna. Staden behöver vara en attraktiv arbetsgivare, med bra arbetsmiljö och ledarskap och erbjuda möjligheter till utveckling och karriärvägar för att både behålla och rekrytera personal.

Inom många områden finns inte utbildad personal som motsvarar behovet, varken med erfarenhet eller nyutexaminerade. Därför krävs flera olika insatser som att använda kompetensen rätt genom att förändra organiseringen av arbetet och bemanning samt skapa olika vägar in i yrken och ta tillvara nyanländas kompetens. Digitalisering och användning av ny teknik ger också möjligheter att effektivisera arbetet och kan påverka behovet av personal.

### **Innovation och nytänkande**

Innovation och nytänkande är förutsättningar för att den offentliga sektorn ska kunna möta framtidens utmaningar. Innovationer uppstår ofta då olika bakgrunder och discipliner möts. Göteborgs Stad har goda möjligheter att arbeta med innovation genom samverkan med den mångfald av aktörer i näringsliv, civilsamhälle och offentlig sektor som finns i staden. Nytänkande behövs i både stor och liten skala, både på organisationsnivån och nära brukarna.

Verksamheterna måste aktivt söka efter, utveckla och införa nya arbetssätt och tekniska lösningar som kan effektivisera och höja kvaliteten. För att det ska kunna ske måste förutsättningar för innovationsarbete skapas där både medarbetares och brukares kraft och initiativ tas tillvara. Det är nära kopplat till tillitsbaserad styrning som enligt Tillitsdelegationen innebär att minska onödig kontroll och formalism i offentligt finansierad verksamhet. Kompetens och engagemang hos brukare och de medarbetare som möter brukarna kan då användas på ett bättre sätt för att skapa bättre kvalitet i tjänsterna för medborgarna.

### **Digitalisering och teknikutveckling**

Ny teknik och digitala tjänster kan bidra till ökad effektivitet och till att möta välfärdens framtida utmaningar. Medborgarna förväntar sig i allt högre grad att snabbt, enkelt och säkert kunna sköta sina ärenden, få tillgång till information och ha möjlighet till inflytande genom digitala kontaktvägar. Här finns en potential att öka brukarnas nöjdhet och delaktighet, men också minska resurskrävande administrativt arbete. Nationellt prioriteras den digitala utvecklingen bland annat genom att den nya myndigheten för digitalisering av offentlig sektor startar under 2018. Exempel på digitalisering är användning av välfärdsteknik inom hemtjänst och i insatser för personer med funktionsnedsättningar.

Tydliga mål och styrning är en förutsättning för att dra nytta av teknikutvecklingen. Nya verktyg och arbetssätt medför utmaningar på alla nivåer i organisationen. För att nå framgång behövs motiverande och kompetensutvecklande insatser.

### **Integration och stöd till etablering**

Efter ett stort fokus på mottagande flyttas nu fokus till integration och stöd till etablering i samhället. Asylsökande som fått uppehållstillstånd efter den rekordstora invandringen 2015 kommer att lämna etableringsfasen. Ett snabbt inträde i arbetslivet för nyanlända är viktigt både för individen och för samhället. Ju fler nyanlända som är självförsörjande desto mindre blir kostnaderna för staden, exempelvis för försörjningsstöd. Antalet papperslösa flyktingar är stort och kan öka om fler som får avslag på asylansökan stannar kvar i landet.

Antalet asylsökande har minskat kraftigt efter förändrad lagstiftning. Migrationsverkets prognos för Sverige 2019 är 29 000 asylsökande, varav 2 300 ensamkommande barn. Antalet mottagna i Göteborg är enligt samma prognos 1 400 personer, varav 400 preliminärt anvisas enligt bosättningslagen.

Motsvarande prognos för 2018 är 23 000 asylsökande i Sverige, varav 1 500 ensamkommande barn. Antal mottagna till Göteborg är enligt prognosen för 2018 2 100 varav 697 anvisade enligt bosättningslagen.

Flera lagändringar inom migrationsområdet kan påverka stadens verksamheter och ekonomi. Etableringslagen som gäller från 1 januari 2018 innebär ett ökat ansvar för nyanländas försörjning, samtidigt som den kan leda till att fler nyanlända blir självförsörjande jämfört med tidigare. Lagen som innebär att tillfälliga uppehållstillstånd är huvudregel och begränsar möjligheten till familjeåterförening upphör 1 juni 2019. Det finns stora osäkerheter kring utvecklingen inom hela det migrationspolitiska området och vad det innebär för kommunerna.

### **Brist på bostäder**

Bostadsbristen är akut i Göteborg. Allt fler står utanför bostadsmarknaden, vars utbud varken är tillräckligt eller matchar de sökandes behov. Grupper med låg inkomst, unga vuxna, äldre och nyanlända är särskilt utsatta. Bostadssituationen är tydligt kopplad till de sociala och ekonomiska livsvillkoren i staden.

Bostadsbyggandet är beroende av konjunkturläget. I Göteborg bedömer Fastighetskontoret att 3 000 respektive 5 000 bostäder kan färdigställas under 2018 och 2019. Osäkerhet kring de ekonomiska förutsättningarna på bostadsmarknaden, som förändrad fastighetsskatt och sänkta ränteavdrag, kan på kort tid förändra förutsättningarna för bostadsbyggandet. På längre sikt är prognoserna för byggande mer osäkra. I nuläget förväntas nya bostäder färdigställas i hög takt även efter 2019.

Behoven av olika bostadsformer förändras i takt med den demografiska strukturen. I dag råder redan brist på billigare bostäder, ett behov som bedöms öka på sikt. Exempelvis får en större andel av de nyanlända som anvisas till Göteborg lägenheter med jämförelsevis hög hyra. De hyresrätter som byggs i dag har i regel hyresnivåer som ligger långt över stadens genomsnittliga hyror. För att underlätta för personer som står utanför bostadsmarknaden måste nyproduktionen också innehålla bostäder med jämförelsevis lägre hyror.

Den nuvarande bostadssituationen har resulterat i att människor som i övrigt inte är i behov av stöd tvingats vända sig till socialtjänsten. En fortsatt obalanserad bostadsmarknad resulterar i akut hemlöshet och högre kostnader för Göteborgs Stad. Även på andra områden märks negativa konsekvenser. Till exempel försvåras rekrytering i både privat och offentlig sektor när personer med efterfrågad kompetens har svårt att ordna bostad.

Utöver bristen på den ordinarie bostadsmarknaden behövs även fler bostäder med särskild service (BmSS) till personer med funktionsnedsättning. Fram till och med 2021 behövs 320 nya lägenheter för att täcka behovet. I takt med att befolkningen åldras behövs fler boendeanternativ för äldre. Enligt nuvarande prognos behöver staden bygga ett äldreboende per år från och med 2020 och ett antal år framöver.

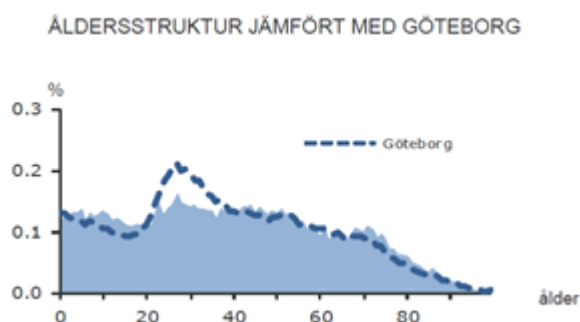
Trångboddheten är fortsatt mycket stor bland nyanlända och riskerar att få konsekvenser för såväl etablering som för barnens resultat i skolan och den långsiktiga integrationen. Allt fler ensamkommande ungdomar behöver ett eget boende och riskerar att bli hemlösa till följd av bristen på bostäder.

## Stadsdelens befolkning

### Demografi

Norra Hisingen har idag en jämn åldersfördelning. Det innebär att andelen 20-35 år är lägre än kommungenomsnittet, medan andelen i åldrarna 65 år och äldre är något högre. Andelen äldre kommer att öka i takt med att invånarna som flyttade in när området byggdes blir äldre.

Andelen barn och unga 0-15 år är något högre än Göteborgsgenomsnittet.



Befolkningens storlek skiljer sig mycket mellan stadsdelens primärområden där Kärra är stadsdelens största primärområde med 10 700 invånare och Rödbo det minsta med 930 invånare. Totalt har stadsdelen 50 800 invånare.

Folkmängd 2017

Kärra	10 690
Tuve	9 670
Skälltorp	8 913
Backa	8 183
Brunnsbo	7 477
Skogome	2 679
Säve	2 260
Rödbo	931
Norra Hisingen	50 803

Andelen barn och unga 0-15 år är relativt jämnt fördelade i stadsdelens primärområden, högst är andelen i Skogome (24 %) och lägst i Skälltorp (16%). I reella tal är antalet barn och unga högst i Kärra med 2460 individer. Andelen äldre över 65 år varierar från 22 procent i Skälltorp till 14 procent i Brunnsbo. Flest pensionärer finns i Tuve, 2045 individer följt av Skälltorp med 1990 individer över 65 år.

### Befolkningsutveckling

Stadsdelens befolkning förväntas öka med drygt 3850 individer fram till 2022. Högst förväntas ökningen bli i Skälltorp (1243), Skogome (932) och Backa (930) och Tuve (828). Väsentlig lägre befolkningstillväxt förväntas i Brunnsbo (174) och Rödbo (64). I Kärra minskar befolkningen (-319) liksom i Säve (-7). På en övergripande nivå är följande noterbart i prognosen:

#### Kommande femårsperiod:

- 600 fler barn än idag i grundskoleåldrarna
- Antalet 75-84-åringar ökar med 700 personer
- Gruppen 85 år och äldre ökar med knappt 200

Folkmängd 2017-12-31 och befolkningsprognos 2018-2022

Ålder							Förändring	
	2017-12-31	2018	2019	2020	2021	2022	2017 - 2022	
0 år	577	612	641	653	674	700	↑	123
1-5 år	3 251	3 195	3 221	3 247	3 329	3 402	↑	151
6-9 år	2 557	2 624	2 677	2 683	2 710	2 702	↑	145
10-15 år	3 754	3 900	3 982	4 066	4 127	4 209	↑	455
16-18 år	1 685	1 726	1 813	1 899	1 962	2 034	↑	349
19-24 år	3 781	3 756	3 673	3 695	3 788	3 932	↑	151
25-29 år	3 724	3 771	3 833	3 755	3 748	3 811	↑	87
30-34 år	3 509	3 630	3 747	3 875	3 970	4 075	↑	566
35-64 år	18 726	19 019	19 254	19 458	19 738	20 154	↑	1 428
65-74 år	5 002	4 879	4 805	4 653	4 618	4 561	↓	-441
75-84 år	3 035	3 173	3 257	3 440	3 606	3 694	↑	659
85-89 år	789	785	780	838	864	893	↑	104
90- år	413	428	429	449	474	480	↑	67
<b>Totalt</b>	<b>50 803</b>	<b>51 498</b>	<b>52 113</b>	<b>52 711</b>	<b>53 607</b>	<b>54 646</b>		<b>3 843</b>

Källa: Statistik och Analys, Stadsledningskontoret Göteborgs stad.

### Yngre

Befolkningsprognosen för Norra Hisingen visar att antalet barn i grundskoleåldrarna, 6-15 år, ökar med 600 individer fram till 2022. Räknat som en andel av befolkningen är det en ökning med 0,6 % vilket efter stadsdelen Västra Göteborg är den högsta ökningen i Göteborgs kommun fram till 2022. I reella tal ökar antalet barn i grundskoleåldrarna mest i Tuve (127) därefter i Brunnsbo (116), Backa (91), Skälltorp (72), Rödbo (19) och Skogome (12). I Kärra minskar antal barn i grundskoleåldrarna med 74 individer fram till 2022.

### Äldre

Antalet äldre över 65 år ökar med 390 individer i stadsdelen fram till 2020, efter Västra Hisingen och Västra Göteborg är det den lägsta ökningen av antalet pensionärer i staden fram till 2022. Den måttliga ökningen förklaras främst av att det inom åldersgruppen 65-74 år sker en relativt kraftig befolkningsminskning på 440 individer. Dock ökar både gruppen 75-84 år liksom antalet äldre över 85 år, 170 personer. Den kraftiga ökningen av de allra äldsta skiljer ut Norra Hisingen från resten av staden där i princip alla övriga stadsdelar har negativ befolkningstillväxt inom denna åldersgrupp.

På primärområdesnivå ser vi att den största ökningen av antalet äldre från 65 år sker i Skälltorp (285) och i Skogome (154). I Kärra minskar denna åldersgrupp med 74 personer, i Brunnsbo med 61 personer. I övriga primärområden sker endast marginella förändringar av de äldre på totalen. Däremot sker större förändringar inom de olika åldersgrupperna bland äldre t.ex. gruppen 65-74 år minskar i de flesta primärområden medan äldre mellan 75-84 år ökar, vilket innebär att de olika åldersgruppernas ökning och minskning i stort tar ut varandra. Den enda ökningen av antalet äldre, 65-74 år, sker i Skogome. I ålderskategorin 75-84 år är ökningen störst i Skälltorp (175), följt av Backa (109) och Tuve (88 personer).

Befolkningsprognos 2018-2022, primärområden inom Norra Hisingen

Primärområden	2017-12-31	2018	2019	2020	2021	2022	Förändring 2017 - 2022
405 Tuve	9 669	9 850	10 008	10 249	10 535	10 497	↑ 828
406 Säve	2 261	2 259	2 255	2 250	2 251	2 254	↓ -7
407 Kärra	10 690	10 725	10 665	10 548	10 443	10 371	↓ -319
408 Rödbo	931	964	970	977	984	995	↑ 64
409 Skogome	2 678	2 816	2 965	2 947	3 224	3 610	↑ 932
410 Brunnsbo	7 476	7 646	7 651	7 658	7 645	7 650	↑ 174
412 Backa	8 183	8 275	8 419	8 557	8 709	9 113	↑ 930
413 Skälltorp	8 912	8 963	9 179	9 526	9 816	10 155	↑ 1 243
<b>Totalt</b>	<b>50 800</b>	<b>51 498</b>	<b>52 113</b>	<b>52 711</b>	<b>53 607</b>	<b>54 646</b>	<b>↑ 3 846</b>

Källa: Statistik och Analys, Stadsledningskontoret Göteborgs stad.

## Boendestruktur

Inom stadsdelen finns både landsbygd och småhusområden, men också stora flerbostadshusområden. Stadsdelen har tre åtskilda bebyggelsekoncentrationer; Backa, Kärra och Tuve. Därutöver finns landsbygdsområdena Säve och Rödbo. Den varierande bebyggelsen för med sig att befolkningens sammansättning och utveckling ser olika ut beroende på var man befinner sig. Stora delar av stadsdelen Norra Hisingen började växa fram för 40-50 år sedan. Så mycket som 75 procent av bostäderna är byggda under 1960- och 70-talen.

Upplåtelseformerna är på stadsdelsnivå relativt jämnt fördelade mellan hyresrätt, bostadsrätt och småhus men däremot råder stora skillnader inom respektive primärområde. I Säve och Rödbo finns t.ex. i princip bara småhus, i Kärra saknas hyresrätter och i Brunnsbo saknas bostadsrätter. Att bostadsbeståndet är äldre medför också bristande tillgänglighet då flera bostadsområden saknar hiss. Den ojämna fördelningen i upplåtelseformerna och den bristande tillgängligheten skapar inlåsningseffekter och brist på alternativ för de som önskar flytta inom sitt område. Därtill kommer att stadsdelen har en väsentligt lägre andel mindre bostäder, 1-2 Rok, jämfört med Göteborg som helhet vilket påverkar möjligheterna för framförallt studenter, äldre eller människor med en förändrad livssituation, att hitta en mindre bostad.

## Socioekonomi

Jämfört med Göteborg som helhet är utbildningsnivån väsentligt lägre på Norra Hisingen och medelinkomsten något under genomsnittet för staden. Ohälsotalen är något högre än genomsnittet och arbetslösheten densamma som på kommunnivå.

På primärområdesnivå ser man att de socialt mest utsatta områdena finns i Backa (Backa Röd) Tuve (Norumshöjd) och Brunnsbo. Det skiljer drygt 200 000 kr i medelinkomst mellan de bostadsområdena med högst inkomster jämfört med de lägsta. I dessa områden är arbetslösheten och sjuktalet väsentligt högre jämfört med andra delar av stadsdelen. Här finns också ett högre ensamboende både i form av ensamstående föräldrar och ensamma äldre. Bland de äldre i primärområdet Brunnsbo finns en social utsatthet som skiljer sig från äldre i övriga stadsdelen. Här har man den lägsta medelinkomsten i stadsdelen och högsta andelen pensionärer med bostadstillägg liksom en stor andel enpersonshushåll.

## Förändrade behov inom sektorerna/verksamheterna

### Prognostiserad "volymförändring" enligt befolkningsansvar

Befolkningsprognos	2018	2019	2020	2021	2022
1-5 år	3 195	3 221	3 247	3 329	3 402
6-15 år	6 524	6 659	6 749	6 837	6 911
16-18 år	1 726	1 813	1 899	1 962	2 034
19-64 år	30 176	30 507	30 783	31 244	31 972
65-74 år	4 879	4 805	4 653	4 618	4 561
75-84 år	3 173	3 257	3 440	3 606	3 694
85-89 år	785	780	838	864	893
90+ år	428	429	449	474	480

### Äldreomsorg Hälso- och sjukvård

Antalet personer i åldern 65-74 år förväntas minska under perioden medan stadsdelen får en markant ökning av antal personer i åldrarna 75-84 år. Även personer som är 85 år och äldre förväntas bli fler under denna period. Detta får påverkan på ökat behov av äldreboenden och hemtjänst.

### Individ- och familjeomsorg och funktionshinder

Befolkningsökningen påverkar även sektor IFO-FH. Behoven av insatser med stöd av SoL och LSS och åtgärder med stöd av LVU och LVM förväntas öka med ökande befolkning.

### Kultur och fritid

Antalet sökande till kulturskolan beräknas öka något under perioden som en följd av ett ökat antal barn i skolåldern.

## Lokaler

Förvaltningen arbetar för en effektiv lokalanvändning utifrån verksamheternas behov. Under 2019 kommer följande lokalförändringar att ske:

Daglig verksamhet som idag sitter på adress Memoargatan 18 flyttar till Rimmaregatan

1. Lokalen på Memoargatan sägs upp från och med 2019-09-30. Memoargatan 18 används som evakueringslokal för daglig verksamhet Rimmaregatan första kvartalet 2019.

Hemtjänsten som sitter på Memoargatan 14 flyttar till Brunnsbotorget 1A. Lokalen på Memoargatan 14 är uppsagd från och med 2019-09-30. Lokalen på Brunnsbotorget 1A kommer att renoveras innan inflytt av hemtjänstlagen.

Lokal på Rimmaregatan 1 iordningställs för daglig verksamhet som har haft sin tillfälliga lokal på Brunnsbotorget 1A. Beräknas vara klart våren 2019.

Det gamla stadsdelshuset på Tuve Torg 8 flyttar in i det nya stadsdelshuset 2019-08-01. Lokalen på Tuve Torg 8 är uppsagd från och med 2019-08-31. Nuvarande stadsdelshus på Importgatan 12a flyttar in i det nya stadsdelshuset på Selma Lagerlöfs torg från och med 2019-08-01. Lokalen på Importgatan 12A är uppsagd från och med 2019-09-30. Arbetslivscentrum på Backa Bergögatan 15 flyttade in i det nuvarande stadsdelshuset på Importgatan 12A. Lokalen på Backa Bergögata 15 är uppsagd och lagd i Lokalbanken. Lokalen står tom sedan 2018-09-01. Vi betalar hyra och har ansvar över lokalen fram till 2019-02-28. Uppsägningen görs utifrån en effektivisering av förvaltningens lokaler.

Daglig verksamhets lokal på Backa Bergögatan 14 är uppsagd och lämnas 2019-04-30.

Backafolketshus på Granåsgatan 2 läggs i Lokalbanken 2019-12-31. Stadsdelen har ansvar över lokalen i tre år framåt. Uppsägningen ingår i effektiviseringen av förvaltningens lokaler.

Boendestöd som sitter på Selma Lagerlöfs torg behöver ny lokal då deras nuvarande rivs år 2021 på grund av stadsplanering.

Barn och Familjeenheten flyttar eventuellt från Lillekärr Södra 51 in på Rimmaregatan 6 i början av 2020. Deras lokaler på Lillekärr Södra 51 hyrs då ut till Vårdcentralen i samma hus. Vårdcentralen är i behov av mer lokaler då bygglovet för deras tillfälliga paviljonger går ut 2019.

Barn och Familjeenheten flyttar eventuellt in på Rimmaregatan 6 i början av 2020.



Verksamhet	2019	2020	2021
Memoargatan 18 - Daglig verksamhet	Uppsagd 2019-09-30		
Memoargatan 14 - Hemtjänst	Uppsagd 2019-09-30		
Tuve Torg 8 - fd stadsdelshus	Uppsagd 2019-08-31		
Importgatan 12a - stadsdelshuset	Uppsagd 2019-09-30		
Backa Bergögatan 15 - Arbetslivscentrum	Uppsagd 2019-02-28		
Backa Bergögatan 14 - Daglig verksamhet	Uppsagd 2019-04-30		
Granåsgatan 2- Backafolketshus	Lokalbanken 2019-12-31	Ligger i Lokalbanken	Ligger i Lokalbanken
Selma Lagerlöfs torg 24 Backa Kulturhus	Rivs hösten 2019		
Friedländersgata 20 - Hemtjänstlokal		Kommer eventuellt lämnas 2020-02-29	
Bäckeboles äldreboende - Lisa Sass gata 7	Ombyggnation av entréväning	Inflytt av Hemtjänstlag från Friedländersgata 20	
Daglig verksamhet- Rimmaregatan 1	Lokalen iordningställs för Daglig verksamhet är klar våren 2019		
Nya Stadsdelshuset	Klar 2019-07-01		
Nya Backa Hus äldreboende		Klar för inflytt år 2021	Inflytt 2021
Selma Lagerlöfs torg 13 - Boendestöd		Rivs år 2021	Rivs år 2021
Brunnsbotorget 1A	Renovering av Hemtjänstlokal		
Lillekärr Södra 51 - Barn och Familjeenheten	Flyttar till Rimmaregatan 6, hösten 2019		

## Strategisk kompetensförsörjning

### Organisation och bemanning

Göteborgs Stad har arbetat fram övergripande kompetensförsörjningsplaner som utgör ett planeringsstöd i arbetet med att försörja verksamheterna med rätt kompetens.

För att vara en attraktiv arbetsgivare lägger förvaltningen stort fokus på att utveckla och behålla medarbetare i förvaltningen. Vi ska attrahera, behålla och utveckla medarbetare genom att sänka sjukfrånvaron, arbeta aktivt med kompetensförsörjning och utveckla en god arbetsmiljö. Strategi för full bemanning inom verksamheten uppnås när organisationen tar vara på medarbetarnas kompetens och yrkesstolthet. På det sättet motverkas negativ personalomsättning och rekryteringsbehoven minskar på en svårrekryterad arbetsmarknad.

Kompetensförsörjningsplaner finns framtagna för sektorer och områden. Rätten till heltid och möjligheten till deltid är ett stadenövergripande arbete och en strategi för en mer jämställd arbetsmiljö där både kvinnor och män ska kunna leva på sin lön.

## **Ledarskap och medarbetarskap**

Norra Hisingen har under flera år arbetat för att vara attraktiv arbetsgivare genom att bland annat fokusera på delaktighet, medskapande och inflytande såväl internt som externt. Att vara med och påverka och utveckla verksamheten leder till ökad tillit, arbetshälsa, goda prestationer och bättre verksamhet för dem vi är till för.

Arbetsplatsträffarna (APT) är viktiga forum för att nå ett gott medarbetarskap, tillika verksamhetsmöten och utvecklingsamtal.

Göteborgs Stads förhållningssätt utgör en grund i våra verksamheter och finns med i utvecklingsamtal och lönekriterier. Det ska vara tydligt vilka förväntningar staden har på medarbetare och vad medarbetare kan förvänta sig av staden som arbetsgivare.

Grunden för en god arbetsmiljö och för att skapa goda förutsättningar för organisationens medarbetare är ett gott ledarskap. För att stärka och utveckla ledarskapet inom förvaltningen har en ledarakademi tagits fram. Ledarakademin ska utveckla det personliga ledarskapet och stärka det formella ledarskapet samt utveckla chefers förutsättningar i Norra Hisingen. Utgångspunkten för programmet är Norra Hisingens ledarfilosofi och Göteborgs Stads värdegrund och syftet är att stärka ledarskapet i medskapande och delaktiga processer som på sikt kommer att öka tilliten i alla led inom förvaltningen. Det är genom det goda ledarskapet som vi blir en attraktiv arbetsgivare och når goda resultat för dem vi är till för. Inom ramen för ledarakademin är förvaltningen pilot för Göteborgs Stad i att prova ett nytt verktyg "Chefoskopet". Verktyget kommer från tidigare forskning kring Chefios och är en metod för att arbeta med och utveckla chefer organisatoriska förutsättningar.

## **Arbetsmiljö och hälsa**

Ett hållbart arbetsliv med arbetsplatser som förebygger ohälsa och främjar hälsa är en viktig framgångsfaktor för att vara en attraktiv arbetsgivare. Det förutsätter bland annat ett nära och kommunikativt ledarskap i det dagliga arbetet. Det kräver också rimlig tid för reflektion, kunskapsutbyte och möjliga mötesforum för arbetsgrupper där medarbetarna är delaktiga i mål och verksamhetens processer.

Stadenövergripande finns möjlighet till kontinuerliga utbildningsinsatser där samtliga chefer och skyddsombud möjlighet att få kunskaper i grundläggande arbetsmiljöarbete.

Chefer arbetar aktivt i rehabiliteringsarbetet tillsammans med HR och i samverkan med andra parter som försäkringskassa, företagshälsovård, arbetsförmedling, sjukvården och i förekommande fall samordningsförbunden. Verksamheterna arbetat med systematisk uppföljning av sjuktalen, tidiga insatser, riktat stöd till verksamheter med hög sjukfrånvaro. Enskilda åtgärder vidtas på arbetsplatser där organisatoriska orsaker eller samarbetsproblem misstänks ligga bakom hög sjukfrånvaro.

Medarbetar- och chefsenkäten är en viktig del i hälso- och arbetsmiljöarbetet och resultaten över åren visar på ett stort engagemang men också en upplevelse av en allt för hög arbetsbelastning.

## **Jämställda och konkurrenskraftiga löner**

För att synliggöra eventuella osakliga löneskillnader görs en årlig kartläggning och löneanalys som jämförs med staden lönepolitiska målnivåer. Satsningar görs för de grupper som behöver prioriteras ur ett jämställdhetsperspektiv och personalförsörjningsperspektiv

## Strategisk kommunikation för ökad delaktighet

Förvaltningen ska använda kommunikation som redskap för förändring med särskilt fokus på ekonomi, attraktiv arbetsgivare och digitalisering. En väl fungerande kommunikation är en förutsättning för att skapa tillit och förtroende, nå ett ökat engagemang och trivsel samt för att genomföra goda förändringar.

Förvaltningen ska:

- Ge våra chefer och medarbetare förutsättningar att ta sitt kommunikationsansvar samt att ha inflytande och vara delaktiga.
- Nyttja digitaliseringen och moderna kommunikationskanaler som sociala medier och video.
- Vara tydliga med vad förvaltningen kan stötta i och hur medborgare kan påverka.

Förvaltningen utgår från stadens kommunikationsprogram som beskriver arbetssätt, profil och budskap. Det innebär att vi kommunikationsplanerar mål och förändringsarbeten. Förvaltningen följer upp arbetet med kommunikationsstrategi och internkommunikation genom frågor i årsrapport samt kommunikationsindex i chefs- och medarbetarenkäten.

## Ekonomi

### Tilldelad ekonomisk ram

Kommunbidrag i mkr	2018	2019
<b>Befolkningsansvar</b>	1 800,5	1 225,7
Förändring i mkr		<b>-574,8</b>
Förändring i procent		<b>-31,92</b>
<b>Resursnämndsuppgifter</b>		
<i>Svenska Balettskolan - den del som avser dansutbildning</i>	3,4	0

### Befolkningsramen

Kommunbidraget fördelas till stadsdelarna med hjälp av den resursfördelningsmodell som handhas av Stadsledningskontoret. Kommunbidragets storlek baseras på antal invånare och deras ålderssammansättning samt tillägg utifrån befolkningens sociala struktur.

Kommunfullmäktige beslutade den 22 november 2018 om budget för verksamhetsåret 2019. Samtidigt togs även beslut om Alliansens yrkande om fördelning av kommuncentrala medel till stadsdelarna. Beslutet innebar att stadsdelsnämnden Norra Hisingens totala budgetram (kommunbidraget) för 2019 är 1 225,7 mkr.

Norra Hisingens kommunbidrag har minskat med -574,8 mkr 2019 jämfört med 2018. Minskningen förklaras till stor del av den organisationsförändring som skedde den 1 juli 2018 då skola och förskola bröts bildade två egna förvaltningar. Kommunbidraget minskade med -609 mkr mellan 2018 och 2019 på grund av organisationsförändringen.

Den tilldelade ramen på 1225,7 mkr innebär att stadsdelen behöver arbeta med åtgärder på cirka 80 mkr för att nå en budget i balans.

### **Aktuell ekonomisk situation**

#### **Utfall 2018**

Den ekonomiska situationen har under 2018 varit ansträngd för förvaltningen med åtgärder på sammanlagt 28 mkr för att nå budget i balans. Särskilt ansträngd har situationen varit inom bistånd Individ- och familjeomsorg/Funktionshinder. Funktionshinder har haft högre kostnadsutveckling än budgeterat för främst personlig assistans och korttidsvistelser. Enheten för placerade barn har haft högre nettokostnader för ensamkommande trots positiv reglering av fordran på migrationsverket för åren 2015-2017. Även hemtjänsten har haft en tuff ekonomisk situation med LOV-anpassning, minskat antal hemtjänststimmar och införande av nytt uppföljningssystem, PLUGO.

Totalt sett har underskottet inom IFO-FH i princip täckts upp av den centrala reserven (bufferten) samt det beslut om nyttjande av eget kapital som nämnden tog i september 2018 (11 mkr). Övriga sektorer och gemensamma funktioner visar ett litet överskott förutom sektor utbildning som redovisar ett mindre underskott på grund av uppbokning för ersättning till fristående skolor och förskolor vårterminen 2018.

Utfallet för 2018 visar ett något bättre resultat (-7,5 mkr) jämfört med budgeterat resultat (-12 mkr). Detta tack vare de åtgärdsplaner förvaltningen haft under året samt sent inkomna poster i form av bland annat ökade statsbidrag samt bidrag och minskade kostnader från andra förvaltningar. Totalt sett har yttre faktorer som förvaltningen ej kände till i augusti påverkat resultatet med ca +25 mkr under hösten.

Åtgärdsplanerna har till delar fått effekt och förvaltningen kan generellt se något minskade kostnadsnivåer under senare delen av året vilket är positivt vid ingången av år 2019.

#### **Utmaningar budget 2019**

Samtliga sektorer har stora utmaningar att nå budget i balans för 2019. Förvaltningen arbetar med en lista på åtgärder i storleksordningen över 80 mkr.

Läget bedöms som särskilt ansträngt inom bistånd IFO-Funktionshinder. För att klara situationen kommer förvaltningen att behöva göra skarpare prioriteringar än tidigare år vilket kommer leda till en striktare biståndsbedömning. Under 2019 kommer även LOV Daglig Verksamhet att införas, vilket ställer krav på att anpassa verksamheten till de nya förutsättningarna.

Inom äldreomsorgen är det framförallt fortsatta utmaningar inom hemtjänsten att klara ersättningsnivåer i enlighet med LOV-pengen. Inom myndighetsutövningen kommer fokus vara följsamhet till socialtjänstprocessen samt behöva jobba med åtgärder, ex nattkameror, för att nå en budget i balans.

Samhälle och Kulturs största utmaning ligger i att minska kostnaderna och införa nya arbetssätt för mötesplatser och fritid. Biblioteksverksamheten förs över till Kulturnämnden den 1 april. Den ekonomiska konsekvensen för stadsdelen är ännu inte klargjord.

Förvaltningen flyttar in i nytt stadsdelshus från halvårsskiftet vilket innebär en utmaning med nya arbetssätt och högre hyreskostnader.

Budgeten från Intraservice avseende kommungemensamma tjänster ökar med 7,5 mkr jämfört med budget 2018. Ökningen avser främst nyutveckling. Kostnadsökningen medför ökade effektiviseringskrav i kärnverksamheten.

### ***Eget kapital***

Det egna kapitalets storlek är avgörande för den rörelsefrihet som förvaltningen kan ha över tid. Eget kapital är förvaltningens resultatöverskott från tidigare år och är tänkt att användas för att överbrygga hastigt förändrade förutsättningar i verksamheten, övergångskostnader eller kostnader av engångskaraktär.

SDN Norra Hisingen har vid utgången av 2018 ett eget kapital till en storlek av 20,2 mkr. Det egna kapitalet har minskat jämfört med föregående år med -7,5 mkr (minskningen motsvarar 2018 års resultat). Även 2017 minskade det egna kapitalet, då med -11,8 mkr. Stadsdelens eget kapital ligger under riktnivån enligt stadens gällande regelverk. En stadsdel i Norra Hisingens storlek bör 2019 ha ett eget kapital på mellan 30 till 50 mkr.

Strategin för att nå riktvärdena för eget kapital har de senaste åren varit att behålla delar av kommunbidraget i en central buffert. Detta för att öka möjligheten att göra ett årligt överskott. Buffertens storlek har dock ej varit tillräcklig för att täcka upp för det underskott som uppstått ute i verksamheterna. Förvaltningen har i budget 2019 planerat för en ekonomi i balans och att det egna kapitalet är oförändrat vid 2019 års utgång. Förvaltningen har en central buffert på 5,7 mkr 2019, vilket är mindre än föregående år då bufferten var 10 mkr vid inledningen av året. Om nämnden tilldelas kompletterande budget under året finns möjlighet att fördela medlen till bufferten för att öka chansen att bygga på det egna kapitalet vid årets slut.

## **Strategiska områden**

Tre områden är identifierade som de strategiskt viktigaste för förvaltningen 2019. Förvaltningen kommer särskilt att uppmärksamma, kompetensutveckla och följa nedanstående tre områden:

### **De fyra förhållningssätten**

Staden har arbetat fram fyra förhållningssätt (3.2.1). De fyra förhållningssätten är en gemensam utfästelse för hur staden ska agera gentemot våra brukare/medborgare. Arbete kommer bland annat att ske i Norra Hisingens Ledarakademi som en del i fortsatt implementering av detta i organisationen.

### **Digitalisering**

Ny teknik och digitala tjänster kan bidra till ökad effektivitet och till att möta välfärdens framtida utmaningar. Medborgarna förväntar sig i allt högre grad att snabbt, enkelt och säkert kunna sköta sina ärenden, få tillgång till information och ha möjlighet till inflytande genom digitala kontaktvägar. Här finns en potential att öka brukarnas nöjdhet och delaktighet, men också minska resurskrävande administrativt arbete.

Tydliga mål och styrning är en förutsättning för att dra nytta av teknikutvecklingen. Nya verktyg och arbetssätt medför utmaningar på alla nivåer i organisationen. Handlingsplan för digitalisering tas fram våren 2019.

### **Ekonomi i balans**

En ekonomi i balans är en förutsättning för att kunna bedriva och utveckla verksamheten på ett stabilt och planerat sätt. Budgeten stärks genom att medel är avsatta för en buffert för oförutsedda kostnader. Förvaltningen arbetar också vidare med långsiktiga handlingsplaner på cirka 80 mkr. En ekonomi i balans skapar trygga förutsättningar för ett långsiktigt och hållbart arbete.

## Nämndens mål och uppdrag

Områden	Uppdrag	Beskrivning av uppdrag
<b>Fler behöver jobba i Göteborg</b>	<b>KF</b> Stadens nämnder och bolag ges i uppdrag att erbjuda praktikplatser och olika former av sommarjobb till unga	Förvaltningens samtliga verksamheter ska medverka till att elever från grundskolans årskurs 9 kan erbjudas feriejobb i tre veckor under sommaren. Även förskoleförvaltningens verksamheter samt föreningar som erhåller föreningsbidrag från nämnden ska tillfrågas om de kan ordna feriearbete för målgruppen. Arbetslivscentrum ansvarar för samordning och administration av feriejobben. Norra Hisingen erbjuder även praktikplatser i form av utbildningspraktik och praktik för olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder
<b>Trygghet i hela staden</b>	<b>KF</b> Stadsdelsnämnderna ges i uppdrag att identifiera brottsutsatta och otrygga platser och förorda vilka områden som ska utgöra sammanhängande paragraf 3-områden	Inom ramen för Trygg i Norra Hisingen kommer lägesbilder över stadsdelen tas fram på regelbunden basis. Information från stadsdelens egna verksamheter, grundskoleförvaltningen, bostadsbolagen, Västtrafik, Göteborgslokaler, Polisen och invånarna genom olika former av medborgardialog kommer att tas in. Denna information sammanställs av trygghetssamordnaren och kommunpolisen som vid behov säkerställer att åtgärder sätts in för att skapa trygghet och minska kriminalitet. I denna process kommer identifikationen av otrygga platser enligt paragraf 3 att omhändertas.
<b>Göteborg ska vara en attraktiv arbetsgivare</b>	<b>KF</b> Stadsdelsnämnderna ges i uppdrag att undersöka intresset för att starta fler intraprenader inom välfärdsområdet	Intraprenad som driftsform är att genom decentralisering skapa en större självständighet och frigöra den kreativitet och kraft som finns i verksamheten. Genom kortare beslutsvägar i organisationen ges möjlighet till mer delaktighet för såväl hyresgäster som medarbetare. Ledarskapet utgår från ett medskapande förhållningssätt samt Norra Hisingens ledarfilosofi är grunden för väl fungerande verksamheter och välmående medarbetare. Ekonomiskt över- och underskott behålls i intraprenaden och Intraprenaden får själv bestämma om användning av eventuellt överskott inom ramen för stadens regler och riktlinjer.
<b>Uppdrag från KS/KF till nämnd/styrelse 2016-2018 - utöver uppdrag från KF:s budget</b>	<b>KF</b> Uppdrag att inleda projektet måltidsvänner	Datum och handling/dnr: 2018-05-17 2018 nr 28  riktat till samtliga SDN

Uppdragen i tabellen är ansvarsfördelade från kommunfullmäktige till stadsdelen.

## Nämndens mål och uppdrag enligt inriktningsdokument

### *Fortsatt motverka att ungdomar hamnar i riskzonen för kriminalitet*



#### Strategi

Förvaltningen vet att ett brett främjande arbete får förebyggande effekter. För att motverka att ungdomar hamnar i riskzon för kriminalitet kommer förvaltningen att arbeta utifrån nedanstående strategier. Tidiga och förebyggande insatser i barns liv ska vara prioriterade.

#### Strukturer för samverkan

För att motverka att ungdomar hamnar i riskzonen för kriminalitet kommer förvaltningen att fortsätta arbeta i befintliga samverkansstrukturer som samverkan socialtjänsten, skola, polis och fritid (SSPF), social insatsgrupp (SIG), och Västbus. I SSPF sker samverkan både kring enskilda barn och unga samt på områdesnivå. I SIG och Västbus sker samverkan kring enskilda barn och unga (Västbus) och unga vuxna (SIG).

Det befintliga arbetet med Trygg i Norra Hisingen utifrån samverkansavtal med Polisen kommer att fortsätta. Arbetet som bedrivs inom ramen för Trygg i Norra Hisingen kommer att utveckla sina metoder och arbetssätt tillsammans med fritid- och fältverksamheten i enheten Trygga ungdomsmiljöer. I trygghetsarbetet ingår bland annat att inhämta kunskap från andra myndigheter, aktörer och stadsdelens invånare och utifrån det identifiera otrygga områden.

Föräldrarna är de mest betydelsefulla personerna i barn och ungdomars liv. Därför ska förvaltningen fortsätta att utveckla det familjecentrerade och förebyggande arbetet. Ett familjecentrerat arbetssätt innebär att insatser för barn och unga tar sin utgångspunkt i hela familjen och deras levnadsvillkor. Samarbetet och samordningen mellan stadsdelsförvaltningens och hälso- och sjukvårdens verksamheter som vänder sig till barn, ungdomar och familjer ska präglas av ett familjecentrerat arbetssätt. Genom att stärka familjen kan uppväxtvillkoren för barn och unga förbättras. Samverkansrutiner mellan förskola, skola, kultur & fritid och socialtjänst har tagits fram. Rutinerna har sammanställts i en handbok "Samverkansrutiner kring barn och unga Norra Hisingen" och en implementering av rutinerna har påbörjats i berörda verksamheter under hösten 2018. Implementeringen ska fortgå under 2019 och förväntas leda till ett förstärkt arbete med tidiga insatser för målgruppen 0-20 år.

Samverkan med föreningar och andra organisationer i civilsamhället är en viktig del i det förebyggande arbetet. Förvaltningen har redan ett brett samarbete med stadsdelens föreningsliv både genom konkret samverkan kring aktiviteter och i form av regelbunden dialog i olika frågor för att få del av den kunskap som finns hos civilsamhället.

#### Sysselsättning

Socialtjänstens arbete med att stödja människor att bli självförsörjande är av avgörande betydelse för en familjs livssituation och i sin tur för barns uppväxtvillkor. Att få unga i arbete är en strategi för att motverka att ungdomar hamnar i kriminalitet. Förvaltningens satsning på feriearbete till grundskoleelever ska fortsätta då den ger ungdomar meningsfull sysselsättning, en första inblick i arbetslivet och en möjlighet att tjäna egna pengar. Även förvaltningens samarbete med Arbetsmarknads- och Vuxenutbildningsförvaltningen kring Ung Helg ska fortsätta. Den ger trettio gymnasieelever/termin möjlighet att arbeta en dag varannan helg.



Delaktighet, inflytande och tillit

Förvaltningen kommer under året att fortsätta utveckla arbetet med att öka förutsättningar för ungdomars delaktighet, inflytande och tillit. Förvaltningens fokus kommer att ligga på ungdomars inflytande över sin egen fritid. Fritidsverksamheten är en plattform för ungas utveckling och lärande. En aktiv fritid där ungdomar är delaktiga och tar eget ansvar innebär ett informellt lärande som stärker ungdomar som individer.

### **Strategi för att säkra Jämlikhetsperspektivet**

Allt arbete med barn, unga och deras familjer ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv för att säkerställa likvärdigt bemötande, jämlik tillgång till insatser och inkluderande mötesplatser. I verksamhetsplaneringen ska jämlikhetsperspektivet beaktas och resultatanalyser ska göras ur ett jämlikhetsperspektiv.

### ***Människor med funktionsvariation ska uppleva färre begränsningar i vardagslivet***



#### **Strategi**

Jämlik och likvärdig service

Göteborgs stad har ett stort ansvar i att säkerställa att alla som vistas i staden ska få sina mänskliga rättigheter tillgodosedda. Det långsiktiga och systematiska arbetet med att säkerställa jämlik och likvärdig service och integrera de mänskliga rättigheterna i ordinarie verksamhet och kärnprocesserna ska fortsätta. Kompetensutveckling kring mänskliga rättigheter, normkritik och diskriminering ska fortsätta för att säkerställa likabehandling i verksamheterna.

Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning "Staden ska funka för alla" ska vara vägledande för förvaltningens arbete. Fokus skall i stadsdelen läggas på fysisk tillgänglighet; från övergripande samhällsplanering i ÖP-arbete till byggnation av enskilda servicefastigheter som t ex särskilda boenden och socialkontor så att fysisk tillgänglighet och välfärdsteknik underlättar individers självständighet i vardagliga livssituationer.

Myndighetsutövningen ska utgå från den stadengemensamma plattformen för att stärka likvärdighet, kvalitet och delaktighet för. Genom att tillämpa IBIC (Individens behov i Centrum) tillämpas behovsbedömning och analys av behov av stödinsats inom en individs samtliga 11 livsområden. Behovsbedömningarna skall styra insatsutbud.

Bostad och sysselsättning

Förvaltningens inriktning och arbete med att göra det möjligt för personer att bo inom den ordinarie bostadsmarknaden ska fortsätta. Väntetiderna för att få en bostad enligt F100 och boende med särskild service är fortfarande långa. Det krävs ett starkt samarbete med Planeringsorganisationen och övriga berörda förvaltningar så att behoven av bostäder tillgodoses.

Arbetet med att skapa flera ”samhällsintegrerade dagliga verksamheter” ska fortsätta. För personer som inte är aktuella för ”samhällsintegrerad daglig verksamhet” ska det erbjudas daglig verksamhet med meningsfull sysselsättning alternativt sinnestimulans av god kvalitet.

Det ska finnas goda förutsättningar för anställningar av medarbetare med funktionsvariationer. När verksamheterna utvecklas måste yrkesrollerna anpassas. Vi ska tänka nytt kring hur arbetet kan utföras och organiseras utifrån medarbetarnas kompetens, hur kompetensen kan utvecklas och utifrån den kompetens som finns att tillgå på arbetsmarknaden.

#### Samverkan

Stadsdelens mötesplatser och fritidsverksamhet ska fortsätta arbeta för att vara inkluderande och arbetssätten för att säkerställa detta ska utvecklas. Ett led i arbetet är samverkan internt i förvaltningen mellan fritid- och funktionshinderverksamheten. Samverkan med civilsamhället har startat upp under 2018 i form av ett idéburet offentligt partnerskap med föreningen Passalen som arbetar för att barn och unga med funktionsnedsättning ska delta i det ordinarie fritidsutbudet. Stadsdelen ska också fortsättningsvis och genom selektivt föreningsbidrag, stötta lokala föreningar som vill inkludera personer med funktionsnedsättning i sina verksamheter.

#### **Strategi för att säkra Jämlikhetsperspektivet**

Allt arbete ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv för att säkerställa att brukare och invånare ges samma tillgång till inflytande och att verksamheternas insatser kommer alla som önskar ta del av dem till del. De insatser som ges utgår ifrån ett jämlikhetsperspektiv för att säkerställa att resurser inte fördelas ojämnt. Vid planering av insatser ska ett jämställdhetsperspektiv beaktas och resultatanalyser ska göras ur ett jämlikhetsperspektiv.

### ***Försörjningsstöd och bidragsberoendet ska minska***



#### **Strategi**

Försörjningsstöd är en behovsbedömd lagstadgad insats som ska säkerställa en skälig levnadsnivå under en kortare period när den enskilde av någon anledning inte kan försörja sig själv och sin familj.

När ett hushåll blir långtidsberoende av försörjningsstöd (>10 månader) är risken stor att personen/familjen passiviserar och upplever ett utanförskap som det är svårt att ta sig ur. Därför ska förvaltningen göra allt för att förhindra att hushåll blir långtidsberoende samt att de som är långtidsberoende kommer ur det. För detta har Enheten för ekonomiskt bistånd givna samarbetspartners och en tydlig struktur.

- De som står nära arbetsmarknaden och har slutbetyg från gymnasiet är Arbetsförmedlingens ansvar. Vid behov ska Enheten för ekonomiskt bistånd bistå den enskilde att klargöra detta.

- För de som behöver en begränsad, riktad stödinsats, till exempel kortare utbildning eller praktik/arbetsutbildning, ska Kompetenscenter Hisingen vara en självklar insats. Ledningen för Enheten för ekonomiskt bistånd ska aktivt följa upp och utveckla samarbetet med Kompetenscenter så att dess insatser bidrar till långsiktigt hållbar egen försörjning. Även Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens övriga satsningar så som "Barnfamiljer", OSA, "Förstärkning inom äldreomsorgen" med mera ska tillvaratas.

-De som är långtidsberoende av försörjningsstöd av sociala skäl eller på grund av psykisk ohälsa ska få ett aktivt stöd på Arbetslivscentrum som ska arbeta med evidensbaserade metoden IP (individual placement support).

-De personer som långsiktigt helt saknar arbetsförmåga på grund av sjukdom eller ålder bör få sin försörjning genom det allmänna socialförsäkringssystemet som Försäkringskassan arbetar med. Enheten för ekonomiskt bistånd ska verka för strukturerad samarbete såväl på individ- som organisationsnivå.

-I de fall där det krävs en samordning av olika huvudmäns (Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, socialtjänsten och vården) insatser ska samordningsförbundet Deltas bedömnings- och samordningsteam användas. Vidare ska Deltas övriga verksamheter så som ViCan, Mer svenska Bättre Hälsa med mera användas.

De fyra samordningsförbunden i Göteborg kommer vid halvårsskiftet gå samman till ett samordningsförbund. Det är viktigt att förvaltningen aktivt deltar i det utvecklingsarbetet.

### **Strategi för att säkra Jämlikhetsperspektivet**

Allt arbete i sektorn ska genomsyras av jämställdhetsperspektiv för att säkerställa att alla brukare ges samma tillgång till inflytande och att insatser inom verksamheten kommer alla tillgodo. Det är viktigt att de insatser som ges har ett jämlikhetsperspektiv för att säkerställa att resurser inte fördelas ojämlikt. Vid planering av insatser ska jämlikhetsperspektivet beaktas. Analys av resultat ska göras ur ett jämlikhetsperspektiv.

### ***Valfriheten inom äldreomsorgen ska öka, individen ska erbjudas ett bredare utbud av boendeformer och mer fokus läggs på kvalitet än av driftsform***



#### **Strategi**

Omsorgen ska utgå från individens behov och önskemål samt ge människor goda förutsättningar att leva ett gott liv med hög livskvalitet på äldre dagar. Verksamheten ska arbeta både hälsofrämjande och förebyggande utifrån helhetssyn på individen.

Äldreomsorgen ska erbjuda aktiviteter som förbättrar hälsa i form av motion och rörelse.

Maten och måltidsmiljön har stor betydelse för de äldres livskvalitet och välbefinnande samt har en viktig roll för att förebygga och/eller bromsa sjukdom och ohälsa som undernäring. Äldreomsorgen ska möjliggöra att den äldre får god mat i miljöer som förhöjer måltidsupplevelsen.

Valfriheten inom hemtjänsten är implementerad, arbetet med anpassningar och utveckling fortsätter under året.

Sektorn ska under 2019 fortsätta utvecklingsarbetet med personcentrerad vård och omsorg genom att skapa hållbara strukturer som stödjer arbetssättet, för att säkerställa delaktighet och inflytande för den enskilde i beslut och processer.

Sektorns arbete ska präglas av grundpelarna i personcentrerad vård och omsorg:  
Berättelsen – att lyssna.  
Överenskommelsen – att komma överens om innehåll.  
Partnerskapet – att bådas kompetens tas till vara.  
Dokumentationen – ska ange i vilken grad brukaren medverkat.

Införandet av IBIC ska fortsätta under året som ett stöd för att arbeta behovsriktat, systematiskt och att dokumentera strukturerat i verksamheten.

IBIC syftar till att:

Underlätta samarbete mellan professionella, anhöriga och individen för att minska risken för missförstånd.

Öka likvärdighet och rättssäkerhet, tydliggöra individens behov och mål, samt underlätta uppföljning.

Lyfta fram individens delaktighet i utredning, planering och genomförande av insats vid uppföljning.

Ett fortsatt arbete utifrån Göteborgs Stads Äldreboendeplan 2019-2022 i samarbete med Äldreboendesamordningen, stadsdelsförvaltningarna, stadsledningskontoret, Lokalsekretariatet, och Lokalförvaltningen. Syftet med äldreboendeplanen är att säkerställa den totala volymen av antalet äldreboendelägenheter, korttids- och växelvårdplatser i staden, geografisk spridning, inriktning när det gäller behov, koppling till den enskildes val, men även att kunna säkerställa ett utbud när det gäller tillgång och efterfrågan för mindre gruppers behov.

Dialog förs mellan förvaltningen och allmännyttiga, ideella samt privata aktörer som visar intresse av att etablera sig i stadsdelen, i syfte att stödja etablering av verksamheter.

Fortsatt fokus på utveckling av välfärdens processer: socialtjänstprocessen, hälso- och sjukvårdsprocessen, kvalitetsledningssystemet för att uppnå en god kvalitet och hög patientsäkerhet inom äldreomsorg samt hälso- och sjukvård. Verksamheten ska utveckla och stärka organisationens kunskap, förståelse och följsamhet till välfärdens processer som är av betydelse för hur rättssäkerhet och god kvalitet av omsorgsinsatser kan säkerställas.

### **Strategi för att säkra Jämlikhetsperspektivet**

Allt arbete i sektorn ska genomsyras av jämställdhetsperspektiv för att säkerställa att kvinnor och män ges samma tillgång till inflytande och att insatser inom verksamheten kommer både kvinnor och män tillgodo. Det är viktigt att de insatser som ges har ett normkritiskt perspektiv för att säkerställa att resurser inte fördelas ojämnt. Vid planering av insatser ska det normkritiska perspektivet beaktas.

## **Negativ personalomsättning ska minska och en attraktiv arbetsplats ska skapas för samtliga medarbetare**



### **Strategi**

Genom olika strategier och aktiviteter, såväl kommundemensamt och förvaltningslokalt förs arbetet framåt. Strategier för att nå målen på Norra Hisingen är:

Utveckla organisationskulturen för ökad delaktighet och tillit - fyra hållningssätt

Fortsatt arbete utifrån kompetensförsörjningsplaner på alla nivåer

Arbeta systematisk med hälso- och arbetsmiljöarbete och förbättra förutsättningar för medarbetare och chefer och sänka sjuktagen.

Genom ledarakademin utveckla ledarskapet och genom utvecklingsinsats

”Chefoskopet” utveckla chefer organisatoriska förutsättningar.

Utifrån stadens fyra förhållningssätt, ska arbete ske i hela förvaltningen med medarbetarskapet, ledarskap och värdegrund för att stärka arbetet gentemot stadens invånare

### **Strategi för att säkra Jämlikhetsperspektivet**

Genom ett fokuserat arbete med implementering av de fyra förhållningssätten är förutsättningarna goda för att säkra jämlikhetsperspektivet.

## Effektiv resursanvändning

### Utgångspunkter för en balanserad ekonomi

Den tilldelade ramen på 1225,7 mkr 2019 innebär att stadsdelen behöver arbeta med åtgärder på cirka 80 mkr för att nå en ekonomi i balans. Förvaltningen har sedan maj 2018 jobbat med att lösa underskottet, arbetet intensifierades under hösten 2018 och en lista på åtgärder presenterades för nämnden. De myndighetsutövande enheterna bär en stor del av besparingarna och innebär att förvaltningen behöver göra skarpare prioriteringar vilket kommer leda till en striktare biståndsbedömning. Den aktuella listan över åtgärder ser ut som följer;

1. Administrationsenheter, organisation och antal tjänster (1,5 mkr)
2. Ansöka om utökat kommunbidrag tilläggshyra nytt stadsdelshus (7 mkr)
3. Minskade lokalkostnader (0,5 mkr)
4. Daglig verksamhet, förändra målsättning utifrån "LOV" (5 mkr)
5. Minskade kostnader hemtjänsten (4 mkr)
6. Särskilda boenden, minskad ram, kvalitet motsvarande hemtjänst (1,5 mkr)
7. Ökad andel timanställda (2 mkr)
8. Bemanningseenheten, decentralisering och minskning av antal tjänster (0,4 mkr)
9. Internservice effektivisering och minskning kostnader (2,2 mkr)
10. Framtidens mötesplatser och fritid (9 mkr)
11. Bevaka möjligheten till annan finansiering, ex Delmos (1 mkr)
12. Äldreomsorg bistånd (11,6 mkr)
13. IFO-FH bistånd (33,5 mkr)
14. Åtgärder under utredning (3,5 mkr)

Samtliga åtgärder (förutom åtgärder under utredning) är påbörjade och inarbetade i förvaltningens förslag till fördelning av budgetramar mellan områden och sektorer. Inom bistånd IFO-FH och ÄO finns nedbrutna handlingsplaner som följs upp löpande under året.

### Ekonomisk plan för kommande budgetår

#### Sammanställning över beräknad nettokostnad för år 2019 samt åren 2020-2021

Befolkningsramen (mkr)	2019	Nothänvisning
Budget 2018 exkl engångsposter	1 791,5	
Avdrag halvår skola & förskola	-608,6	
Befolkningsförändringar	10,2	not 1
Indexuppräknning	28,7	not 2
Uppdateringar IFO-funktionshinder, exp.medel & försörjningsstöd	7,6	not 3
KF effektiviseringar	-17,7	not 4
Alliansens tilläggsbudget	14,0	not 5
<b>Budgetram 2019</b>	<b>1 225,7</b>	

#### Not 1 Befolkningsförändringar

Befolkningens storlek och sociala struktur genererar ett tillägg av kommunbidraget med +10,2 mkr.

## **Not 2 Index**

Kommunbidraget från kommunfullmäktige till stadsdelen räknas upp med 28,7 mkr för index och avser uppräkningskostnader för löner, lokalkostnader och övriga kostnader. Lönekompensationen för 2019 är i grunden 2,55 procent och för välfärdsområdet 2,85 procent. Kompensationen för prisökningar avseende lokaler är 2,5 procent och uppräkningskostnader för övriga kostnader är 1,65 procent.

## **Not 3 Uppdateringar IFO-FH**

Resultatet av uppdaterad resursfördelning inom IFO, funktionshinderverksamheten och försörjningsstöd innebär en utökad ram med 7,6 mkr varav uppdatering av BmSS ger den största påverkan (5,7 mkr).

## **Not 4 Effektiviseringar**

Kommunfullmäktige har i ramtilldelningen identifierat effektiviseringsbehov inom förvaltnings- & verksamhetsöverhead (-0,5 mkr), IT (-1 mkr), inköp (-1,8 mkr) samt generell förändringsfaktor om -0,5 procent (-6,2 mkr) och justerat grundbelopp (-1,5 mkr). Kommunfullmäktige har också budgeterat med effektivisering med anledning av införande av "LOV" inom daglig verksamhet (-6,7 mkr).

## **Not 5 Alliansens tilläggsbudget**

I samband med fullmäktiges beslut om budget den 22 november 2018 togs även Alliansens yrkande om fördelning av kommuncentrala medel (156 mkr) till stadsdelarna där 14 mkr av dessa medel tillföll Norra Hisingen. Fördelningen av de kommuncentrala medlen är beräknad utifrån ordinarie resursfördelningsmodell och avser verksamheterna inom IFO-FH och ÄO-HS.

## Ramar per verksamhet

### Ramar per verksamhet

Sektor/Område	Belopp (mkr)
<b>Äldreomsorg</b>	
Budgetram 2018 efter avdrag engångsposter och organisationsförändringar	400,7
Befolkningsförändring	3,2
Indexuppräkning	10,1
KF uppdateringar & tillägg	3,1
KF effektivisering	-2,8
Förvaltningens förändringar & åtgärder	-13,2
<b>Äldreomsorg budget 2019</b>	<b>401,0</b>
<b>Hälso- och sjukvård</b>	
Budgetram 2018 efter avdrag engångsposter och organisationsförändringar	60,0
Befolkningsförändring	1,0
Indexuppräkning	1,5
KF effektivisering	-0,4
<b>Hälso- och sjukvård Budget 2019</b>	<b>62,2</b>
<b>Individ- och familjeomsorg/funktionshinder</b>	
Budgetram 2018 efter avdrag engångsposter och organisationsförändringar	611,3
Befolkningsförändring	4,1
Indexuppräkning	13,4
KF uppdateringar & tillägg	13,7
KF effektivisering	-12,2
Förvaltningens förändringar & åtgärder	-25,9
<b>IFO-FH Budget 2019</b>	<b>604,5</b>
<b>Samhälle och Kultur</b>	
Budgetram 2018 efter avdrag engångsposter och organisationsförändringar	62,7
Befolkningsförändring	1,8
Indexuppräkning	1,5
KF effektivisering	-0,5
Förvaltningens förändringar & åtgärder	-8,5
<b>Samhälle och Kultur Budget 2019</b>	<b>57,0</b>
<b>Stödfunktioner &amp; förvaltningsgemensamt</b>	
Budgetram 2018 efter avdrag engångsposter och organisationsförändringar	82,8
Indexuppräkning	1,3
KF effektivisering	-0,4
Förvaltningens förändringar & åtgärder (här ingår kostnader för nytt stadsdelshus 7 mkr, samt ökning av kommungemensamma tjänster 7,5 mkr)	11,6
<b>Stöd &amp; förvaltningsgem. Budget 2019</b>	<b>95,3</b>



Sektor/Område	Belopp (mkr)
<b>Buffert/ofördelat</b>	
Budgetram 2018 efter avdrag engångsposter och organisationsförändringar	-34,5
Index	0,9
KF uppdateringar och tillägg	4,8
KF effektivisering	-1,5
Förvaltningens förändringar & åtgärder	36,0
Buffert 2019	5,7
<b>Summa total befolkningsram</b>	<b>1 225,7</b>

**Ramar per verksamhet, jmf föregående år**

Sektor/Område	Budget 2019 (mkr)	Utfall 2018 (mkr)	Avvikelse (mkr)	Avvikelse (%)
Äldreomsorg	401 000	398 900	2 100	+0,5%
Hälso- och sjukvård	62 200	61 400	800	+1,3%
IFO-Funktionshinder	604 500	640 100	-35 600	-5,6%
Samhälle & Kultur	57 000	61 600	-4 600	-7,5%
Stödfunktioner & förvaltningsgem.	95 300	101 300	-6 000	-5,9%
Buffert/ofördelat	5 700	0	5 700	-
<b>Summa</b>	<b>1 225 700</b>	<b>1 263 300</b>	<b>-37 600</b>	<b>-3,0%</b>

## **Intern kontrollplan och åtgärdsplan**

I samband med nya riktlinjer från och med 2017-01-01 för styrning, uppföljning och kontroll ska varje nämnd i samband med budgetbeslutet fastställa en intern kontrollplan och en åtgärdsplan. Förvaltningens förslag till dessa redovisas i bilaga.

### **Intern kontrollplan:**

Nämnden har i ett flertal år fattat beslut om intern kontrollplan. Förvaltningen har därefter granskat samt återredovisats detta. Förslag till intern kontrollplan som enligt bilaga.

### **Åtgärdsplan:**

Enligt riktlinjen ska det i samband med framtagandet av budget göras en riskhantering för olika riskområden som ska ge en samlad riskbild för nämndens verksamhetsområde. Med riskhantering avses att identifiera, analysera och utvärdera risker och därefter besluta om hur riskerna ska behandlas (accepteras, reduceras, delas eller undvikas) samt hur uppföljning av riskerna ska genomföras. Risken för förekomst av oegentligheter inom verksamhetsområdet ska alltid vara en del av nämndens riskhantering. Den samlade riskbilden ska beskriva vilka riskreducerande åtgärder/ kontrollaktiviteter som har införts för att minska risken och vilka åtgärder som kommer att vidtas (åtgärdsplan). I bilaga redovisas vissa av de åtgärder som behöver vidtas.

Arbetet med riskhantering har inom förvaltningen bedrivits genom att respektive område/avdelning gemensamt gör en riskanalys, med beskrivning av existerande kontrollåtgärder, riskbedömning samt vid behov förslag till nya åtgärder. Även respektive sektor har gjort samma arbete. Några av dessa åtgärder redovisas här till stadsdelsnämnden. Det finns också ett avsnitt om riskhantering i nulägesanalysen som alla enheter ska göra. I en mycket förenklad riskmodell ska enheterna ange sina tre viktigaste risker, riskbedöma samt lämna förslag till åtgärd. Denna riskhantering är kopplad till avsnittet om verksamhetens processer.

Förvaltningens arbete med riskhantering behöver fortsätta att utvecklas inom organisationen.