



Budget 2024

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Sammanfattning	4
3	Förutsättningar	5
3.1	Demografisk utveckling	5
3.2	Arbetsmarknad	6
3.3	Kompetensförsörjning	8
3.4	Systematiskt arbetsmiljöarbete	8
3.5	Jämställda och konkurrenskraftiga löner	9
3.6	Förvaltningens tioårsplan	9
3.7	Ekonomiskt nuläge	11
4	Äldre samt vård- och omsorgsnämndens budget 2024	13
4.1	Nämndens intäkter och kostnader	14
4.2	Riktlinjer för god ekonomisk hushållning	15
4.3	Eget kapital	15
4.4	Resursfördelningsmodell hemtjänst	16
4.5	Resursfördelningsmodell korttid	16
4.6	Resursfördelningsmodell vård- och omsorgsboende	17
4.7	Resursfördelning av övrigt kommunbidrag	19
4.8	Budgetramar 2024	20
4.9	Ekonomiska utmaningar	20
5	Budget 2024 Mål	21
6	Budget 2024 Uppdrag	22

1 Inledning

Nämndens budget utgår från Göteborg Stads budget och de mål och uppdrag som riktats till nämnden. Lagstiftning och ekonomiska ramar står över mål, riktlinjer, planer, program och policys, som alla utgör styrande dokument. Övrigt ska utföras som tidigare, enligt gällande lagstiftning och övriga styrdokument.

I den här budgethandlingen beskrivs inledningsvis grundläggande förutsättningar sett till befolkningsutveckling, tioårsplanen, arbetsmarknad och kompetensförsörjning, ekonomiskt nuläge, ekonomisk ram och ekonomistyrningsprinciper inklusive resursfördelningsmodeller. Därefter presenteras budgetförslag för 2024 med ekonomiska ramar för nämndens verksamhet.

Göteborgs Stads budget beslutades av kommunfullmäktige den 9 november. Kommunfullmäktiges budget är Göteborgs Stads övergripande styrdokument och ska styra stadens utveckling. Göteborgarnas behov ska vara vägledande. Det är också viktigt att medarbetarna i Göteborgs Stad får möjlighet att engagera sig och vara delaktiga i verksamhetens utveckling.

Från kommunfullmäktiges budget till nämndens budget och verksamhetsplan

Nämnden ansvarar för att arbeta med de mål som riktats till nämnden och att genomföra uppdragen från kommunfullmäktige. Efter att nämnden fattat beslut om budgeten fortsätter arbetet med nämndens verksamhetsplan. Verksamhetsplanen beskriver hur förvaltningen ska arbeta för att nå målen och genomföra uppdragen. Nämnden beslutar om verksamhetsplanen i februari 2024.

Läsanvisning

Budgethandlingen innehåller sex avsnitt. I det första avsnittet finns en sammanfattning av budgeten, därefter beskrivs viktiga förutsättningar för budgetarbetet och sedan nämndens budget. Mål och uppdrag nämns översiktligt då dessa kommer att beskrivas närmare i nämndens verksamhetsplan.

2 Sammanfattning

Kommunfullmäktiges budget är Göteborgs Stads övergripande styrdokument och ska styra stadens utveckling. Kommunfullmäktige beslutade om budget för 2024 den 9 november 2023. Utöver ekonomisk tilldelning innehåller den även mål och uppdrag som riktas till stadens nämnder och styrelser. Utifrån kommunfullmäktiges budget 2024 har förvaltningen tagit fram förslag på hur äldre samt vård- och omsorgsnämnden ska fördela resurserna inom nämndens ansvarsområden.

Likt 2023 spås 2024 präglas av ett ansträngt ekonomiskt läge med hög kostnadsutveckling till följd av inflationen. Nämnden behöver prioritera långsiktighet i en gemensam riktning för att fortsätta ge göteborgaren stöd och hjälp efter behov och samtidigt ha en budget i balans. Sverige har en demografisk utveckling som innebär en befolkning med allt fler äldre och färre yngre. Ett prioriterat område under kommande år måste därför vara att arbeta än mer förebyggande. Nämndens inriktning bör vara att främja hälsa för den seniora befolkningen och möjliggöra att fler kan bo hemma med rätt stöd.

Nämndens medarbetare är dess viktigaste resurs. Därför behöver nämnden fortsatt fokusera på att utveckla goda förutsättningar och konkurrenskraftiga löner. Medarbetare och chefer som trivs och utvecklas gör också ett bättre jobb för de vi är till för.

3 Förutsättningar

I avsnittet nedan beskrivs viktiga förutsättningar för nämndens budget utifrån befolkningsutveckling, tioårsplanen, ekonomi, ekonomistyrning samt nämndens resursfördelningsmodeller.

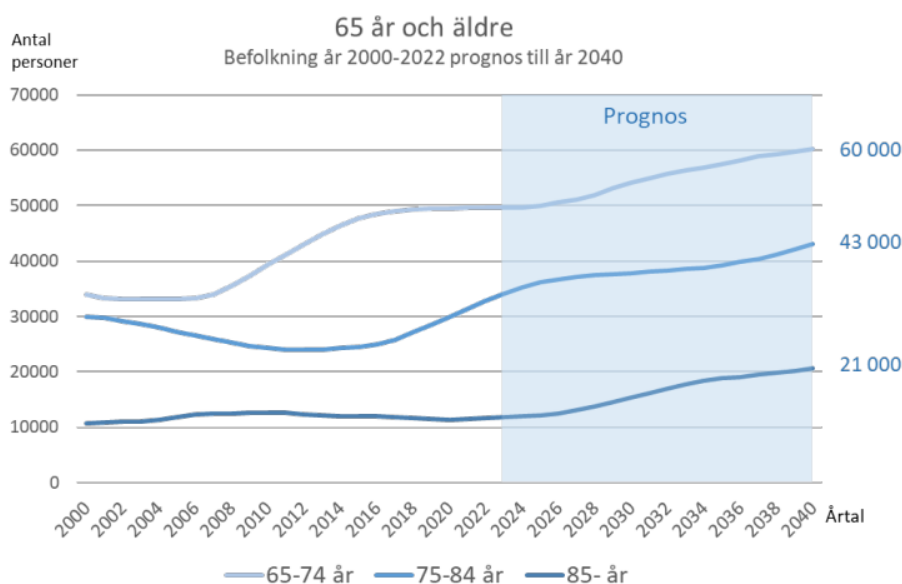
3.1 Demografisk utveckling

I Sveriges och Göteborgs demografi finns mönster och trender om hur befolkningens sammansättning kan bli framöver. När stora generationsgrupper blir äldre och behoven förändras är det viktigt att samhället har en beredskap för vad det kan innebära. Det måste finnas tillräckligt med anpassade bostäder för seniorer likväl som att vården och omsorgen behöver förändras för att möta andra behov.

De senaste tio åren har varit präglade av betydande demografiska förändringar i Göteborg. Flyktingkrisen 2015 och pandemin har haft påverkan på demografin och särskilt år 2022 markerade en tydlig avvikelse från tidigare trender. Prognoser visar att befolkningen i staden förväntas öka med 7 000 personer under 2023, följt av en period där tillväxten antas mattas av innan den åter tar fart år 2027. År 2050 förutspås Göteborg ha en befolkning på 779 700 invånare, vilket motsvarar en genomsnittlig årlig ökning på 6 500 personer (Stadsledningskontoret, Statistik och analys, 2023).

Göteborg har en gynnsam åldersstruktur i jämförelse med många andra kommuner. Försörjningskvoten visar förhållandet mellan andelen i yrkesaktiv ålder och de som inte är det. Sveriges försörjningskvot ligger på 77, vilket innebär att på 100 personer i yrkesaktiv ålder går det 77 personer som inte är i yrkesaktiva (20–64 år). Enligt dagens prognoser förväntas nivån öka till 83 år 2050. Göteborg har en högre andel yrkesaktiva och en något yngre befolkning än Sveriges genomsnitt och har därför en något lägre försörjningskvot. I dagsläget är försörjningskvoten 59 och enligt befolkningsprognosen förväntas den stiga till 63 fram till år 2050.

Antalet personer som är 65 år och äldre har ökat markant i Göteborg, särskilt inom åldersgruppen 65–79 år. Kommande år förväntas 40-talisterna nå åldern 80 år och äldre, det kommer innebära ökat behov av kommunal service. Antal invånare som är 65 år eller äldre förväntas öka från 94 000 år 2022 till 124 000 år 2040, vilket är en ökning på 32 procent. Andelen som är 80 år och äldre förväntas öka med 15 000 personer under samma tidsperiod. Trots denna ökning förutspås Göteborg fortsatt vara bland de kommunerna med den lägsta andelen äldre i landet, främst på grund av den betydande inflyttningen av personer under 65 år till staden. Inflyttningen av fler i yrkesaktiv ålder kompenserar delvis för ökningen av den grupp äldre som traditionellt sett har mest behov av stöd från välfärden (Stadsledningskontoret, Statistik och analys, 2023).



Figur 1. Befolkning 65 år och äldre år 2000 till 2022 och prognos år 2023 till 2040, (Källa: <http://statistikdatabas.goteborg.se>, 2023-07-06)

Långsiktigt hållbara anpassningar för den demografiska utvecklingen

Som ovan stycke beskriver närmare innebär den förändrade demografin en befolkning med fler äldre i behov av stöd och färre yngre i yrkesaktiv ålder. Förvaltningens utgångspunkt är därför att efterfrågan av välfärdstjänsterna kommer öka till 125 procent i riket och 115 procent i Göteborg. Förvaltningen måste kunna fullgöra sitt uppdrag med cirka 75 procent av dagens resurser. För att möta utmaningen kommer nämnden behöva göra riktade kostnadsminskningar över tid för att successivt anpassa verksamheten. Ett proaktivt förhållningssätt med successiva förändringar minskar risken för akuta ekonomiska åtgärder och ökar möjligheten till hållbara lösningar. Med mål att leverera kvalitativ och effektiv välfärd till de vi är till för.

3.2 Arbetsmarknad

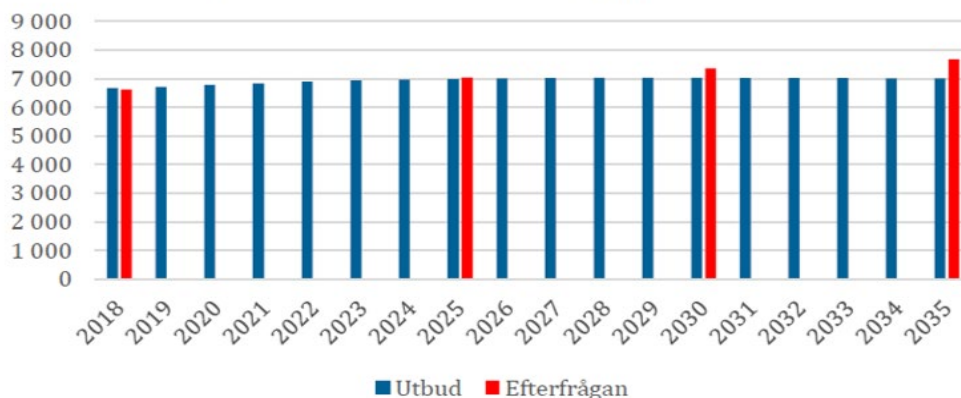
Det råder stor konkurrens om arbetskraft och kompetens på arbetsmarknaden. Sjuksköterskor, enhetschefer och undersköterskor är några av yrkesgrupperna där konkurrensen är stor. Arbetet med att attrahera och rekrytera nya medarbetare men även behålla och utveckla befintliga medarbetare påverkas i hög grad av den demografiska utvecklingen. Pensionsavgångarna inom vård- och omsorg väntas bli större än genomsnittet på hela arbetsmarknaden.

Stadens förmåga att prioritera insatser kommer bli avgörande för att möta den demografiska och finansiella utmaningen. För att resurserna ska räcka till behöver fokus vara än mer på hälsofrämjande insatser samt att samarbeta med andra aktörer. Förvaltningens behöver förändra arbetssätt, använda digitaliseringens möjligheter samt stärka arbetsmiljön. Arbetet med en åldersvänlig stad kan förbättra förutsättningar för äldre att bibehålla hälsa samt fördröja behov av omsorg.

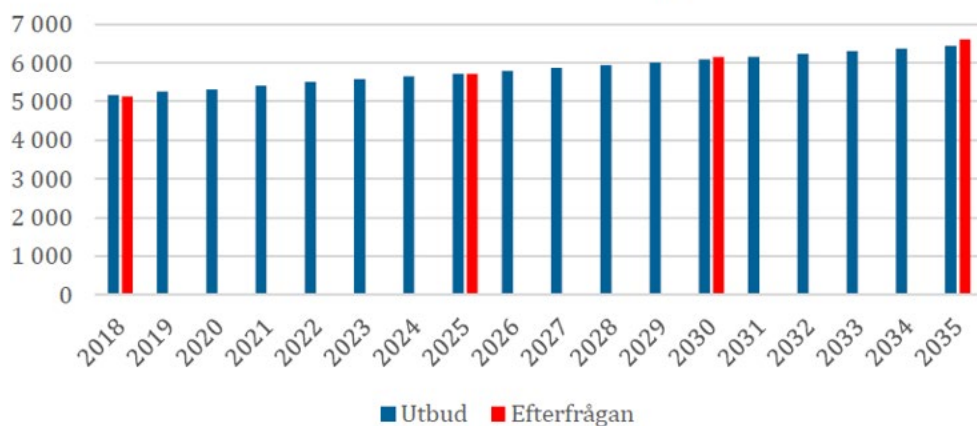
Utbildningar inom vård och omsorg omfattar gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram, det inkluderar arbetsmarknadsutbildningar och utbildningar inom Komvux. Efterfrågan på personer med vård- och omsorgsutbildning förväntas öka på grund av den demografiska utvecklingen. Efterfrågan på utbildade medarbetare ökar också på grund av förändringar inom vissa yrken, till exempel att titeln

"undersköterska" kommer att vara skyddad yrkestitel med specifika utbildningskrav. Om nuvarande trender kvarstår, med lågt intresse för utbildningen och oförändrad andel examinerade, flytt och pensionsavgångar, förväntas det uppstå en betydande brist på personer med utbildning inom vård och omsorg i framtiden.

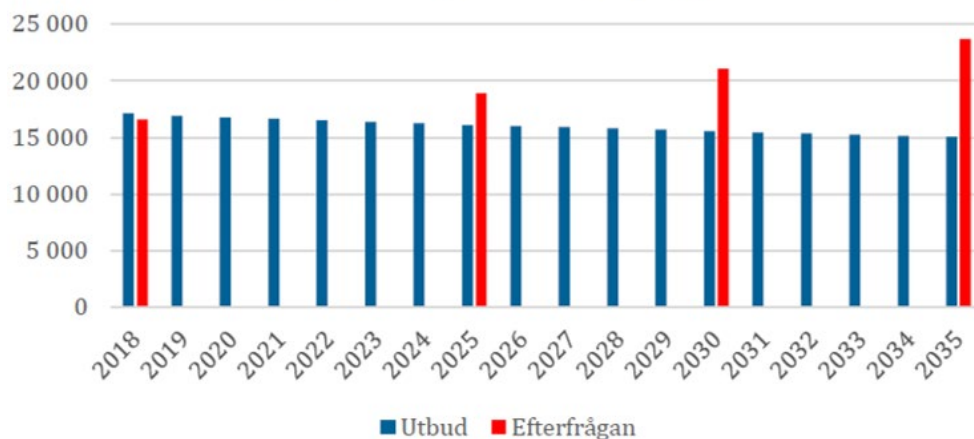
Göteborgsregionen Sjuksköterskeutbildning, grundnivå



Göteborgsregionen Socionomutbildning



Göteborgsregionen Vård- och omsorgsutbildning – gymnasial



3.3 Kompetensförsörjning

Competensförsörjning

Nämndens beslutade kompetensförsörjningsplan belyser den stora utmaningen med kompetensförsörjningen som hela välfärdssektorn står inför. Den demografiska utvecklingen, med en ökande andel äldre, ökar behovet av välfärdstjänster samtidigt som den yrkesverksamma befolkningens andel minskar. Inom en tioårsperiod förväntas endast 75 procent av de nödvändiga personella resurserna vara tillgängliga. Parallellt ökar antalet pensionsavgångar gradvis inom förvaltningen.

Som tidigare beskrivet behöver arbetet i verksamheterna effektiviseras. Det råder en betydande brist på bland annat sjuksköterskor och undersköterskor. Andra stora yrkesgrupper som är utmanande att locka, rekrytera och behålla är erfarna socialsekreterare och enhetschefer.

I enlighet med förvaltningens tioårsplan och de nio strategierna i kompetensförsörjningsplanen fortsätter förvaltningen att prioritera och implementera både kort- och långsiktiga åtgärder. Detta inkluderar att utveckla arbetsgivarvarumärket, säkerställa hög kvalitet vid rekrytering, förbättra anställningsvillkoren och arbetsmiljön. Förvaltningen genomför också olika typer av introduktionsutbildningar och utökar kompetensutvecklingen genom en mångfald av metoder. Målet är att dra nytta av befintlig kompetens, skapa förutsättningar för att medarbetare ska kunna arbeta längre och utforska nya arbetssätt. Arbetet med kompetensförsörjning kan innebära att nya yrkesgrupper och kompetenser behöver tillföras och arbetsuppgifter differentieras. Kompetensförsörjningsprojekt ARUBA avslutas vid årsskiftet 2023, projektets återstående delar och aktiviteter i kompetensförsörjningsplanen integreras i befintlig verksamhet.

3.4 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Kultur, ledarskap och medarbetarskap

Förvaltningen fortsätter arbetet med att bygga en gemensam kultur och gemensamma arbetssätt. Göteborgs stads fyra förhållningssätt är ledande i hur uppdraget utförs och i hur resultatet följs upp.

Medarbetarskap innebär delaktighet och medskapande, vilket belyser vikten av uppmuntran till ansvarstagande och utveckling utifrån ett aktivt och lyhört ledarskap. Det är i mötet mellan engagerade medarbetare och de vi är till för som upplevelsen av kvalitet uppstår. Ledarskap är att leda, motivera och engagera för att nå måluppfyllelse och bidrar till att förvaltningen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Med hög arbetsbelastning minskar möjligheten att vara en närvarande och motiverande chef. För att stimulera och uppmuntra till delaktighet och medskapande fortsätter förvaltningen utveckla modellen för och tillämpa tillitsbaserat ledarskap och medarbetarskap. En viktig framgångsfaktor är chefernas organisatoriska förutsättningar. Översynen av administrativa flöden och arbetsuppgifter som är påbörjad är en del i arbetet med att förbättra chefers organisatoriska förutsättningar.

Arbetsmiljö och hälsa

Resultaten från chefs- och medarbetarenkäterna utgör en central grund i arbetet för att främja hälsa och arbetsmiljö. Generellt har resultaten under åren indikerat högt engagemang, trivsel och meningsfullhet i uppdragen, men de har även pekat på upplevelser av hög arbetsbelastning.

En målsättning för förvaltningen är att vara en attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor. En av de vidtagna åtgärderna är att förbättra förutsättningarna för ett effektivt systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete. Under 2023 utvecklades en gemensam metod för det systematiska arbetsmiljöarbetet och kompetenshöjande insatser gjordes för medarbetare, chefer och skyddsombud. Det kommer fortsätta även under 2024. Ett annat fokusområde är att stärka delaktigheten på enhetsnivå, som har tydligt samband med de organisatoriska förutsättningarna för chefer att utföra sina uppdrag. Ytterligare ett prioriterat område är förbättringen av samverkansklimatet och det pågående samverkansarbetet. Andra områden som prioriteras för utveckling inkluderar lokalfrågor och funktionella IT-stöd, som båda påverkar arbetsmiljön.

Organisatoriska förutsättningar

Administrativa arbetsuppgifter och processer som genererar eller bidrar till onödig administration ska minska. Detta arbete kommer resultera i att vissa tjänster eventuellt kommer att reduceras eller avvecklas. En del av de kostnader som frigörs genom detta tillvägagångssätt ska prioriteras och omfördelas för att förtäta med fler första linjens chefer. Målet är att minska antalet medarbetare per chef. Ett nära ledarskap skapar gynnsammare förutsättningar för en sund arbetsmiljö med minskad sjukfrånvaro. Dessutom kan det bidra till minskad administration, effektiva processer och minskat behov av stödresurser när chefer ges bättre möjligheter att leda sina verksamheter.

3.5 Jämställda och konkurrenskraftiga löner

Jämställda och konkurrenskraftiga löner har stor påverkan på kompetensförsörjningen. Det bidrar till att behålla erfarna medarbetare och att nya blir intresserade. Analys av stadens övergripande lönestruktur indikerar att behovet av åtgärder för att förändra lönerelationerna till förmån för vissa sektorer kvarstår för att staden ska kunna eliminera osakliga löneskillnader på gruppnivå. För att kommunen som helhet ska lyckas krävs löneökningar för grupper som inte når målbilden. Ett exempel kan vara att begränsa löneutvecklingen inom den tekniska sektorn till förmån för löneutvecklingen för yrkesgrupper inom vård och omsorg.

Särskilda åtgärder behöver vidtas under kommande år för flera yrkesgrupper inom förvaltningen. Det behövs för att vara i linje med stadens lönepolitiska mål och i förhållande till jämförbara yrkesgrupper i enlighet med diskrimineringslagen. Yrkesgrupper som inte når de lönepolitiska målen är arbetsterapeuter, socialsekreterare, biträde äldreomsorg, vårdbiträden, lokalvårdare, måltidsbiträden, kock samt undersköterskor. Dessa grupper utgör ungefär 75 procent av alla medarbetare i förvaltningen. Utmaningen med att möta de lönepolitiska målen för dessa stora yrkesgrupper begränsar möjligheterna att genomföra särskilda satsningar. Det påverkar även andra, icke prioriterade yrkesgruppers möjlighet till löneutveckling där arbetsmarknaden nu är gynnsam, exempelvis för sjuksköterskor, enhetschefer, socionomer och fysioterapeuter.

3.6 Förvaltningens tioårsplan

I budgeten från kommunfullmäktige finns följande skrivning: "Styrningen ska vara tillitsbaserad i större utsträckning än idag. Den tillitsbaserade styrningen ska fokusera på delegering, brukarfokus, öppenhet, stöd och samverkan. Styrning och systematiskt kvalitetsarbete som bara utgår ifrån mätbara data riskerar att leda till en ineffektiv organisation med omotiverat stor administration."

I äldre samt vård- och omsorgsnämndens första budget år 2021 påbörjades ett initiativ för att leda och styra verksamheten utifrån tillitsbaserad styrning och ledning. Inriktningen är fortsatt densamma och vidareutvecklas genom förvaltningens tioårsplan. Intentionen med tioårsplanen är att tydliggöra riktning och prioriteringar på lång sikt. Arbetet ska bidra till att tydliggöra ramarna för förvaltningen för att på så sätt främja samarbete över gränser, möjliggöra för fler medarbetare att våga, vilja och kunna hjälpa medborgaren.

Tioårsplanen för att hantera välfärdsutmaningen

Den traditionella ett- till tvååriga planeringshorisonten som finns idag inom budget- och uppföljningsprocessen är inte tillräckligt för att säkra det långsiktiga perspektivet och de kommande utmaningarna. Som komplement till de ettåriga planer som styr nämndens arbete har förvaltningen därför tagit fram en tioårsplan för ett mer systematiskt och långsiktigt arbete för att hantera den demografiska utvecklingen. Genom ett fåtal gemensamma och långsiktiga prioriterade områden kan förvaltningens chefer och medarbetare kraftsamla för att göra verkliga förändringar som ger effekt över tid. Planen sträcker sig över tio år men är ett levande dokument som revideras vid behov. Den ska vara en kompass vid vägval och beslut där förvaltningen kan behöva göra tuffa prioriteringar.

Arbetet som görs för att få effekt av tioårsplanen utförs framför allt i den ordinarie verksamheten. Det är planens syfte att skapa tydliga prioriteringar så att förvaltningen gör det som behövs för att nå effekt. Det handlar inte om att verksamheterna ska göra fler uppgifter utan att prioritera det arbete, uppgifter och verksamhetsutveckling som leder till eller främjar:

- Aktivt och hälsosamt åldrande
- Hållbar vård och omsorg
- Attraktiv arbetsgivare

Dessa tre utgör tioårsplanens fokusområden



Tioårsplanens tre fokusområden

Aktivt och hälsosamt åldrande

Främja hälsa och motverka ohälsa samt fördröja behovet av traditionella vård- och omsorgsinsatser. Befolkningsutvecklingen innebär nya målgrupper och andra

behov som samhället generellt och äldreomsorgen och socialtjänsten i synnerhet behöver anpassa sig till.

Hållbar vård och omsorg

En hållbar vård och omsorg innebär att förvaltningen genomför sitt uppdrag med kvalitet. Att verksamheten är resurseffektiv, och där rätt resurs finns på rätt plats vid rätt tillfälle. Fokus på god kvalitet i verksamheten och att genomföra uppdraget utifrån den demografiska utmaningen,

Attraktiv arbetsgivare

Förvaltningen behöver arbeta för att behålla och utveckla medarbetare men också attrahera och rekrytera nya. Genom fokusområdet attraktiv arbetsgivare prioriteras arbete som leder till bättre förutsättningar för nuvarande och framtida medarbetare. När medarbetare och chefer trivs och utvecklas gör de också ett bättre jobb för de som vi är till för.

3.7 Ekonomiskt nuläge

I detta avsnitt beskrivs övergripande nämndens ekonomiska förutsättningar och utmaningar utifrån omvärld och kommunfullmäktiges budget för 2024 som beslutades 9 november.

Ekonomiska förutsättningar nationellt och lokalt

Kommuner och regioner i Sverige har en ansträngd ekonomi där ungefär var sjätte kommun budgeterade med ett underskott 2023. Inför 2024 väntas fortfarande ett ansträngt ekonomiskt läge men där prognoserna pekar på en vändning i konjunkturen.

Göteborgs Stad har fortsatt en ansträngd ekonomi utifrån den höga inflationen som leder till högre kostnader för löner, pensioner och inköp av varor och tjänster. Höga energipriser och räntor påverkar bland annat ökade kostnader för investeringar och hyror för verksamhetens lokaler. Göteborgs befolkningsökning är mindre än tidigare år vilket innebär att skatteintäkterna ökar men inte i samma takt som tidigare. Den demografiska utvecklingen påverkar befolkningsstrukturen och en ökad efterfrågan på välfärdstjänster som kommer innebära högre kostnader.

Göteborgs Stads budget

Göteborgs Stads ekonomiska mål för 2024 är ett resultat på 129 miljoner kronor och den planerade utdelningen budgeteras till 750 miljoner kronor. Skattesatsen uppgår till 21,12 öre per skattekrona, det vill säga 21,12 procent av den beskattningsbara inkomsten.

För att hantera nämndernas användning av eget kapital eller andra oplanerade kostnader har en ekonomisk reserv avsatts centralt. Kommunfullmäktige har också avsatt medel som äldre samt vård- och omsorgsnämnden kan avropa för investeringsrelaterade kostnader i samband med ny- och ombyggnationer av lokaler (evakueringskostnader).

Kommunfullmäktiges budget till nämnderna har räknats upp med prisindex för kommunal verksamhet (PKV), vilket för 2024 är 4,1 procent. Utöver detta har utbildnings- och välfärdsnämndernas ramar justerats med befolkningsförändringar. Internräntan fastställs till 2,25 procent för 2024, en ökning med 1,25 procentenheter från år 2023 som påverkar bland annat stadens hyreskostnader.

Nämndens ekonomiska nuläge

Sveriges kommuner och regioner har ett tydligt medskick till kommunerna med tuff ekonomi – planera långsiktigt, undvik kortsiktiga beslut och onödiga

besparingar. Nämnden har haft en ansträngd ekonomisk situation 2023 vilket har inneburit ett löpande arbete med åtgärder och prioriteringar för att få en ekonomi i balans. Nämnden har de senaste åren systematiskt förändrat verksamheten genom omstruktureringar, evakueringar och genom att inte starta upp nya verksamheter som inte är ändamålsenliga för framtiden. Därutöver har nämnden sedan omorganisationen 2021 arbetat med att skapa mer likvärdiga och effektiva verksamheter över staden. Exempelvis synliggörs detta i resursfördelningsmodellen för vård- och omsorgsboenden där utgångspunkten är att alla boenden ska ha en likvärdig standard. För att öka möjligheterna för detta har ekonomiska resurser omfördelats. Det har möjliggjort för nämnden att kunna behålla den höjda grundbemanningen som kom till följd av pandemin och som bedöms vara mer hållbar.

Sedan organisationens första år (2021) har nämnden prioriterat medel för arbetet med jämställda och konkurrenskraftiga löner. Prioriteringen ger effekt men behöver fortsätta under flera år framåt.

4 Äldre samt vård- och omsorgsnämndens budget 2024

Äldre samt vård- och omsorgsnämndens riktning i budgetarbetet

För att kunna möta välfärdsutmaningen behövs ett systematiskt arbete för att bidra till att fler kan behålla sin hälsa över tid och bo kvar längre i sitt hem med rätt stöd. De som har störst behov ska prioriteras och det kommer kräva förändringar. Riktningen för 2024 års budget innebär nedan prioriteringar i relation till förvaltningens tioårsplan och dess fokusområden samt en ekonomi i balans.

Aktivt och hälsosamt åldrande

- För att öka möjligheten för fler att klara sig hemma längre utan offentlig vård och omsorg, behöver nämnden stärka det förebyggande arbetet. Budgeten för det förebyggande och hälsofrämjande arbetet behöver höjas successivt över tid. För 2024 ökar budgeten därför med 5 procent.

Hållbar vård och omsorg

- Färre personer ska ha hemtjänst men de som har hemtjänst ska ha fler timmar. Därför innehåller budgeten en oförändrad nivå av antalet hemtjänsttimmar jämfört med 2023.
- Fortsatt arbete med hemtjänstens strukturella utmaningar för att minska produktionskostnaden per hemtjänststimme. Bland annat genom att minska de administrativa arbetsuppgifterna för hemtjänsten.
- Antalet korttidsplatser är kvar på samma nivå som 2023 (186 platser i egen regi).
- Fortsatt arbete med processen för in- och utskrivning. Modell för hemgång ska startas upp så att individen kan få en trygg hemgång, med rätt stöd och kunna bo kvar längre i sitt hem.
- Fortsatt minskning av antalet platser på vård- och omsorgsboende i egen regi, i enlighet med nämndens beslut att intensifiera arbetet med att anpassa det egna beståndet samt möta framtidens välfärdsutmaning. För 2024 ska nämnden minska med 100 platser på vård- och omsorgsboenden i egen regi.
- Fortsatt möjliggörande av köp i extern regi upp till 700 platser med en beredskap för en ökning som motsvarar befolkningsutvecklingen på 2 procent.
- Väntelistan till vård- och omsorgsboende ska användas som ett verktyg inom ett acceptabelt spann för att möta enskildas behov och samtidigt uppfylla socialtjänstlagens krav på verkställighet inom 90 dagar.

Attraktiv arbetsgivare

- Nämnden behöver fortsätta prioritera arbetet med konkurrenskraftiga och jämställda löner. Cirka 75 procent av samtliga medarbetare utgörs av de yrkesgrupper som inte når upp till Göteborgs Stads lönepolitiska målbild. Dessa grupper behöver fortsatt prioriteras. Nämnden avsätter ytterligare 0,5 procent utöver löneindex.
- Kommunfullmäktiges budget inkluderar uppdrag om att fortsätta minska de administrativa arbetsuppgifterna. Först behöver flöden och processer kartläggas för att senare identifiera vilka administrativa arbetsuppgifter

som kan tas bort. Successivt ska antalet tjänster som inte arbetar direkt gentemot göteborgaren minska.

- Under två år har nämnden avsatt medel för att prioritera kompetensförsörjningen genom projektet ARUBA. Projektet avslutas vid årsskiftet och går från projekt till drift. Kommande år prioriteras projekt för hållbar bemanning, som bland annat har som målsättning att säkerställa att rätt kompetens används till rätt uppgift och i rätt omfattning.

4.1 Nämndens intäkter och kostnader

Nämndens intäkter

Intäkterna är i huvudsak: kommunbidrag från kommunfullmäktiges budget, avgifter för utförda tjänster samt olika typer av bidrag, inklusive stadsbidrag.

Kommunbidraget utgörs av stadens skatteintäkter och fastställs i kommunfullmäktiges budget. År 2024 tilldelas nämnden 6,6 miljarder kronor i kommunbidrag, en ökning med cirka 415 miljoner jämfört med 2023. Denna ökning inkluderar ersättningar för indexhöjning om 4,1 procent, anpassning till befolkningsförändringar och minskad administration.

Intäkterna för nämnden är uppdelade i fyra huvudkategorier. Den första är avgifter som omsorgstagare betalar för omsorg, måltid och hyra på vård- och omsorgsboende. För 2024 förväntar sig förvaltningen att dessa intäkter uppgår till cirka 770 miljoner kronor.

Den andra delen omfattar hälso- och sjukvårdsinsatser som utförs för nämnden för funktionsstöd. Förväntade intäkter för dessa insatser beräknas vara cirka 120 miljoner kronor.

Den tredje delen handlar om serviceinsatser för andra socialnämnder, som till exempel vaktmästeri, lokalvård och måltidsservice. Förväntade intäkter för dessa insatser år 2023 beräknas vara ungefär 125 miljoner kronor.

Den sista delen är intäkter i form av statliga bidrag. Förvaltningen har sedan pandemin 2020 sökt och fått relativt stora intäkter från tillfälliga statsbidrag. Inför 2024 kommer arbetsätten kring statsbidrag att ändras. De riktade bidragen förväntas bli färre till förmån för mer generella och till viss del även minska. Bidraget för "god vård och omsorg" kommer inte längre att gå direkt till nämnden utan till kommunfullmäktige. Därför behöver kommunfullmäktige fatta beslut om fördelning av medel till nämnden under året för att nämnden ska kunna behålla statsbidraget, som omfattar cirka 150 miljoner kronor. Inte heller "återhämtningsbonusen" kommer att finnas kvar för 2024. Tidigare i år indikerades det att bidraget för "äldreomsorgslyftet" inte skulle finnas kvar. Nämnden hade därför nominerat förslag för lokal finansiering av äldreomsorgslyftet i verksamhetsnomineringarna för 2024. Under hösten har regeringen dock meddelat att bidraget kommer att finnas kvar. För 2023 fick nämnden statsbidragsintäkter på cirka 250 miljoner kronor, det beloppet förväntas minska och nämnden budgeterar för ungefär 100 miljoner kronor 2024.

Nämndens kostnader

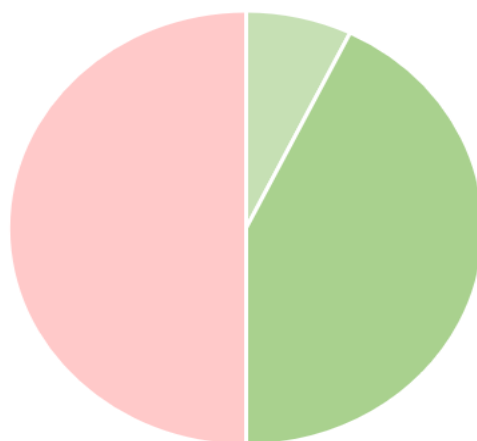
Kostnaderna uppgår till cirka 7,7 miljarder kronor där den största delen, cirka fem miljarder, avser medarbetare. Under 2024 kommer kostnaderna påverkas av ökningen av personalomkostnadspålägg (PO) samt höjningar av medarbetarnas löner enligt index.

Nämnden har cirka 1,1 miljarder i kostnader för tjänster från externa leverantörer, hemtjänstinsatser och vård- och omsorgsboende. Kostnaden för lokaler är cirka 600

miljoner och kommer att påverkas av faktorer som stadens internränta (stadens belåning och räntan på lånesummorna) samt höga energipriser. Cirka 50 miljoner är kostnader för tomställda lokaler, alla dessa kostnader är inte budgeterade. Nästan 700 miljoner kronor gäller övriga kostnader som för livsmedel, transporter och leasing, även dessa påverkas av stadens internränta och inflationen. Ungefär 250 miljoner kronor avsätts för nämndens nuvarande IT-kostnader, där en liten del, ca 10 procent av totala kostnaden för IT är relaterad till utveckling inom IT och digitalisering.

För att skapa bättre planeringsförutsättningar för verksamheterna kompenseras de för index. Exempelvis gäller det ersättning för ökade kostnader för lokaler, ökade livsmedelspriser, ökat personalomkostnadspålägg samt köp av varor och tjänster.

Fördelning kommunbidrag, intäkter så som avgifter, statsbidrag och försäljning till andra nämnder samt totala kostnaderna:



■ Avgifter, försäljning till andra nämnder och statsbidrag ■ Kommunbidrag ■ Kostnader

4.2 Riktlinjer för god ekonomisk hushållning

God ekonomisk hushållning innebär att verksamhetens behov ska tillgodoses inom den ekonomiska ramen, samtidigt som gällande lagstiftning, riktlinjer och uppsatta mål följs. Kommuner och landsting ska, enligt kommunallagen, ha en god ekonomisk hushållning. Kommunfullmäktiges regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning innebär att alla nämnder ska bedriva en ändamålsenlig verksamhet, bidra till en hållbar utveckling och hantera ekonomin ansvarsfullt med hänsyn till helheten och de bidrag som ges från kommunen.

4.3 Eget kapital

Enligt Göteborgs Stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning är det huvudsakliga syftet med nämndernas egna kapital att möjliggöra ett långsiktigt ekonomiskt tänkande för att hastigt kunna hantera förändrade förutsättningar. Nämnden ska kunna möta ekonomiska risker i form av oförutsedda kostnader som kan uppstå och som nämnden inte har vetskap om i samband med budgetarbetet.

I bokslutsberedningen fastställer kommunstyrelsen årligen nämndernas ingående egna kapital utifrån de rekommenderade intervallen. Enligt beslut i bokslutsberedningen den 25 maj 2023 fastställdes nämndens egna kapital till den högre nivån i intervallet, 100 miljoner kronor. Efter årsbokslut lämnar nämnden en

egen värdering av nivån på det egna kapitalet i samband med fastställandet av årsrapporten.

I reglerna för ekonomisk planering, budget och uppföljning regleras även möjligheten att använda det egna kapitalet, det vill säga tillåtas gå med underskott. För att göra detta måste nämnden hemställa till kommunstyrelsen och beslutet fattas i samband med eventuella kompletteringsbudgetar under året.

4.4 Resursfördelningsmodell hemtjänst

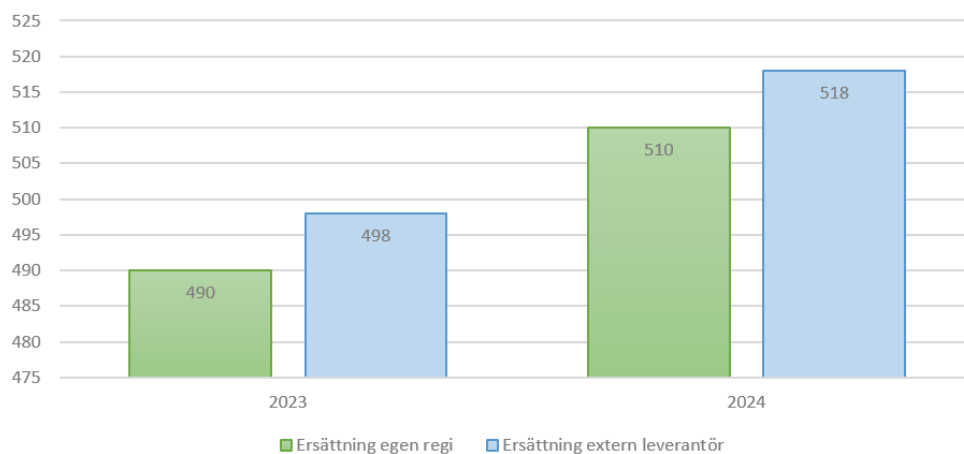
Av nämndens kommunbidrag går cirka 1,2 miljarder till hemtjänsten.

Hemtjänsten har en resursfördelningsmodell som styrs av Lagen om valfrihet (LOV) vilket innebär att riktlinjer som förfrågningsunderlaget regleras av den ekonomiska resursfördelningsmodellen. Taxan för hemtjänsten beslutas av kommunfullmäktige i samband med beslut om Göteborgs Stads budget.

Utförare av hemtjänst får ersättning utifrån beviljad tid för den del av hemtjänsten som finansieras utifrån Lagen om valfrihet (LOV). Från och med 1 april 2024 är ersättningen 518 kronor per timme för externa utförare och 510 kronor för kommunala utförare, skillnaden beror på momskompensationen. Natt- och larmorganisationen omfattas inte av LOV utan finns endast i egen regi.

Den LOV finansierade delen av hemtjänst i egen regi innebär ett internt köp- och säljförfarande där myndighet ersätter hemtjänsten för de timmar som beviljats i egen regi. Hemtjänsten har ett strukturellt underskott och arbetet fortsätter för att minska detta. Att minska administrativa arbetsuppgifter och processer som driver administration är en åtgärd för att minska kostnaderna.

Förändring av ersättning per timme mellan åren 2023 och 2024:



4.5 Resursfördelningsmodell korttid

Av kommunbidraget går cirka 250 miljoner kronor till korttidsverksamheten.

Korttidsmodellen är en resursfördelningsmodell som utgår från att alla korttidsplatser ska ha likvärdiga förutsättningar. Kostnaderna för en korttidsplats inkluderar hälso- och sjukvårdsinsatser, måltider, omsorg, lokaler och overhead. Modellen baseras på ekonomiska underlag och nyckeltal följs regelbundet upp för att säkerställa att den bidrar till likvärdiga förutsättningar. Korttid- och vård- och

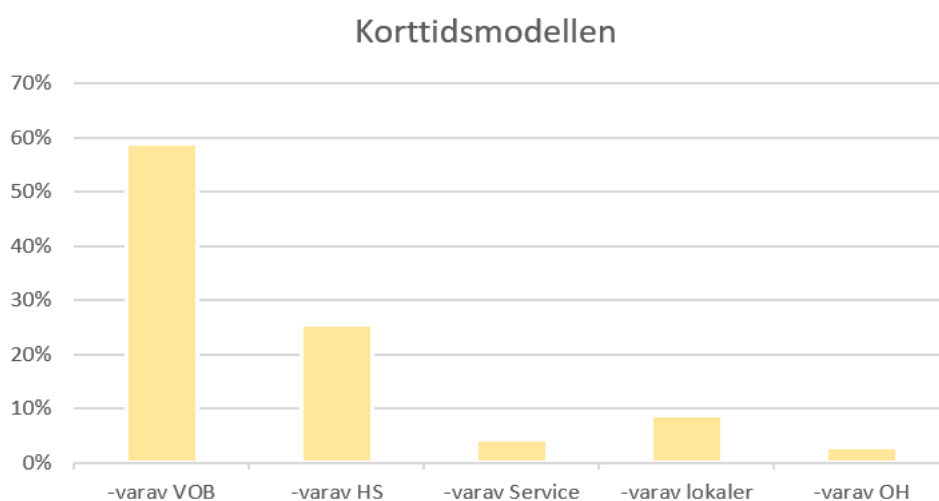
omsorgsboende modellen bygger på samma princip men har olika ersättningsnivåer för att en korttidsplats kräver mer resurser än en plats på ett vård- och omsorgsboende. Framför allt är kostnaderna för hälso- och sjukvårdsinsatser högre då det oftast finns större medicinska behov. En korttidsplats i egen regi kostar cirka 1,2 miljoner kronor per år, cirka 25 procent är hälso- och sjukvårdskostnader.

Arbetet med att effektivisera in- och utskrivningsprocessen fortsätter så att antalet korttidsplatser motsvarar behovet. För det krävs bland annat nya arbetsätt och en välfungerande samverkan med regionens parter. I budgeten avsätts medel för att utveckla det arbetet.

Antal korttidsplatser i budget 2024:

- Antalet budgeterade platser, 186 i egen regi.

Procentuell fördelning av kostnader korttidsboende egen regi:



*VOB - Vård och omsorgsboende

*HS - Hälso- och sjukvård

*OH - Overhead

4.6 Resursfördelningsmodell vård- och omsorgsboende

Av kommunbidraget går cirka 2,8 miljarder till vård- och omsorgsboenden.

Vård- och omsorgsboendemodellen är en resursfördelningsmodell som utgår från att alla boenden ska ha likvärdiga förutsättningar.

Kostnaderna för en vård- och omsorgsboendeplats i egen regi inkluderar hälso- och sjukvårdsinsatser, måltider, omsorg, lokaler och overhead. Modellen baseras på ekonomiska underlag och nyckeltal och följs regelbundet upp för att säkerställa att den bidrar till likvärdiga förutsättningar. En plats på vård- och omsorgsboende i egen regi kostar cirka 885 000 kronor per år, inklusive statsbidrag samt indexuppräknning för löner, PO och måltider.

För extern regi innebär det att alla kostnader inkluderas och utgår från villkoren i ramavtalet. En plats på vård- och omsorgsboende i extern regi kostar cirka 860 000 kronor per år exklusive statsbidrag, vissa skillnader finns utifrån ramavtalets

villkor och leverantör. Priset justeras enligt begäran och utgår från omsorgsprisindex (OPI) för 2024.

En högre andel av Göteborgs äldre bor på ett vård- och omsorgsboende jämfört med riket som helhet, 4,3 procent i Göteborg och 3,8 procent i jämförbara kommuner. Skillnaden motsvarar cirka 500 platser. Vid en jämförelse av Göteborgs kostnad per plats och dygn i egen regi, är den cirka 200 kronor (10 procent) lägre än jämförbara kommuner. Ersättningen utifrån ramavtalet för vård- och omsorgsboende är något högre än snittet i Sverige för upphandlade ramavtals platser.

Nämnden behöver minska antal platser på vård- och omsorgsboenden i egen regi för att kunna möta den styrning som behövs för att möta välfärdsutmaningen. För att få en ekonomi i balans behöver förvaltningen ”intensifiera arbetet med att anpassa den egna verksamheten och det egna beståndet för att bättre kunna möta omsorgstagarnas behov och önskemål”. Att behålla ersättningen per plats är viktigt för att kunna säkra bemanningsnivåerna, prioritera medarbetarnas löner och skapa kvalitet för hyresgästerna som bor på ett vård- och omsorgsboende.

Antal platser på vård- och omsorgsboende i budget 2024:

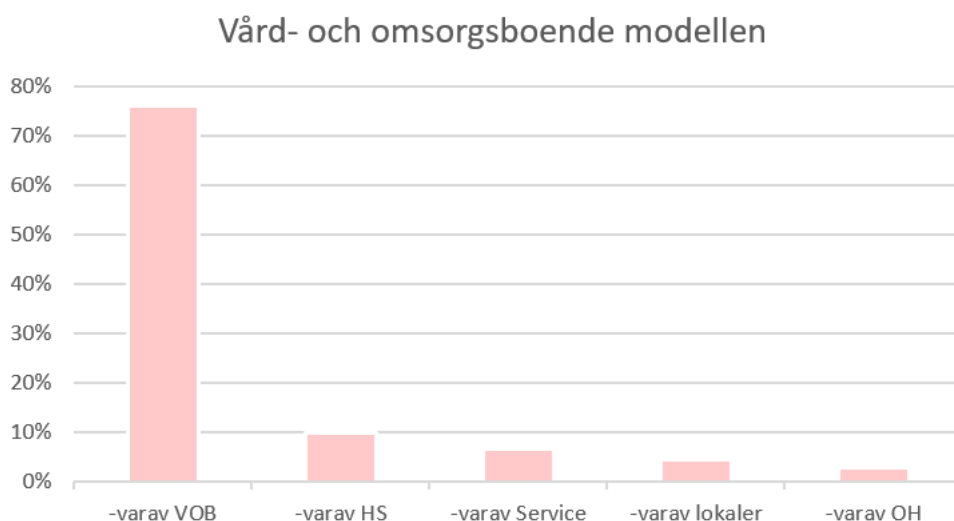
Egen regi

- Antalet budgeterade platser är 3 043.
- Under 2023 påbörjades en minskning med 100 platser i egen regi utifrån nämndens beslutade åtgärdsplan. Vilket innebär att från halvårsskiftet 2024 är antalet budgeterade platser 2 943.
- Kvartal fyra minskar antal budgeterade platser med ytterligare 100, till totalt 2 843 platser.

Annan regi

- Antal platser är upp till 700 platser med en beredskap på ytterligare 2 procent till följd av befolkningsökningen.
- Tre stiftelser – köp upp till 360 platser.
- Kallebäck och Bergsjöhöjd, boenden med inriktning beroende – 80 platser.

Procentuell fördelning av kostnader korttidsboende egen regi:



*VOB- vård och omsorgsboende

*HS- hälso- och sjukvård

*OH- overhead

4.7 Resursfördelning av övrigt kommunbidrag

Hälsofrämjande och förebyggande

Träffpunkter, dagverksamhet och mötesplatser är exempel på verksamheter som är viktiga för att fler göteborgare ska ha en god hälsa högre upp i åldern och inte vara beroende av offentlig vård och omsorg. Av nämndens kommunbidrag fördelas cirka 100 miljoner kronor till hälsofrämjande och förebyggande insatser. Budgeten höjs därmed med 5 procent.

Myndighetsutövning

Den demografiska förändringen kräver förändrade och nya arbetssätt samt en omställning till fler förebyggande insatser. Den enskilde ska ha insatser som är ändamålsenliga och uppföljningen av insatserna ska bidra till att säkerställa detta. Av kommunbidraget fördelas cirka 180 miljoner kronor till myndighetsutövningen.

Hälso- och sjukvård

Cirka 880 miljoner av kommunbidraget fördelas till insatser inom hälso- och sjukvård. Av de 880 miljonerna är cirka 300 miljoner inkluderat i kostnaderna för platser på vård och omsorgsboende och för korttidsplatser. De resterande 580 miljonerna avser bland annat övrig kommunal hälso- och sjukvård, hospice samt tekniska hjälpmedel.

Fastigheter inklusive lokalvård och vaktmästeri

Nämnden betalar en självkostnadshyra för sina lokaler till stadsfastighetsnämnden. Cirka 50 miljoner är kostnader för tomställda lokaler, central avsättning finns i staden men där nämnden inte fått ersättning i paritet med kostnaderna. Hyran från stadsfastighetsnämnden är cirka 600 miljoner kronor och av dessa finansieras cirka 280 miljoner kronor av hyresintäkter från hyresgäster inom vård- och omsorgsboende och korttid.

Digitalisering

Stora delar av kostnaderna som rör IT och digitalisering faktureras av Intraservice. Utöver det tillkommer kostnader för de verksamhetsspecifika IT-tjänster inom vård och omsorg som faktureras från socialnämnden nordost. Av kommunbidraget fördelas cirka 250 miljoner kronor till större digitaliseringskostnader.

Stödgemensamma resurser

De stödgemensamma resurser utgörs organisatoriskt av funktionerna HR, stab och kommunikation, kvalitet och utveckling, och ekonomi. Här återfinns bland annat administrativa funktioner och trygghetsjouren. Trygghetsjouren utför också arbete, som faktureras, för andra nämnder och för vissa kranskommuner. En del av kommunbidraget avsätts till förvaltningsgemensamma kostnader för företagshälsovård och fackliga kostnader. Av kommunbidraget fördelas cirka 360 miljoner kronor till stödgemensamma resurser.

Budgetreserv

Som tidigare beskrivet väntar fortsatt ansträngt ekonomiskt läge 2024 och den höga inflationen ger fortsatt osäkerhet i de ekonomiska förutsättningarna. Nämnden ska ha en beredskap för oförutsedda kostnader, därför avsätts en budgetreserv.

Budgetreserven är 60 miljoner kronor och motsvarar en procent av kommunbidraget.

Förvaltningsgemensamma resurser

Här inkluderas bland annat löneindex 2024 som innehåller en extra avsättning för oförklarade löneskillnader, semesterlöner och budget för vård- och omsorgsboendeplatser på Kallebäck och Bergsjöhöjd som drivs av socialnämnd sydväst. Av nämndens kommunbidrag utgör förvaltningsgemensamma resurser cirka 210 miljoner kronor.

4.8 Budgetramar 2024

Budgetramar 2024

Avdelning (mnkr)	Budget 2024	Andel av nämndens ram
Hälsofrämjande och förebyggande	100	2%
Myndighetsutövning	180	3%
Hemtjänst oavsett regi	1 270	19%
Korttid	250	4%
Vård- och omsorgsboende oavsett regi	2 900	44%
Kommunal hälso- och sjukvård	580	9%
Fastigheter inklusive service	440	6%
IT och digitalisering	250	4%
Stödgemensamma resurser	360	5%
Budgetreserv	60	1%
Förvaltningsgemensamma resurser	210	3%
Total ram	6 600	100%

4.9 Ekonomiska utmaningar

- Den demografiska utvecklingen påverkar befolkningsstrukturen, med fler äldre och färre yngre. Med fler invånare över 80 år ökar efterfrågan på välfärdstjänster och därmed ökar kostnaderna för nämndens grunduppdrag.
- Omvärldens osäkra ekonomiska förutsättningar med bland annat hög inflation och prisökningar, exempelvis för personalomkostnadspålägget.
- Kompetensförsörjningen och utmaningen att rekrytera och behålla kompetent arbetskraft.
- Färre riktade statsbidrag till förmån för mer generella.
- Anpassning av vård- och omsorgsboenden i egen regi.

5 Budget 2024 Mål

Följande mål för Göteborgs stads budget 2024 omfattar:

- Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.
- Segregationen i Göteborg ska brytas.
- Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.
- Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.
- Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.
- Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.
- Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

Göteborgs Stads politiska inriktning styrs av ovanstående övergripande mål som gäller för samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Målen gäller för hela mandatperioden och måluppfyllelse ska eftersträvas snarast möjligt. Nämnder och bolagsstyrelser ska ange hur de ska arbeta för att nå god måluppfyllelse i sina verksamhetsplaner, budgetar och/eller affärsplaner. Målen ska omsättas i praktisk handling av nämnder och bolagsstyrelser och anpassas till deras specifika verksamhet.

6 Budget 2024 Uppdrag

I budgeten finns två uppdrag som är riktade enbart till äldre samt vård- och omsorgsnämnden:

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda hur tillsyn inom hemtjänst och på vård- och omsorgsboende kan utgå från en modell kring "Digitalt först". En framtida modell ska bygga på frivillighet.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att ta fram en vision för kvalitet och attraktivitet för framtidens vård- och omsorgsboende i egen regi som ska komplettera funktionsprogrammet för vård- och omsorgsboenden.

Hur nämnden planerar att omhänderta dessa mål, och andra som är riktade till flera nämnder, beskrivs i verksamhetsplanen som beslutas på nämndsammanträdet i februari.