

# Årsberättelse 2019

Hemvårdsnämnden.

Beslutad av Hemvårdsnämnden, den 12 februari 2020, § XX

## Innehåll

<b>1. Förslag till beslut.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Förvaltningschefens bedömning och analys.....</b>	<b>4</b>
2.1 Förvaltningschefens analys av verksamhetens resultat .....	4
2.2 Framåtblick.....	6
<b>3. Sammanfattande iakttagelser.....</b>	<b>8</b>
<b>4. Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens verksamhetsmål ..</b>	<b>12</b>
4.1 Mål inom Hållbar tillväxt .....	13
4.2 Mål inom Människors egenmakt .....	22
4.4 Mål inom Trygg välfärd. ....	27
<b>5. Analysunderlag – ekonomi.....</b>	<b>31</b>
5.1 Enheternas ekonomiska resultat .....	32
5.1.1 Förebyggande verksamhet .....	32
5.1.2 Hemvård gemensamt .....	33
5.1.3 Hemvård HSV, Natt och Larm.....	34
5.1.4 Hemvård LOV .....	34
5.1.5 Övergripande verksamhet.....	38
5.1.6 Förvaltningsövergripande verksamhet .....	38
5.1.7 Politisk verksamhet .....	38
5.2 Intäcks- och kostnadsutveckling.....	39
5.3 Investeringar - inventarier .....	40
<b>6. Övriga åtaganden.....</b>	<b>41</b>
<b>7. Fem år i sammandrag.....</b>	<b>43</b>
<b>8. Bilagor.....</b>	<b>44</b>
Bilaga 8.1 Driftnämndens organisation.....	44
Bilaga 8.2 Aktiviteter och ekonomiskt utfall strukturförändringsprogrammet.....	45
Bilaga 8.3 Inköp hysjuksköterska .....	47
Bilaga 8.4 Utfall, nyttjandegrad, debiterbar tid Hemvård .....	48
Bilaga 8.5 Nyttjandegrad Hemvård LOV .....	49
Bilaga 8.6 Nyttjandegrad Hemvård LOV per avdelning och enhet 2019 .....	50
Bilaga 8.7 Andel debiterbar tid Hemvård LOV per avdelning och enhet 2019	51

# 1. Förslag till beslut

Hemvårdsnämnden har inom verksamhetsmålen bidragit till kommunens utveckling 2019 på många sätt. Förvaltningen har höga ambitioner för utvecklingen av äldreomsorgen vilket visar sig på flera sätt.

Hemvårdsnämndens ekonomiska utfall för 2019 visar på en negativ budgetavvikelse på 98,9 mnkr inklusive intraprenadernas avvikelse och 98,5 mnkr exklusive intraprenadens budgetavvikelse. Förvaltningen arbetar aktivt, inom ramen för strukturförändringsprogrammet, med åtgärder för att nå en budget i balans.

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till Hemvårdsnämnden

1. Hemvårdsnämnden fastställer Årsberättelse 2019.
2. Nämnden ansöker om överföring av resultat till 2020 enligt särskilda regler med avdrag för hemvårdens underskott.
3. Nämnden ansöker om överföring av intraprenadens resultat till 2020.
4. Nämnden ansöker om överföring av kvarvarande investeringsanslag, 849 tkr, till 2020.
5. Nämnden ger förvaltningen i uppdrag att fortsätta arbeta med insatser för att få en ekonomi i balans.
6. Årsberättelsen överlämnas till programnämnd social välfärd för vidare hantering.

## 2. Förvaltningschefens bedömning och analys

### 2.1 Förvaltningschefens analys av verksamhetens resultat

Hemvårdsnämndens uppföljning är fokuserad på avvikelserapportering, vilket är i linje med den tillsitsstyrning som kommunen tillämpar. Beskrivningar av goda resultat hålls korta eller utelämnas för att ge utrymme för att beskriva de områden där ytterligare förbättringar bör ske.

Verksamhetsåret 2019 har inneburit stora utmaningar och möjligheter för Hemvårdsnämnden. Nämnden gick in i verksamhetsåret med en hemvårdsverksamhet som har redovisat stora underskott under många år och en förebyggande verksamhet med en stabil ekonomi.

Helårsprognosen för hela hemvårdsverksamheten visar på en negativ budgetavvikelse på 100,4 mnkr. Arbetet med strukturförändringsprogrammet pågår och effekter syns bland annat i form av minskat övertidsuttag och högre nyttjandegrad på många av enheterna inom LOV-verksamheten samt lägre personalomsättning bland enhetschefer, men de stora effektiviseringsvinsterna i form av ekonomiskt resultat förväntas under 2020-2021.

Ytterligare förbättringsområden finns inom områden som ökade möjligheter till heltid inom hemvårdsverksamheten, kompetensförsörjning och hög sjukfrånvaro. Korttidsjukfrånvaron under 2019 låg på ett snitt om 10,85 dagar för hemvården vilket är högt. Inom verksamheterna pågår ett arbete med att stärka medarbetarnas kompetens både som en del i att öka kvalitén men även som ett sätt att förbättra medarbetarnas arbetsmiljö och möjligheter att göra ett bra jobb. Inom förvaltningen finns ett medarbetarfokus där flertalet insatser pågår för att förbättra arbetsmiljön.

Inom den förebyggande verksamheten är sjuktalet fortsatt låga och inom hemvården kan man se en viss nedgång. Majoriteten av de enheter som arbetat aktivt med att minska sjukfrånvaron visar på goda resultat. Samtidigt finns det andra enheter som arbetat aktivt med frågan men där resultaten uteblivit. Där måste nya sätt att arbeta med minskning av sjukfrånvaron prövas.

Verksamhetens styrka är bemötandet i mötet med de vi är till för vilket ses i resultaten för brukarenkäten. I brukarundersökningen når hemvården goda resultat sett ur ett nationellt perspektiv. Andelen som sammantaget känner sig nöjda med hemtjänsten är 90%. En av de frågor som människor är mest nöjda med är personalens bemötande där 97% av de svarande är nöjda.

Nämndens Förebyggande verksamhet som serverar samtliga medborgare och utförare prognostiserar en positiv budgetavvikelse på 1,0 mnkr exklusive intraprenaden, 1,4 mnkr.

Den förebyggande verksamhetens samverkan med civilsamhället är en av Vård- och omsorgsförvaltningens framgångsfaktorer. Antalet medborgare som tar del av

verksamheternas utbud av hälsofrämjande och förebyggande tjänster är mycket stort och ökar inom flera av områdets verksamheter. Områdets bredd och verksamheternas uppdrag innebär insatser både före och under hela vård- och omsorgskedjan.

Den förebyggande verksamheten inom förvaltningen visar goda resultat och dess betydelse för de övriga verksamheternas måluppfyllelse är stor och bör lyftas fram. I det förebyggande arbetet identifieras både skyddsfaktorer och riskfaktorer. Genom att upptäcka riskfaktorer kan insatser sättas in i god tid vilket fördröjer och minskar medborgarnas behov av övriga insatser och ökar självständighet och välbefinnande.

Inom dessa verksamheter kan fortsatt ses positiva samband mellan låg sjukfrånvaro, god arbetsmiljö och ett fortsatt högt HME samt också en ekonomi i balans. En fastlagd årsplan säkerställer struktur och systematik i arbetsmiljöarbetet och sker i ständig dialog med medarbetarna i ett tillitsbaserat och ansvarstagande arbetsklimat.

Delar av hemvården inom Örebro kommun är konkurrensutsatt sedan 2014 då Lagen om valfrihet infördes. 2018 beslutades det att införa Lagen om offentlig upphandling inom hemvården och upphandling påbörjades. Denna har dock avbrutits då inga av anbudsgivarna uppfyllde kraven och den framtida utformningen för hemvårdsverksamheterna utreds av Programnämnd social välfärd.

Utöver dessa större strukturella omvandlingar som alla går hand i hand, står verksamheten också inför ett nödvändigt arbete att fortsätta säkra att grunduppdraget utförs med kvalitet. Det handlar bland annat om språkbud i verksamheterna, förbättrad dokumentation och egenkontroll, kompetensutveckling, framtida kompetensförsörjning och värdegrundsarbete.

Just arbetet med språkbud har satt förvaltningen på kartan och representanter från förvaltningen har medverkat på en språkutvecklingsdag i vård- och omsorgscollege regi där det var besökare från hela Sverige för att informera om arbetet med språkbud. Nationellt så ses Örebro kommun vara en organisation som ligger i framkant i detta arbete och våra arbetssätt och resultat efterfrågas från andra verksamheter. Det tillsammans med DRIV- och VISA-nätverk<sup>1</sup> har gett positiva resultat på både kvalitet på dokumentation men även arbetsmiljö inom verksamheten.

Det finns även utvecklingsbehov i arbetet med ökade möjligheter till heltid och minskad korttidssjukfrånvaro. Många saker är på gång samtidigt inom verksamheten och det kan komma att krävas prioriteringar för att nå rätt effekter.

Undersökningar visar att allt fler kunder inom vård- och omsorgsverksamheter upplever ensamhet och är ett område som behöver prioriteras. Den demografiska utvecklingen som vi kan se framöver är ett hot mot att få resurserna att räckta till och för att kunna ge stöd och vård till en ökande äldre befolkning behöver en förändring av arbetssätt ske och en ökad samverkan med civilsamhället.

---

<sup>1</sup> Nätverk för att säkerställa kvalitet och rättssäkerhet inom området Social dokumentation med kopplingar till värdegrund och verksamhetsmål.

## 2.2 Framåtblick

Verksamheten ser stora utmaningarna i att möta kommande medicinska och demografiska förändringar. På kort sikt kan inga större demografiska förändringar ses men på längre sikt (från och med 2022) kommer andelen äldre över 80-84 år öka<sup>2</sup>. Nu och under de närmaste åren ökar gruppen 65-79 år. Hälsofrämjande och förebyggande insatser är här av stort värde för att bibehålla välbefinnande och hälsa längre upp i åren.

De nya målgrupperna har förändrade krav som ska bemötas av verksamheten. Verksamheterna möter och kommer att möta fler personer som riskerar psykisk ohälsa och personer med psykiatriska diagnoser och somatiska sjukdomar vilket kräver förändring av verksamheten och kompetens hos medarbetarna.

Sedan 2014 har Örebro kommun ett valfrihetssystem inom hemvården där brukarna har möjlighet att välja utförare själva. Både medarbetare och brukare ställer andra krav på individuellt utformade lösningar vilket ställer andra krav på flexibilitet i en ständigt föränderlig verksamhet. Därmed behöver nämnden som arbets-givare arbeta för att kunna ge chefer och medarbetare förutsättningar för att kunna möta en föränderlig organisation och samhälle.

Utvecklingen är inte en lokal företeelse. Sverige står på många sätt inför en ny framtid där medborgarnas behov av vård kommer att behöva lösas på andra sätt än vad vi har gjort historiskt. De ibland vattentäta skotten mellan regional och kommunal vård kommer att förändras. Kommunen kommer att i högre grad arbeta närmare såväl region som forskning och akademi. Som kommun kommer vi framöver att behöva se över hur vi ska kunna erbjuda vidareutbildning inom alla yrkeskategorier och vi kommer att behöva knyta forskning närmare verksamheterna.

Nämnden behöver arbeta med digitala och välfärdstekniska lösningar som möjliggör självständighet för individer och effektivisering i verksamheten vilket ställer höga krav på den digitala kompetensen hos medarbetarna. Genom AI (artificiell intelligens) skulle delar av arbetet kunna automatiseras så som planering och schemaläggning för att möjliggöra optimerad planering och bemanning.

Det pågår för närvarande en översyn av flera av de lagstiftningar som är centrala inom vård- och omsorg så som Socialtjänstlagen och Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. Inom utredningen Samordnad utveckling för god och nära vård görs en översyn av hälso- och sjukvårdslagen och alla dess effekter på vård- och omsorgsförvaltningen är ännu inte kända.

Inom området psykisk hälsa har SKR (Sveriges kommuner och Regioner) och staten tecknat en överenskommelse för bland annat utbildningsinsatser och samordnade insatser för personer som är aktuella hos flera huvudmän. Sverige saknar idag en nationell strategi för anhöriga och regeringen har gett Socialstyrelsen i uppdrag att ta fram en sådan. Konsekvenserna av dessa förändringar är i dagsläget svåra att veta men kan komma att påverka verksamheten i olika grad.

---

<sup>2</sup> Källa: Övergripande strategi och budget för 2020 med plan för 2021-2022.

Det finns behov av att utveckla intern samverkan inom och mellan förvaltningar så som t.ex Myndighetsavdelningen och Förvaltningen för funktionsstöd.

Samverkan med civila samhället är central för att nämnden framöver ska fullgöra sina åtaganden, likaså behöver en utveckling ske gällande länsövergripande samverkan för gemensamma insatser för specifika områden och kompetensförsörjning av samma anledning. Sammanfattningsvis kan man säga att nämnden behöver utveckla samverkan ända från politisk- till individnivå.

Ledarskapet är en viktig del i förändringsarbetet och kvalitetsarbetet inom Hemvårdsnämnden. Ett gott ledarskap är en förutsättning för att skapa en trygg och trivsamt arbetsmiljö där det finns utrymme för utveckling, kreativitet och delaktighet. Nämndens verksamheter ska genomsyras av ett gott ledarskap med förmåga att arbeta utifrån ett helhetsperspektiv och över verksamhetsområden.

Med goda förutsättningar att möta medarbetares kompetensutvecklingsbehov möjliggör vi personlig utveckling och karriärvägar. Detta skapar engagerade medarbetare och en god stämning i verksamheten vilket bidrar till att den kommunala hemvården blir en attraktiv utförare för de individer vi är till för.

Nya sätt att organisera oss med syfte att kunna möta framtiden med flexibilitet är uppenbart nödvändiga. Samtidigt är det nödvändigt att tydliggöra vilka grundstenar som behövs för att en flexibel organisation ska hålla ihop. Dessa grundstenar handlar om kultur, värdegrund och ett medarbetarperspektiv på utveckling. Den enskilda individens perspektiv är det som alltid skall stå i centrum när vi skapar innehållet i all vår vård och omsorgsverksamhet.

Vård och omsorgs värdegrundsarbete och arbetet med att implementera ”Åldras på dina villkor” är ytterligare två byggstenar i den strategiska verksamhetsutvecklingen. Både värdegrunden och strategin ”Åldras på dina villkor” genomsyras av perspektivet att Varje människa är en unik och oersättlig individ med samma absoluta, okränkbara värde.

Alla dessa förändringar hänger ihop och syftar till samma mål och finns med som delar i strukturförändringsprogrammet. Samtidigt handlar ingen av dessa förändringar om snabba lösningar. Istället handlar det om ett i grunden förändrat arbets- och synsätt som kommer att ta tid att se den fulla effekten av. På lång sikt förväntas dock en fortsatt god kvalitet, en förbättrad arbetsmiljö och en effektiv verksamhet anpassad efter ekonomiska förutsättningar och en förändrad omvärld.

Förvaltningen ser att förutsättningarna för hemvården att lyckas har ökat i och med beslut om att ta bort 8 timmars fri service och de varma matlådorna vilket gör att nämnden kommer att gå in i det nya året med ett lite förändrat utgångsläge.

### 3. Sammanfattande iakttagelser

Nedan sammanfattas nämndens bidrag till utveckling inom de av kommunens verksamhetsmål som är aktuella för nämnden d.v.s. där nämnden tilldelats indikatorer och/eller utvecklingsuppdrag. Nämnden redovisar också i vilken utsträckning åtagandet att bidra till utveckling inom kommunens verksamhetsmål är uppfyllt; helt, i hög utsträckning eller delvis, och en kort lista över Positiva iakttagelser och Förbättringsområden inom målet.

Aktuella mål för Hemvårdsnämnden nämnden	Nämndens bedömning är att åtagandet är uppfyllt	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden	I hög utsträckning	Fortsatt satsning på validering till undersköterska för medarbetarna.	Öka samverkan med FFF och FUFU.  Antal personer i arbetsmarknadsåtgärd är lågt inom hemvården och det finns behov av göra en kartläggning för vilka arbetsuppgifter som kan vara aktuella.
Ekologiskt hållbar kommun	Helt	Cykel används som fortskaffningsmedel i stor utsträckning, där det är möjligt.  God samverkan med måltidsenheten i arbetet med inköp och mätningar av matsvinn.  God avtalstrohet genom en tydlig inköpsorganisation.  Kontinuerliga mätningar av matsvinn, tillika mätningar av andel inköpta ekologiska och rättvisemärkta varor, sker i samverkan med måltidsenheten. Matsvinnet har gått ner avsevärt sedan föregående år.	Behov av att ha mer flexibla hyresavtal inom hemvården.
Tillgänglighet/digitalisering	I hög utsträckning	Arbete med att testa och belysa behov av ny teknik pågår på flera nivåer inom förvaltningen.	Behov av gemensam digital plattform för medborgaren avseende regional hälso- och sjukvård samt kommunal vård och omsorg.



Aktuella mål för Hemvårdsnämnden	Nämndens bedömning är att åtagandet är uppfyllt	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
		<p>Hemvårdsenheterna har arbetat med ökad tillgänglighet för äldre och anhöriga.</p> <p>Onlinehandling har införts på prov och visat på positiva resultat och väntar på upphandling inför breddinförande.</p> <p>Aktiviteter pågår inom enheterna i Förebyggande för att stödja och främja ökad digital delaktighet såväl för medarbetare som för de personer som tar del av de olika verksamheterna.</p> <p>Uppföljningar av införandet av WebSesam för förskrivning av omvårdnadshjälpmedel där även förskrivare från regionen inkluderats visar på ökad effektivitet och säkerhet.</p>	<p>Utveckla digital kompetens hos chefer och medarbetare för att möta den digitala utvecklingen.</p>
Attraktiv arbetsgivare	Delvis	<p>Medarbetar- och chefsdagar har genomförts som en del i strukturförändringsprogrammet.</p> <p>Fler enhetschefer har anställts inom hemvården för att minska medarbetargrupperna vilket visas i resultatet som gått från 26 % till 47 %.</p> <p>Behov av hyrsjuksköterskor har minskat under året och stopp på hyrsjuksköterskor infördes i november.</p> <p>De enheter som arbetat aktivt med sjukfrånvaron har nått goda resultat.</p>	<p>Korttidsjukfrånvaron ligger på liknande nivå som tidigare år och är fortfarande högre än önskvärt inom hemvårdsverksamheten. Vissa vidtagna åtgärder har inte nått den effekt som önskat och där behöver arbetet fortgå.</p> <p>Det finns utmaningar med framtida kompetensförsörjningen inom verksamheten. Kvalitetssäkra introduktionen för chefer.</p>

Aktuella mål för Hemvårdsnämnden	Nämndens bedömning är att åtagandet är uppfyllt	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
		Inom Förebyggande verksamheter arbetas med en hög delaktighet och inflytande från medarbetarna vilket visas i resultaten på bl. a antal enheter med HME-värden på minst 78 som är fortsatt 100 %.	
Långsiktig och hållbar ekonomi	Delvis	God nyttjandegrad vid dagverksamheter  Pågående arbete med strukturförändringsprogrammet	Ekonomi i balans inom hemvården.  Översyn av planeringen inom hemvården
Jämlika livsvillkor	I hög utsträckning	Seniorlotsarna har arbetat med att utveckla metoder kring förebyggande hembesök i syfte att nå målgrupper som man tidigare inte nått vilket har lett till goda resultat.  Samarbete med socialpsykiatri.  Rutin har tagits fram för att säkra informationsöverföring mellan dagverksamheter och hemvården för att säkra kontaktvägar och öka samverkan.  Informationstillfällen har hållits för hemvårdens ledningsgrupper om hälsofrämjande och förebyggande verksamheter.	Arbetet med språkombud behöver fortsätta att utvecklas och utbildning har genomförts under hösten.
Meningsfull fritid	I hög utsträckning	Sommarvistelse för äldre genomfördes sommaren 2019 uppdelat på tre vistelseperioder.  Hög delaktighet och nöjdhet vid träffpunkter.	Öka samverkan med det civila samhället inom verksamhetsområde hemvård.  Arbeta med ensamhetsproblematik.

Aktuella mål för Hemvårdsnämnden	Nämndens bedömning är att åtagandet är uppfyllt	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Respekt för lika värde och mänskliga rättigheter	I hög utsträckning	<p>Utbildning i mänskliga rättigheter som gavs till alla chefer under 2017 har fortsatt och samtliga medarbetare ska ha genomfört utbildningen 2020.</p> <p>Enheterna har diskuterat trakasserier, diskriminering och jämställdhet med ett inkluderat hbtq-perspektiv vid arbetsplatsträffar.</p> <p>Värdegrundsarbetet har återupptagits inom hemvården via strukturförändringsprogram och forskningsprojekt.</p>	<p>Det finns en god tradition av arbete med etiska frågor. Det tidigare etiska rådet behöver emellertid startas upp på nytt för att återta kontinuiteten i arbetet.</p> <p>Ingen enhet är hbtq-diplomerad men inom förebyggande verksamhet planerar att diplomera fem enheter.</p>
Trygg och god omsorg för äldre och funktionsnedsatta	I hög utsträckning	<p>Satsning på DRIVA- och VISA-handledare har fungerat bra.</p> <p>Arbetet med rehabiliterande arbetssätt har gått in i testfasen.</p> <p>Utbildning och utveckling av metoder för att uppmärksamma psykisk ohälsa.</p> <p>Planering av införande av IBIC pågår.</p>	<p>Dokumentationssatsning avseende SOL och HSL pågår men behöver fortsätta för att stärka kvaliteten.</p> <p>Arbetssätt och rutiner med genomförandeplaner behöver utvecklas och arbete med detta pågår.</p> <p>Resultat av egenkontroller behöver lyftas och analyseras på ledningsnivå.</p>
Tillgång till bostäder	Helt	<p>Lyfter och belyser behov av framtida platser inom vård- och omsorgboenden utifrån aktuell kännedom om målgruppen.</p>	

## 4. Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens verksamhetsmål

Hemvårdsnämnden har ansvar för att inom sitt verksamhetsområde

- säkerställa att verksamhetsuppdraget enligt nämndreglementet utförs
- arbeta med en systematisk verksamhetsutveckling av kommunens verksamhet och
- upprätthålla god ekonomisk hushållning.

Detta ska utföras i enlighet med den värdegrund och de principer som Övergripande strategier och budget förmedlar. God ekonomisk hushållning säkerställs huvudsakligen i verksamhetsuppdraget och uppnås om nämnden utför sin verksamhet väl, kan betala för den och inte skjuter över betalningsansvaret på framtiden. För att uppnå god ekonomisk hushållning krävs också en god planering av varje nämnds resurser.

I kapitel 4 sammanfattas uppföljningen av det åtagande nämnden har för att bidra till utveckling inom de för nämnden aktuella verksamhetsmålen. Hemvårdsnämndens åtagande består av verksamhetsuppdraget enligt reglementet, utvecklingsuppdrag med utgångspunkt i ÖSB samt att redovisa indikatorer för att följa upp utvecklingen inom kommunens verksamhetsmål.

Nämndernas uppföljning är fokuserad på avvikelserapportering, vilket är i linje med den tillitsstyrning som kommunen tillämpar. Beskrivningar av goda resultat hålls korta eller utelämnas för att ge utrymme för att beskriva de områden där ytterligare förbättringar bör ske.

Inom varje mål redogör nämnden för:

- en bedömning av om nämndens åtagande är uppfyllt helt, i hög utsträckning eller delvis och en kort lista av Positiva iakttagelser och Förbättringsområden inom målet.
- utfall för indikatorer. Indikatorerna ska signalera i vilken utsträckning nämnden bidrar till målinriktad utveckling och ett säkrat verksamhetsuppdrag.
- en sammanfattande analys av nämndens bidrag till utvecklingen inom kommunens verksamhetsmål. Analysen har sin utgångspunkt i medborgarperspektivet och framhåller vilka effekter medborgarna kan förvänta sig, och vilka orsaker vi ser till att vi inte når önskade resultat där så är fallet. Här beskrivs också planerad och önskad utveckling.

## 4.1 Mål inom Hållbar tillväxt

Ur ÖSB 2019: Örebro kommun ska verka för både tillväxt och minskad klimatpåverkan. Den hållbara tillväxten är central för att klara kommunens utmaningar idag och imorgon. Örebro ska vara en kommun som anstränger sig för att företag ska kunna etablera sig, växa och utvecklas inom kommunen. Goda kommunikationer är en förutsättning för en fungerande vardag.

Mål: Invånarna i Örebro ska ha goda förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden och fler ska ha ett arbete.

Bedömningen är att Hemvårdsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om arbetsmarknaden i hög utsträckning är uppfyllt, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsatt satsning på validering till undersköterska för medarbetarna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Öka samverkan med FFF och FUFU</li> <li>Antal personer i arbetsmarknadsåtgärd är lågt inom hemvården och det finns behov av göra en kartläggning för vilka arbetsuppgifter som kan vara aktuella.</li> </ul>

### Måluppfyllelse för indikatorer

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2019
<b>Hemvård</b>					
DN	Antal personer i arbetsmarknadsåtgärd (K/M)	-	0	1	Öka
<b>Förebyggande</b>					
DN	Antal personer i arbetsmarknadsåtgärd (K/M)	-	35	K 13 M 11 24	Öka
Kommentarer till indikatorernas utfall					

### Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden

Det finns ett större behov av arbetskraft med vård- och omsorgskompetens än vad arbetsmarknaden i dag tillhandahåller. Genom differentiering av arbetsuppgifter finns potential för att fler kompetenser ska kunna vara aktuella på vård- och omsorgs arbetsmarknad. Människor med andra modersmål än svenska är, och kommer i framtiden att vara, en stor rekryteringsbas för vård- och omsorgsområdet. Genom vidareutbildning av medarbetare kan nämnden bidra till att göra fler anställningsbara och till en ökad kvalitet i verksamheten.

- Genom satsningar på bland annat validering av undersköterskor samt samverkan med universitet och andra aktörer har nämnden bidragit till en bredare rekryteringsbas för verksamhetsområdet.
- Det finns endast en person i arbetsmarknadsåtgärd inom hemvård men 23 inom förebyggande verksamhet. Det finns fortsatt behov av att arbeta med servicetjänster samt utöka samverkan med Förvaltningen för funktionsstöd (FFF) och Förvaltningen för utbildning, försörjning och arbete (FUFA) för att möta framtidens rekryteringsutmaningar. Inom hemvården finns behov av att göra en kartläggning för vilka arbetsuppgifter som kan vara aktuella.

Mål: Örebro kommun ska vara en ekologiskt hållbar kommun.

Bedömningen är att Hemvårdsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om ekologiskt hållbar kommun helt är uppfyllt, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cykel används som fortskaffningsmedel i stor utsträckning, där det är möjligt.</li> <li>• God samverkan med måltidsenheten i arbetet med inköp och mätningar av matsvinn.</li> <li>• God avtalstrohet genom en tydlig inköpsorganisation.</li> <li>• Kontinuerliga mätningar av matsvinn, tillika mätningar av andel inköpta ekologiska och rättvisemärkta varor, sker i samverkan med måltidsenheten. Matsvinnet har gått ner avsevärt sedan föregående år.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behov av att ha mer flexibla hyresavtal inom hemvården.</li> </ul>

### Måluppfyllelse för indikatorer

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2019
<b>Förebyggande</b>					
DN	Andel inköpta ekologiska livsmedel dagverksamheter	79,6 %	75,4 %	58,18 %*	75 %
DN	Andel matsvinn dagverksamheter	19,2 %	18,3 %	10,9 %	12 %
<b>Kommentarer till indikatorernas utfall</b>					
*Utfall januari-september					

## Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om ekologiskt hållbar kommun

Hemvårdsnämndens verksamhet ska vara så klimatneutral som möjligt. En stor del av nämndens klimatpåverkan handlar om transporter, kostverksamhet, förbrukningsartiklar samt om placering av hemvårdslokaler. Genom en effektiv lokalanvändning bidrar Hemvårdsnämnden till ett minskat resande och minskade koldioxidutsläpp. Med ett lågt matsvinn och en hög andel rättvisemärkta och ekologiska varor bidrar Hemvårdsnämndens verksamheter till en ekologiskt hållbar kommun.

- En översyn av hemvårdens lokaler har genomförts som en del i arbetet med Strukturprogrammet och genom att samverka med Vårdboendenämnden om gemensamma lokaler skulle nämnden kunna minska sin klimatpåverkan.
- En ny inköpsorganisation har beslutats av förvaltningens ledningsgrupp som ska bidra till en fortsatt bra avtalstrohet som ger effekter på både ekonomi samt klimat.
- Kontinuerliga mätningar av matsvinn, tillika mätningar av andel inköpta ekologiska och rättvisemärkta varor, sker i samverkan med måltidsenheten. Matsvinnet har gått ner avsevärt sedan föregående år tack vare ett aktivt arbete och medvetenhet med frågan.
- En fortsatt god samverkan med måltidsenheten krävs för fortsatta goda resultat i arbetet med klimatstrategin. Förvaltningen har sökt och fått medel från klimatkontot vilket möjliggör fortsatt kompetensutveckling inom området.
- En framtida övergång till eldrivna bilar är en önskvärd utveckling för att ytterligare kunna bidra till att uppfylla målet. Verksamhetens förutsättningar gör att gasdrivna bilar utgör ett sämre alternativ. Nämnden råder dock inte över kommunens upphandling av fordon men kan lyfta önskemålen om detta vidare. Inom hemvården och den förebyggande verksamheten används cykel som fortskaffningsmedel där det är möjligt.
- Det finns utsedda kostombud inom nämndens verksamhetsområde där det finns ett kontinuerligt förbättringsarbete med syfte att arbeta med mat, måltid och nutrition.

Mål: Det ska vara enkelt för medborgare och företag att få kontakt med kommunen och utbudet av e-tjänster ska öka.

Bedömningen är att Hemvårdsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om tillgänglighet/digitalisering i hög utsträckning är uppfyllt, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbete med att testa och belysa behov av ny teknik pågår på flera nivåer inom förvaltningen.</li> <li>• Hemvårdsenheterna har arbetet med ökad tillgänglighet för äldre och anhöriga.</li> <li>• Onlinehandling har införts på prov och visat på positiva resultat och väntar på upphandling inför breddinförande.</li> <li>• Aktiviteter pågår inom enheterna i förebyggande för att stödja och främja ökad digital delaktighet såväl för medarbetare som för de personer som tar del av de olika verksamheterna.</li> <li>• Uppföljningar av införandet av WebSesam för förskrivning av omvårdnadshjälpmiddel där även förskrivare från regionen inkluderats visar på ökad effektivitet och säkerhet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behov av gemensam digital plattform för medborgaren avseende regional hälso- och sjukvård samt kommunal vård och omsorg.</li> <li>• Utveckla digital kompetens hos chefer och medarbetare för att möta den digitala utvecklingen.</li> </ul>

### Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om tillgänglighet/digitalisering

Hemvårdsnämndens verksamhet ska vara tillgänglig för invånare, medarbetare, anhöriga och individer i verksamheten. Genom att stärka äldres kunskaper om digital teknik minskar det digitala utanförskapet och genom att arbeta för att alla medarbetare har grundläggande digital kompetens säkras en framtida digitaliseringsutveckling i kommunen. Hemvårdsnämnden ska arbeta aktivt för utveckling och implementering av välfärdsteknologi som utvecklar nämndens tjänsteutbud och arbetssätt.

- Användandet av digitala verktyg inom arbetet behöver utvecklas men kräver även stora utbildningsinsatser. Inom nämndens område har en undersökning gjorts för att kartlägga medarbetarnas digitala kompetens. Undersökningen<sup>3</sup> visar att över hälften av respondenterna bedömer att de kan de digitala grunderna men att kompetensutveckling behövs i nya verktyg. Utbildningar för olika digitala stöd har genomförts under hösten och kommer att fortsätta under våren 2020. Champinions har utsetts i verksamheterna, personer som har extra kunskaper i systemen, som kan vara till stöd för sina kollegor.

<sup>3</sup> Enkätundersökning till samtliga tillsvidareanställda inom Vård- och omsorgsförvaltningen. Svarsfrekvensen låg på 72 %.



- Det finns behov av att utveckla enhetschefers digitala kompetens som en del i att förbättra deras förutsättningar att utföra sitt uppdrag samt att effektivisera arbetet inom nämndens verksamhetsområde.<sup>4</sup>
- Införande av digital tillsyn pågående och GPS-larm kommer att testas inom pilotprojekt under hösten.
- Onlinehandling har införts på prov och visat på positiva resultat. Testområdet har utökats och arbets sättet gör det möjligt för den enskilda att kunna handla själva och kunna bestämma vilka varor som ska inhandlas men leder även till en effektivisering av verksamheten då arbets sättet tar mindre tid i anspråk som därmed frigörs till annat, bättre arbetsmiljö för medarbetarna då de inte behöver bära tunga matkassar samt främjar säkerheten då hantering av pengar försvinner. Upphandling är påbörjad för att kunna breddinföra under 2020.
- Det finns behov av en gemensam digital plattform för medborgaren avseende regional hälso- och sjukvård samt kommunal vård och omsorg.
- Websesam för förskrivning av omvårdnadshjälpmedel för förskrivare från både kommunen och regionen startade under början av året. Uppföljningar visar att det fungerar bra och är effektivt samt uppfyller de krav som ställs av lagstiftningen.
- Arbete med IT-guider vid träffpunkter, Stadsbiblioteket och sommarvistelse där nyanlända ungdomar får stödja seniorer med IT-relaterade frågor har visat på goda resultat och ger ett mervärde för båda parter.

---

<sup>4</sup> Enkätundersökning genomförd april 2019 bland Vård- och omsorgsförvaltningens chefer. Svarefrekvensen var 77 %, 58 av 75 chefer. Resultatet visar att 62 % av de svarande cheferna anser att de har tillräcklig digital kunskap för att klara av sitt arbete.

Mål: Örebro kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare.

Bedömningen är att Hemvårdsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om attraktiv arbetsgivare delvis är uppfyllt, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>Medarbetar- och chefsdagar har genomförts som en del i strukturförändringsprogrammet.</li> <li>Fler enhetschefer har anställts inom hemvården för att minska medarbetargrupperna vilket visas i resultatet som gått från 26 % till 47 %.</li> <li>Behov av hyrsjuksköterskor har minskat under året och stopp av hyrskjutsköterskor infördes i november.</li> <li>De enheter som arbetat aktivt med sjukfrånvaron har nått goda resultat.</li> <li>Inom Förebyggande verksamheter arbetas med en hög delaktighet och inflytande från medarbetarna vilket visas i resultaten på bl. a antal enheter med HME-värden på minst 78 är fortsatt 100 %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Korttidsjukfrånvaron ligger på liknande nivå som tidigare år och är fortfarande högre än önskvärt inom hemvårdsverksamheten. Vissa vidtagna åtgärder har inte nått den effekt som önskat och där behöver arbetet fortgå.</li> <li>Det finns utmaningar med framtida kompetensförsörjningen inom verksamheten.</li> <li>Kvalitetssäkra introduktionen för chefer.</li> </ul>

### Måluppfyllelse för indikatorer

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2019
<b>Hemvård</b>					
PN	Andel enheter med HME-värde på minst 78*	31,3 %	69,6 %	55 %	100 %
PN	Anställningstrygghetsindex (K/M)	K 56,7 M 37,7 54,2	K 57,1 M 38,5 54,5	---**	Öka
PN	Andel chefer med 10-30 medarbetare	44%	26 %	47 %	Öka
DN	Sjukfrånvaro i % av arbetstid (K/M)	K 9,6 % M 4,9 % 9,0 %	K 7,9 % M 3,6 % 7,3 %	7,6 % M 4,5 % 7,1 %	Minska
DN	Korttidsjukfrånvaro dagar/anställd, dag 1-14 (K/M) (Ej timavlönade)	K 10,3 M 12,1 10,5	K 10,8 M 9,8 10,7	K 10,9 M 10,6 10,8	< 7
DN	Andel timavlönade (av omvårdnadspersonal) (K/M)	K 33,1 % M 44,6 % 34,8 %	K 35,4 % M 42,4 % 36,5 %	---**	< 15 %
DN	Andel heltidsanställda (av omvårdnadspersonal) (K/M)*	K 41,6 % M 46,5 % 42,2 %	K 42,7 % M 43,0 % 42,8 %	K 44,2 % M 54,4 % 45,7 %	Öka
<b>Förebyggande</b>					
PN	Andel enheter med HME-värde på minst 78	81,3 %	100 %	100 %	100 %
PN	Anställningstrygghetsindex (K/M)	K 72,3 M 59,6 70,7	K 75,5 M 74,1 75,5	K 77,7 M 69 77,2	Öka
PN	Andel chefer med 10-30 medarbetare	70 %	80 %	100 %	Öka

DN	Sjukfrånvaro i % av arbetstid (K/M)	K 5,9 % M 3,6 % 5,7 %	K 5,6 % M 1,6 % 5,3 %	K 4,2 % M 2,2 % 4,03 %	Minska
DN	Korttidssjukfrånvaro dagar/anställd, dag 1-14 (K/M)	K 4,7 M 9,4 5,05	K 4,9 M 4,8 4,9	K 5,9 M 6,5 5,92	< 5
DN	Andel timavlönade (av omvårdnadspersonal) (K/M)	K 2,5 % M 1,6 % 2,5 %	K 4,8 % M 0,5 % 4,6 %	K 6,9 % M 26,7 % 8,1 %	< 15 %
DN	Andel heltidsanställda av omvårdnadspersonal (K/M)	K 67,4 % M 100 % 69,6 %	K 74,4 % M 100 % 75,6 %	K 76,7 % M 100 % 77,8 %	Öka

#### Kommentarer till indikatorernas utfall

\*Nytt mått från och med 2019.

\*\* Då timavlönades anställning inom Bemanningseenheten ligger inom hemvården även om de arbetar inom Vårdboenämndens verksamheter blir statistiken felaktig. Detta ligger även till grund för anställningstrygghetsindex vilket betyder att dessa siffror inte kommer att redovisas.

### Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om attraktiv arbetsgivare

Hälsosamma scheman, gott ledarskap och delaktighet i förändrings- och utvecklingsarbete ska leda till friska medarbetare, en minskad personalomsättning och en trygg och inspirerande arbetsmiljö med möjlighet till utveckling. Nämnden ska verka för att heltid är norm och att medarbetarna ska kunna känna yrkesstolthet samt ges goda förutsättningar och rätt kompetens för att bedriva en god vård och omsorg. Ett strategiskt, aktivt och långsiktigt arbete krävs för att attrahera, utveckla och behålla medarbetare. Kontinuerligt arbete med kompetensutveckling sker för att vi ska ha tillgång till den kompetens som krävs för att utföra våra uppdrag med goda resultat samt för att ge möjligheter till karriärvägar och personlig utveckling för medarbetarna samt för att ge nya medarbetare goda förutsättningar att så effektivt som möjligt erhålla den kompetens som behövs.

- Ett grundläggande arbete med målet att minska sjukskrivningarna/vikariekostnaderna, minska administrationen, skapa en effektivare planeringsprocess och öka produktiviteten/effektiviteten har påbörjats inom hemvården med stöd av konsulter. Arbetet fokuserar till att börja med på målstyrning, förändringsledning och genomgång av planeringsprocessen.
- Medarbetarna inom hemvården har möjlighet att lämna in förslag på förbättringar som en del i strukturförändringsprogrammet. Förslagen värderas sedan av ett värderingsteam för att i vissa fall genomföras på prov med målet att genomföras permanent. Inom strukturförändringsprogrammet har även chefs- och medarbetardagar genomförts med syfte att få ett nerifrån och upp perspektiv i arbetet.
- Fler enhetschefer har anställts inom hemvården för att minska medarbetargrupperna vilket kan ses i utfallet som gått från att 26 % av cheferna har 10-30 medarbetare till att det nu är 47 %.

- Förvaltningen har lyckats rekrytera sjuksköterskor vilket har minskat behovet av hyrsjuksköterskor. Från och med november är det stopp på användning av hyrsjuksköterskor och fler av sjuksköterskorna som tidigare varit anställda på bemanningsföretag valde då att gå över till Örebro kommun.
- För att arbeta strategiskt med kompetensutveckling och kompetensförsörjning finns stöd i en strategisk funktion. Det centrala i funktionen är att vara ett övergripande stöd i att skapa strukturer för att systematiskt analysera, planera, genomföra, utvärdera och förbättra verksamheternas kompetensutvecklingsinsatser.
- Fortsatta satsningar på medarbetarna i form av kompetensutveckling är av stor vikt för målluppfyllelsen och för att utveckla en effektiv vård med bra kvalitet.
- Fortsatt arbete med att minska sjukfrånvaron pågår med grund i fastställd planering och årshjul utifrån ett systematiskt arbetsmiljöarbete. De enheter som arbetat aktivt med sjukfrånvaron har nått goda resultat men sjukfrånvaron inom hemvården är fortsatt högre än önskat. Temperaturmätningar genomförs regelbundet på enheter inom hemvård och förebyggande och handlingsplaner upprättas utifrån resultaten av dessa samt medarbetarenkäten.
- Inom verksamheterna har arbete med att säkra framtida kompetensförsörjning genomförts. En plan finns för vad verksamheten behöver göra för att uppnå framgång i detta.
- Det pågår utvecklingsarbete inom dagverksamheterna med social inriktning och förstärkt rehabilitering utifrån givet uppdrag för att minska kö till dagvård med social inriktning och en förstärkt rehabilitering. Utvecklingsarbetet bygger på ett stort inflytande och delaktighet från medarbetarna.
- Vid tidigare tillsyn identifierades behov av att kvalitetssäkra introduktionen för chefer då det inte fanns en förvaltningsövergripande rutin för detta. Genom att kvalitetssäkra introduktionen ges chefer ökade förutsättningar att fullföra sitt arbete med god kvalitet. Arbete med detta är påbörjat men ännu inte slutfört.
- Tester har påbörjats inom hemvården med gemensamma pooltjänster för anställda som ska kunna arbeta flexibelt. Två enheter har infört detta på prov med syfte att öka flexibiliteten, minska andelen timanställda och bidra till ett effektivt resursnyttjande.

Mål: Örebro kommuns ekonomi ska vara långsiktig och hållbar.

Fördjupad information om ekonomi finns i kapitel 5, Analysunderlag, ekonomi.

Bedömningen är att Hemvårdsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om långsiktig och hållbar ekonomi delvis är uppfyllt, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>God nyttjandegrad vid dagverksamheter.</li> <li>Pågående arbete med strukturförändringsprogrammet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ekonomi i balans inom hemvården.</li> <li>Översyn av planeringen inom hemvården</li> </ul>

### Måluppfyllelse för indikatorer

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2019
<b>Hemvård</b>					
PN	Ekonomisk ramavvikelse, mnkr	-31,0*	-90,8	-98,9	Ekonomi i balans
PN	Kostnad per utförd hemtjänsttimme	527	551	566	Pris 2019
DN	Nyttjandegrad hemvård	60 %	59 %	58,1 %	75 %
<b>Förebyggande</b>					
PN	Ekonomisk ramavvikelse, mnkr	2,2	2,8	1,0	Ekonomi i balans
DN	Nyttjandegrad dagverksamhet**	92 %	91 %	92 %	90 %
<b>Kommentarer till indikatorernas utfall</b>					
*I 2017 års anslag återfinns för sista året en omställningsbudget avseende LOV hemvård på 4,8 mnkr samt ett tilläggsanslag på 39 mnkr, totalt 43,8 mnkr.					
**Innefattar dagrehabilitering, dagverksamhet inom förebyggande verksamhet samt demensdagvård.					

### Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om långsiktig och hållbar ekonomi

Hemvårdsnämnden har en stor utmaning framför sig att under kommande tre år uppnå god ekonomisk hushållning. Förändringar i rätt riktning ska kunna ses i slutet av verksamhetsåret 2019. Arbetet pågår främst inom hemvårdsverksamheten och åtgärderna kommer att utgå från det antagna strukturförändringsprogrammet. En bemanning anpassad till underlag, behov och ekonomisk tilldelning ska på sikt leda till en långsiktigt hållbar ekonomi.

Den förebyggande verksamheten har stor ekonomisk medvetenhet, helhetssyn och ett arbetssätt där kvalitet och ekonomi knyts samman vilket bidrar till en hållbar ekonomi i kommunen. Verksamheten ser att det finns positiva samband mellan systematiskt arbetsmiljöarbete, högt HME och låg sjukfrånvaro vilket bidrar till en budget i balans.

Genom att aktivt arbeta med förändrade arbetssätt, ökad samverkan, kompetensförsörjning och digitalisering inom Hemvårdsnämndens verksamhetsområde skapas möjligheter till ekonomisk hållbarhet på längre sikt.

- Det finns en god nyttjandegrad inom den förebyggande verksamhetens dagverksamheter.
- Hemvården arbetar med att se över arbetssätt i hur verksamheten planerar insatser tillsammans med individen och bemanning kopplat till beslutade/planerade timmar. Det är en del i arbetet med strukturförändringsarbetet som bräknar ge effekt på ekonomin och arbetssätt framöver. Arbeta med detta genomförs inom pilotområdet Gustavsvik och kommer utökas till Östernärke och Almby hemvård i början av 2020.

## 4.2 Mål inom Människors egenmakt

Ur ÖSB 2019: En människa som själv får vara aktiv i att forma sitt eget liv mår bra. En människa som har drivkraft att utveckla sig själv och sin omgivning ska få möjlighet till det. Örebro kommun ska bli bättre på att släppa lös den kraft som finns hos medborgare som kan och vill bidra till kommunens utveckling. I Örebro får alla möjligheter.

Mål: Människors livsvillkor ska vara jämlika.

Bedömningen är att Hemvårdsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om jämlika livsvillkor i hög utsträckning är uppfyllt, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seniorlotsarna har arbetat med att utveckla metoder kring förebyggande hembesök i syfte att nå målgrupper som man tidigare inte nått vilket har lett till goda resultat.</li> <li>• Samarbete med socialpsykiatrien.</li> <li>• Rutin har tagits fram för att säkra informationsöverföring mellan dagverksamheter och hemvården för att säkra kontaktvägar och öka samverkan.</li> <li>• Informationstillfällen har hållits för hemvårdens ledningsgrupper om hälsofrämjande och förebyggande verksamheter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbetet med språkbud behöver fortsätta att utvecklas och utbildning har genomförts under hösten.</li> </ul>

### Måluppfyllelse för indikatorer

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2019
<b>Hemvård</b>					
<b>PN</b>	Andel nöjda med inflytande (K/M)	xx	89 %	K 89 % M 90 % 89 %	Öka

Förebyggande					
DN	Andel nöjda med inflytande (K/M)*	xx	83 %	K 86 % M 79 % 83 %	Öka
Kommentarer till indikatorernas utfall					
*Gäller dagrehab och dagvård					

### Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om jämlika livsvillkor

Oavsett tidigare livsvillkor ska alla invånare erbjudas en god, jämställd och jämlik vård och omsorg tillika förebyggande verksamhet. Det handlar bland annat om att få vård och omsorg på ett språk varje individ förstår och att mötas av samma kvalitet och bemötande oavsett bakgrund. Individen ska ha möjlighet att vara delaktig i utformningen av samhället och i skapandet av dagens och morgondagens äldreomsorg.

- Språkkombud finns inom flertalet enheter men arbetet behöver utvecklas. Under hösten utbildningar genomförts för nya språkkombud med fokus på att stötta sina kollegor i kommunikation och dokumentation där medarbetarna inte har svenska som modersmål. Arbetet leder till en mer jämlik vård med en ökad kvalitet.
- Det finns en god samverkan med aktörer inom civila samhället inom den förebyggande verksamheten, nu också genom områdessatsning i Oxhagen/Varberga. Seniorlotsarna har arbetat med att utveckla metoder kring förebyggande hembesök och seniorträffar i syfte att nå målgrupper som man tidigare inte nått vilket har lett till goda resultat.
- Insatser för att säkerställa informationsöverföring mellan dagverksamheter och hemvårdsenheter har resulterat i en rutin kring att säkra kontaktvägar och öka samverkan. Positiva resultat kan ses och nästa steg är att planera för en arbetsgrupp med hemsjukvården för att ytterligare förstärka samverkan runt den enskilde. Flera av förebyggande verksamheter finns också geografiskt inom testområdena där Rehabiliterande arbetssätt ska testas. Detta ger goda möjligheter till fortsatt utveckling kring samverkan för att den enskilde ska nå sin målsättning utifrån sina behov.
- Hemvården har påbörjat ett samarbete med socialpsykiatri gällande samverkan om individer som är aktuella inom båda verksamheterna.
- För att öka samverkan och också ett möjligt utvecklat samarbete även med civilsamhället har informationstillfällen erbjudits hemvårdens ledningsgrupper samt vid ledarforum. Informationstillfällen har även varit riktade direkt till hemvårdsgupper och även i andra delar av vård- och omsorg som HSV nordost för att ge ökad kunskap om de hälsofrämjande och förebyggande verksamheterna som till exempel seniorlotsar, träffpunkter och volontärer samt för att stärka fortsatt till samverkan.

Mål: Alla ska ha tillgång till en meningsfull fritid.

Bedömningen är att Hemvårdsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om meningsfull fritid i hög utsträckning är uppfyllt, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sommarvistelse för äldre genomfördes sommaren 2019 uppdelat på tre vistelseperioder.</li> <li>Hög delaktighet och nöjdhet vid träffpunkter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Öka samverkan med det civila samhället inom verksamhetsområde hemvård.</li> <li>Arbeta med ensamhetsproblematik.</li> </ul>

### Måluppfyllelse för indikatorer

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2019
DN	Antal mottagare av frivilliginsatser (K/M)	585	K 375 M 148 523	K 430 M 153 589	Öka
DN	Antal frivilliga (K/M)	350	K 297 M 99 396	K 296 M 91 387	Öka
DN	Antal frivilliginsatser	13 813	13 529	12 347	Öka
Kommentarer till indikatorernas utfall					

### Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om meningsfull fritid

Äldre i Örebro kommun som bor i ordinarie boende ska erbjudas en aktiv och meningsfull tillvaro i gemenskap med andra. En meningsfull fritid kan innebära många olika saker för olika personer. Det kan handla om att få stöd att klara av egna vardagsrutiner och intressen. Hemvårdsnämnden ska också bedriva ett aktivt arbete för att erbjuda sociala sammanhang för äldre exempelvis i form av samverkan med anhöriga, det civila samhället, träffpunkter, och dagverksamhet. Stödet ska bidra till fysisk och psykisk hälsa och till att individen kan fortsätta att göra det hen tycker om.

- Sommarvistelse för äldre genomfördes under sommaren, för tredje året, uppdelat på tre vistelseperioder. Sommarvistelsen har genomförts i samverkan med civila samhället, enskilda volontärer och interna samt externa resurser. Utvärderingen har visat på fortsatt goda resultat och mycket nöjda deltagare.
- För att möta framtidens utmaningar och kunna bidra till att medborgarna får en meningsfull fritid behöver samverkan med civila samhället utvecklas inom hemvården.



- Det mycket höga antalet av besök vid träffpunkter och mötesplatser indikerar att de är betydelsefulla för möjlighet till aktiviteter och social samvaro samt minskad ensamhet för äldre. Även om deltagarna redan idag i flera sammanhang och uppföljningar uppvisar stor nöjdhet finns det en utmaning i hur träffpunkterna ska kunna motsvara behov och intressen hos den heterogena gruppen deltagare som åldersmässigt många gånger tillhör olika generationer av äldre. För en fortsatt utveckling pågår en utvärdering av träffpunktsverksamheten. Rapport kommer att sammanställas under kommande vår. Under de senaste åren har några träffpunkter gått över till att handhas av främst volontärer.
- Inom förebyggande finns en omfattande god fortsatt samverkan med många olika aktörer från civila samhället, vilket kommer hela förvaltningen till del och även anhöriga och en äldre befolkning i bred bemärkelse. Utan stöd och insatser från civila samhällets aktörer skulle många aktiviteter som idag görs vid t.ex. vårdboenden, träffpunkter och Anhörigcentrum inte kunna genomföras.

Mål: I Örebro kommun ska alla människors lika värde och mänskliga rättigheter respekteras.

Bedömningen är att Hemvårdsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om respekt för lika värde och mänskliga rättigheter i hög utsträckning är uppfyllt, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utbildning i mänskliga rättigheter som gavs till alla chefer under 2017 har fortsatt och samtliga medarbetare ska ha genomfört utbildningen 2020.</li> <li>• Enheterna har diskuterat trakasserier, diskriminering och jämställdhet med ett inkluderat hbtq-perspektiv vid arbetsplatsträffar.</li> <li>• Värdegrundsarbetet har återupptagits inom hemvården via strukturförändringsprogram och forskningsprojekt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det finns en god tradition av arbete med etiska frågor. Det tidigare etiska rådet behöver emellertid startas upp på nytt för att återta kontinuiteten i arbetet.</li> <li>• Ingen enhet är hbtq-diplomerad men inom förebyggande verksamhet planerar att diplomera fem enheter.</li> </ul>

### Måluppfyllelse för indikatorer

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2019
<b>PN</b>	Antal genderbudgetanalyser från föregående år som lett till beslut om förändringar i verksamhet eller arbetssätt (totala antalet utförda genderbudgetanalyser)	1(2)	0 (1)	0(1)**	Följemått
<b>Hemvård</b>					
<b>DN</b>	Antal anställda som deltagit i utbildning i mänskliga rättigheter (total antal anställda)	-	-*	58 %	Alla ska ha deltagit 2020
<b>Förebyggande</b>					

<b>DN</b>	Antal anställda som deltagit i utbildning i mänskliga rättigheter (totalt antal anställda)	-	-*	98 %	Alla ska ha deltagit 2020
<b>Kommentarer till indikatorernas utfall</b>					
* Nytt mått för 2019.					
**Undersökte personalkontinuitet som individen möter i egenskap av hemvårdstagare. Visade på inga större skillnader vilket därför inte lett till förändringar i arbetsätt.					

### **Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om respekt för lika värde och mänskliga rättigheter**

Hemvårdsnämnden möter människor som är i behov av stöd i olika omfattning. Hemvårdsnämnden ska bedriva ett kontinuerligt och levande värdegrundsarbete. Arbetet ska vara flexibelt och utgå från vad individen behöver och tycker är viktigt. Medarbetarna och nämnden ska ges goda kunskaper inom områden som hbtq, jämställdhet och våld i nära relationer för att säkra att verksamheten är fri från diskriminering och kränkande särbehandling.

- Arbetet med utbildning av samtliga medarbetare i mänskliga rättigheter är påbörjat och alla ska ha genomfört den under 2019 och 2020. Inom förebyggande har nästan alla genomgått utbildningen och inom hemvården har över hälften av medarbetarna gått utbildningen. Siffran hade kunnat vara högre men trycket har varit högt och det har varit kö till utbildningstillfällena.
- Enheterna har diskuterat trakasserier, diskriminering och jämställdhet med ett inkluderat hbtq-perspektiv vid arbetsplatsträffar men ingen enhet är hbtq-diplomerad men under våren 2020 planeras fem enheter inom förebyggande att diplomerar.
- Värdegrundsarbetet är återupptaget via Strukturförändringsprogrammet och forskningsprojektet.
- Det finns en god tradition av arbete med etiska frågor. Det tidigare etiska rådet behöver emellertid startas upp på nytt för att återta kontinuiteten i arbetet och för att bland annat arbeta med etiska frågor kring digitalisering.

## 4.4 Mål inom Trygg välfärd.

Ur ÖSB 2019: Välfärdsinsatser i en kommun skapar kvalitet för enskilda människor. Det skapar också kvalitet för samhället som helhet – då stärks hela Örebro. Örebro ska vara en kommun där människor vill växa upp, arbeta och bli gamla. Då krävs en trygg välfärd så att människornas upplevda trygghet ökar.

Mål: Örebro kommun ska erbjuda en trygg och god omsorg med hög grad av delaktighet, med god kvalitet, för alla äldre och människor med funktionsnedsättning.

Bedömningen är att Hemvårdsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om trygg och god omsorg för äldre och funktionsnedsatta i hög utsträckning är uppfyllt, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>Satsning på DRIVA- och VISA-handledare har fungerat bra. <sup>5</sup></li> <li>Arbetet med rehabiliterande arbetssätt har gått in i testfasen.</li> <li>Utbildning och utveckling av metoder för att uppmärksamma psykisk ohälsa.</li> <li>Planering av införande av IBIC pågår.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dokumentationssatsning avseende SOL och HSL pågår men behöver fortsätta för att stärka kvaliteten.</li> <li>Arbetssätt och rutiner med genomförandeplaner behöver utvecklas och arbete med detta pågår.</li> <li>Resultat av egenkontroller behöver lyftas och analyseras på ledningsnivå.</li> </ul>

### Måluppfyllelse för indikatorer

PN/ DN*	Indikatorer	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2019
<b>Hemvård</b>					
<b>PN</b>	Andel nöjda med trygghet (K/M)	85 %	88 %	K 88 % M 91 % 89 %	Öka
<b>PN</b>	Andel aktuella genomförandeplaner	60 %	70 %	--*	100 %
<b>DN</b>	Personalkontinuitet	18,2	19,3	18,67	< 15
<b>DN</b>	Andel undersköterskor av omvårdnadspersonal (K/M)**	-	-	K 87,9 % M 70 % 85,1 %	90 %
<b>DN</b>	Andel nöjda med bemötande (K/M)	96 %	97 %	K 98 % M 96 % 97 %	97%
<b>DN</b>	Antal slutförda avvikelser**	-	-	1663 av 3542	Följemått
<b>DN</b>	Andel slutförda avvikelser**	-	-	47 %	100 %
<b>Förebyggande</b>					
<b>PN</b>	Andel aktuella genomförandeplaner	100 %	100 %	98 %	100 %

<sup>5</sup> Nätverk för att säkerställa kvalitet och rättssäkerhet inom området Social dokumentation med kopplingar till värdegrund och verksamhetsmål.

DN	Andel nöjda med trygghet (K/M)	98 %	100 %	K 99 % M 99 % 99 %	Bibehålla
DN	Andel undersköterskor av omvårdnadspersonal (K/M)**	-	-	K 97,5 M 100 97,6 %	90 %
DN	Andel nöjda med bemötande (K/M)	99 %	100 %	K 100% M 99 % 100 %	97 %
DN	Antal slutförda avvikelser	-	-	67 av 70	Följemått
DN	Andel slutförda avvikelser	-	-	96 %	100 %
<b>Kommentarer till indikatorernas utfall</b>					
*På grund av att det krävs allt för mycket manuell hantering av framtagandet av underlaget kan inte utfallet kvalitetssäkras och därmed kan inte siffran redovisas.					
**Nytt mått för 2019.					

### Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om trygg och god omsorg för äldre och funktionsnedsatta

Det ska vara tryggt att åldras i Örebro kommun och den enskilde ska kunna leva ett värdigt liv och känna välbefinnande. En del av detta är att få möjlighet att leva och bo självständigt under trygga förhållanden och ha en aktiv och meningsfull tillvaro i gemenskap med andra och slippa känna ensamhet.

Örebro kommuns invånare ska ha möjlighet att bo kvar i eget boende trots behov av vård, stöd och omsorg. Hemvårdsnämnden ska verka för att människor får stöd och hjälp i hemmet efter behov i samverkan med anhöriga och det civila samhället. Genom ett gott förebyggande arbete ska Hemvårdsnämnden även verka för självständighet, livskvalitet och god psykisk hälsa.

Arbetsätten ska vara rehabiliterande och syfta till att bibehålla eller öka hälsa och förmågor utifrån individens egna målsättningar. Den enskilde ska, så långt det är möjligt, kunna välja när och hur stöd och hjälp i boendet ges och maten och måltidssituationens betydelse för god hälsa och livskvalitet ska alltid beaktas.

- Arbetet med rehabiliterande arbetssätt har gått in i testfasen med mål att individerna ska uppnå en högre grad av självständighet genom att kunna klara av att göra mer saker själv eller med mindre stöd.
- Satsning på DRIVA- och VISA-handledare har fungerat bra. Syftet med nätverken är att säkerställa kvalitet och rättssäkerhet inom området Social dokumentation med dess kopplingar till värdegrund och verksamhetsmål. Utgångspunkten i social dokumentation kan kopplas både till verksamhetens värdegrundsarbete och ICF, den internationella klassifikationen för funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa.
- Införandet av mobil dokumentation SoL har påbörjats för att bidra till en bättre arbetsmiljö och säkerställa att dokumentation genomförs vilket leder till en säkrare vård och uppföljning för den enskilde. Pilot för mobil dokumentation är genomförd med övervägande positivt resultat, men inledningsvis med

teknikproblem, vilket har flyttat fram tidplanen något. Införandet är nu planerat till början av året.

- Ett fortsatt utvecklingsarbete behöver genomföras för att tydliggöra vad som ska dokumenteras och hur informationsöverföring ska ske samt utbildning för medarbetarna i hur verksamhetssystemen fungerar och ska användas.
- Utbildningar i "Första hjälpen till psykisk hälsa" har fortsatt och totalt har 250 medarbetare inom Vård och omsorg och myndighetsavdelningen deltagit och fått ökade kunskaper om tidiga tecken på psykisk ohälsa, olika diagnoser och bemötande. Planering pågår för fortsatta utbildningar.
- Projektet psykisk hälsa för seniorer genom projektanställd seniorlots har fortsatt under året. Syftet är att utveckla arbetet för seniorers psykiska hälsa och en metodutveckling för att kunna identifiera och fånga upp seniorer som riskerar att drabbas av psykisk ohälsa samt att bidra till att utveckla kompetens och arbetsmetoder inom vård och omsorg.
- Den förebyggande verksamheten har arbetat med att ta fram metoder för att uppmärksamma den psykiska hälsan. Bland annat har en reviderad samtalsguide tagits fram och använts för hälsosamtalen vid Förebyggande hembesök.
- Planering av utbildning och införande av IBIC (individens behov i centrum) som är ett behovsriktat och systematiskt arbetssätt pågår.
- Framtida kompetensförsörjning är ett område där det pågår arbete kring genom bl.a validering, olika typer av arbetsmarknadsåtgärder samt differentiering av arbetsuppgifter men som är en av nämndens utmaningar.
- Genomförandeplanerna är grunden i planeringen av arbetet och det finns behov av att utveckla arbetssätt och rutiner kring detta vilket är en del i strukturförändringsprogrammet.
- Verksamheterna bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete genom en årsplan med inplanerade egenkontroller, uppföljningar och analyser. Under året har egenkontroller av basal hygien, HSL-dokumentation, vårdprevention, avvikelser och riskanalyser genomförts. Verksamheterna följer avvikelseprocessen och alla händelser analyseras registreras och bedöms i teamet. Antalet avvikelser inom dagvården är lågt och åtgärder med god effekt är vidtagna men inom hemvården är antalet avvikelser fortsatt höga.
- Resultat av egenkontroller inom avvikelshantering och journalgranskning behöver lyftas och analyseras på ledningsnivå.

Mål: I Örebro kommun ska det finnas tillgång till bostäder.

Bedömningen är att Hemvårdsnämndens åtagande att bidra till utveckling inom målet om tillgång till bostäder helt är uppfyllt, och ser följande:

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lyfter och belyser behov av framtida platser inom vård- och omsorgboenden utifrån aktuell kännedom om målgruppen.</li> </ul>	

### Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målet om tillgång till bostäder

Många av de individer som får stöd från Hemvårdsnämnden behöver stöd för att kunna bo kvar i sin ordinarie bostad. Det handlar om människor som behöver service, hjälpmedel, omvårdnad eller hälso- och sjukvård i hemmet. Effekten av en god hemvårdsverksamhet och förebyggande verksamhet är att fler av Örebros invånare kan bo kvar i ordinärt boende trots ålder, sjukdom eller funktionsvariation.

- Ny mötesstruktur för bostads- och lokalfrågan har utvecklats för att ta ett större helhetsgrepp kring framtida bostadsförsörjning inom hela kommunen.
- Lyfter och belyser behov av framtida platser inom vård- och omsorgboenden utifrån aktuell kännedom om målgruppen.

## 5. Analysunderlag – ekonomi.

Hemvårdsnämnd totalt	Bud-Utf 2018 <sup>1)</sup>	Budget 2019	Utfall 2019	Bud-Utf 2019	Bud-Utf 2019
tkr	tkr avvikelse	tkr	tkr	tkr avvikelse	% avvikelse
Förebyggande verksamhet	2 853	-102 838	-101 804	1 034	1%
Hemvård	-90 765	-156 543	-256 968	-100 425	-64%
Övergripande verksamhet		-7 730	-4 883	2 847	37%
Förvaltningsövergripande verksamhet	1 961	-12 722	-11 486	1 236	10%
Politisk verksamhet inkl planeringsreserv		-1 921	-822	1 099	57%
Ej utfördelat effektiviseringskrav		4 671	0	-4 671	100%
<b>Totalt Hemvårdsnämnd</b>		<b>-277 083</b>	<b>-375 963</b>	<b>-98 880</b>	<b>-36%</b>
Varav intraprenader		-12 603	-12 964	-361	-3%
<b>Totalt Hemvårdsnämnd exkl intraprenader</b>		<b>-264 480</b>	<b>-362 999</b>	<b>-98 519</b>	<b>-37%</b>

<b>Ingående ackumulerat resultat intraprenader 2019</b>	<b>839</b>
Ianspråktagande ack resultat 2019	0
Nya underskott 2019	-361
Nya överskott 2019	0
<b>Utgående ackumulerat resultat intraprenader 2019</b>	<b>478</b>
<b>Avvikelse inklusive ianspråktagande av ack resultat intraprenader</b>	
Årets avvikelse exkl. intraprenader	-98 519
Årets avvikelse intraprenader (dvs nya över- och eller nya underskott 2019)	-361
<b>Justerad avvikelse inkl intraprenadernas över- underskott som härrör från 2019</b>	<b>-98 880</b>

1) Budgetavvikelse 2018 har endast tagits med för de enheter där jämförelsetal för 2018 finns.

Utfallet för 2019 visar på en negativ avvikelse mot budget på -98,9 mnkr inklusive intraprenadens avvikelse och -98,5 mnkr exklusive intraprenadens avvikelse. Den anslagsfinansierade och den intäktsfinansierade hemvårdsverksamheten redovisar sammantaget en negativ budgetavvikelse på -100,4 mnkr. Den Förebyggande verksamheten redovisar en positiv budgetavvikelse på 1,0 mnkr och de övergripande verksamheterna inklusive nämnd och planeringsreserv redovisar positiva budgetavvikelser på 5,2 mnkr. Den negativa budgetavvikelsen påverkas också av att det kvarstår ett effektiviseringskrav på 4,7 mnkr som inte hanterats under året.

Inom Hemvårdsnämnden återfinns en intraprenad inom den Förebyggande verksamheten, Dagverksamhet demens och denna enhet prognostiserar negativ budgetavvikelse på -0,4 mnkr. Detta täcks dock i sin helhet av ackumulerade resultat från tidigare år.

Effektiviseringskravet i budget 2019 uppgick för Hemvårdsnämnden till 5,8 mnkr och avser de anslagsfinansierade verksamheterna. Nämnden har reducerat 1,5 tjänst inom administration och ledning, men 4,7 mnkr av effektiviseringskravet kvarstår. Inom hemvården pågår arbetet med strukturförändring och kvarvarande effektiviseringskrav ingår som en del i detta arbete. Se bilaga 8.2 Aktiviteter och ekonomiskt utfall strukturförändringsprogrammet.

Nämndens planeringsreserv<sup>6</sup> uppgår till 0,7 mnkr och har på grund av nämndens ekonomiska situation inte nyttjats under året.

Hemvårdsnämnden har ett tilldelat anslag för inventarieinvesteringar som uppgår till 3,9 mkr varav 3,1 mnkr har nyttjats under året.

<sup>6</sup> Planeringsreserven är nämndens verktyg för att möjliggöra politiska prioriteringar under året.

## 5.1 Enheternas ekonomiska resultat

Hemvårdsnämnd totalt	Bud-Utf 2018 <sup>1)</sup> tkr avvikelse	Budget 2019 tkr	Utfall 2019 tkr	Bud-Utf 2019 tkr avvikelse	Utf/Bud 2019 % förbrukn
<b>Förebyggande verksamhet</b>					
Förebyggande gemensamt	1 075	-24 548	-23 862	686	3%
Dagvårdsresor	-1 030	-9 366	-11 471	-2 105	-22%
Dagverksamhet	811	-19 953	-18 892	1 061	5%
Dagverksamhet demens intraprenad	17	-12 603	-12 964	-361	-3%
Frivilligt och hälsofrämjande	1 133	-18 744	-17 449	1 295	7%
Minnesmottagning	95	-1 465	-1 313	152	10%
Anhörigcentrum	554	-4 093	-3 837	256	6%
Personliga ombud	72	-999	-977	23	2%
Omvårdnadshjälpmedel	126	-11 067	-11 039	28	0%
<b>Totalt Förebyggande verksamhet</b>	<b>2 853</b>	<b>-102 838</b>	<b>-101 804</b>	<b>1 034</b>	<b>1%</b>
<b>Hemvård gemensamt</b>					
Hemvård gemensamt		-1 154	1 007	2 161	187%
Hemvård lokaler		-4 467	-8 357	-3 890	-87%
<b>Totalt Hemvård gemensamt</b>	<b>-2 859</b>	<b>-5 621</b>	<b>-7 350</b>	<b>-1 729</b>	<b>-31%</b>
<b>Hemvård HSV, Natt och Larm</b>					
HSV, Natt, Larm gemensamt	13	-1 581	-1 635	-54	-3%
Natt sjuksköterska	-1 237	-10 287	-11 518	-1 231	-12%
Natt omvårdnad	583	-43 773	-41 393	2 380	5%
Larm	-857	-10 599	-11 440	-841	-8%
Välfärdsteknik	-1 603	-2 252	-2 957	-705	-31%
HSV nordost	-5 122	-26 770	-30 686	-3 916	-15%
HSV sydost	-5 760	-27 038	-33 124	-6 086	-23%
HSV Väster	-3 336	-28 622	-32 549	-3 928	-14%
<b>Totalt Hemvård HSV Natt och Larm</b>	<b>-17 319</b>	<b>-150 921</b>	<b>-165 303</b>	<b>-14 382</b>	<b>-10%</b>
<b>Hemvård LOV</b>					
Hemvård väster	-22 162		-23 712	-23 712	
Hemvård nordost	-24 425		-28 364	-28 364	
Hemvård sydost	-23 999		-32 238	-32 238	
<b>Totalt Hemvård LOV</b>	<b>-70 587</b>		<b>-84 314</b>	<b>-84 314</b>	
<b>Totalt Hemvård</b>	<b>-90 765</b>	<b>-156 543</b>	<b>-256 968</b>	<b>-100 425</b>	<b>-64%</b>
<b>Övergripande verksamhet</b>					
Förvaltningsgemensamt		-5 010	-1 866	3 144	63%
Företagshälsovård och friskvård		-2 720	-3 017	-297	-11%
<b>Totalt övergripande verksamhet</b>		<b>-7 730</b>	<b>-4 883</b>	<b>2 847</b>	<b>37%</b>
<b>Förvaltningsövergripande verksamhet</b>					
Bemanningsenhet	-767	-4 877	-4 899	-22	0%
Kvalitets- och utvecklingsteam	2 728	-7 845	-6 587	1 258	16%
<b>Totalt förvaltn övergrip verksamhet</b>	<b>1 961</b>	<b>-12 722</b>	<b>-11 486</b>	<b>1 236</b>	<b>10%</b>
<b>Politisk verksamhet</b>					
Hemvårdsnämnd		-1 235	-822	413	33%
Planeringsreserv		-686	0	686	100%
<b>Totalt politisk verksamhet</b>		<b>-1 921</b>	<b>-822</b>	<b>1 099</b>	<b>57%</b>
Ej utfördelat effektiviseringskrav		4 671		-4 671	100%
<b>Totalt Hemvårdsnämnd</b>		<b>-277 083</b>	<b>-375 963</b>	<b>-98 880</b>	<b>-36%</b>

1) Budgetavvikelse 2018 har endast tagits med för de enheter där jämförelsetal för 2018 finns.

### 5.1.1 Förebyggande verksamhet

Den Förebyggande verksamheten redovisar en positiv budgetavvikelse på 1,0 mnkr och samtliga verksamheter förutom dagvårdsresor och intraprenaden dagverksamhet demens redovisar positiva budgetavvikelser. Intraprenadens underskott täcks av tidigare års



överförda resultat. Verksamheterna arbetar aktivt med sin budget och involverar medarbetarna i arbetet vilket ger en god ekonomisk medvetenhet.

Enheternas prognostiserade positiva avvikelse beror främst på vakanser och tjänstledigheter där vikarier inte kunnat tillsättas fullt ut samt anställning med lönebidrag. Flera av verksamheterna inom förebyggande är av den karaktären att det krävs lång inskolning och specifik kompetens vilket gör att timvikarier eller kortare vikariat inte alltid kan tillämpas. Därutöver finns alltid en generell återhållsamhet med tillsättning.

Dagvårdsresorna redovisar en negativ budgetavvikelse på -2,1 mnkr trots att 0,8 mnkr av anslaget för utvecklingsuppdrag gällande social dagvård och förstärkt rehabilitering ombudgeterats till dagvårdsresorna under 2019. Kostnaden för dagvårdsresor har totalt sett ökat med 18 % under 2019 jämfört med 2018. Under perioden juli-december har kostnaden ökat med 32 % jämfört med samma period 2018. Kostnad per resa har ökat med 15 % jämfört med 2018 och antal resor har ökat 2,6 % jämfört med 2018. Orsaken till den stora kostnadsökningen beror på nya avtal som Region Örebro Län gick in i från och med juli 2019.

Chefer från dagverksamhet i vård och omsorg har sedan flera år tillbaka en kontinuerlig samverkan med Trafikenheten inom Stadsbyggnad och Länstrafiken inom Region Örebro län. Samarbetet inkluderar nu sedan en tid tillbaka också Förvaltningen för funktionsstöd, vilka också har ett stort antal resor. Inom ramen för planering av resor ingår förutom dagvårdsresorna färdtjänst, Riksfärdtjänst, FLEX-trafiken, kompletteringstrafik och kommunresor.

Ett mångårigt arbete har skett från förvaltningen för att reducera kostnaderna bland annat genom att föreslå ökad samåkning. Kartläggning av samtliga resor till dagverksamheter har tidigare gjorts som visar på att samåkning inte sker i den grad som borde vara möjligt. Orsaker till bomresor följs noga och har reducerats något under senare år genom att åtgärder gjorts där det är möjligt. En utredning kring kostnader färdtjänst och kollektivtrafik har nu gjorts av Stadsmiljö & Trafik, Stadsbyggnad. I utredningen lämnas också förslag till ett antal åtgärder. Region Örebro län ser bland annat över vad en spridning av trafiken i tid kan ge i minskade kostnader och även dagverksamheterna ser över vad en eventuell förskjutning i tid av resorna skulle innebära.

### **5.1.2 Hemvård gemensamt**

Inom hemvård gemensamt redovisas kostnader för verksamhetschef och lokaler både för den intäktsfinansierade och den anslagsfinansierade verksamheten. Den del som avser intäktsfinansierad verksamhet finansieras via interna intäkter inom LOV.

Hemvård gemensamt redovisar totalt sett en negativ budgetavvikelse på -1,7 mnkr för 2019. Orsaken till detta är att lokalkostnaderna för verksamheterna inom hemvård LOV är 3,7 mnkr högre än de intäkter som fås från programnämnden kopplat till lokaler samt att HSV verksamheten gått in i nya lokaler i Vivalla vilket ökat verksamhetens kostnader gentemot budget med 0,1 mnkr.

Inom Hemvård gemensamt återfinns en intäkt från strukturförändringsprogrammet på 2,3 mnkr avseende utökning av chefer inom hemvård LOV vilket minskar den totala budgetavvikelsen.

### 5.1.3 Hemvård HSV, Natt och Larm

*Hemvård – Natt* redovisar en positiv budgetavvikelse för 2019 på 1,1 mnkr. Det prognostiserade överskottet beror i huvudsak på att det har varit stabilt med omvårdnadspersonal, chefer som arbetar nära sina medarbetare och att samarbetet mellan enheterna ökat. Därutöver har en enhetschefstjänst varit vakant under stor del av året. Underskottet inom Natt sjuksköterska beror till stor del på höga kostnader för övertid fram för allt under sommaren. Verksamheten har aktivt arbetat med att minska korttidsjukfrånvaron och att tillsätta vakanta tjänster.

*Hemvård – Larm och välfärdsteknik* redovisar en negativ budgetavvikelse för 2019 på -1,5 mnkr. Orsaken till prognostiserat underskott är i huvudsak högre personalkostnader (där höga övertidskostnader är en del) än budget samt att kostnaderna för inköp inom välfärdsteknik överstiger budget med 0,4 mnkr. Larm och Välfärdsteknik samarbetar bland annat genom att Larm utför en del tjänster åt Välfärdsteknik. Inom förvaltningen pågår ett arbete med att flytta ut besvarandet av larm till hemvårdsenheterna vilket har medfört en viss turbulens och minskad stabilitet inom Larmgruppen. Detta har ökat personalkostnaderna under hösten. Överföringen av larmen sker successivt och påbörjades i november 2019 och kommer att vara slutförd i februari 2020.

*Hemvård – HSV* redovisar en negativ budgetavvikelse på -13,9 för 2019. Detta beror dels på inköp av hyrsjuksköterskor men även på höga personalkostnader. Övertidskostnader för sjuksköterskor uppgick under 2019 till 3,4 mnkr. Kostnaden för hyrsjuksköterska uppgår under 2019 till 7,1 mnkr vilket är ungefär dubbla kostnaden mot anställda sjuksköterskor. Se även bilaga 8.3 Inköp hyrsjuksköterska.

Enheterna har arbetat och arbetar aktivt med att minska inköp av hyrsjuksköterskor och istället tillsätta vakanta tjänster och arbeta för att behålla personal. Under 2018 redovisades en negativ ekonomisk avvikelse på -14,2 mnkr och under 2019 har inköp av hyrsjuksköterskor minskat med 9,3 mnkr jämfört med 2018. Orsaken till att det ekonomiska resultatet trots detta inte förbättrats mer än 0,3 mnkr mellan åren är att personalkostnaderna ökat med 9,8 mnkr i jämförelse med 2018, varav övertidskostnaderna ökade med 0,7 mnkr och kostnaden för sommarpaketet för sjuksköterskor ökade med cirka 0,6 mnkr. Ett arbete pågår för att se över bemanningen och personalkostnaderna inom HSV-verksamheten. Införandet av digital planering i TES har pågått under året i syfte att få en bättre överblick över faktiskt resursbehov. En orsak till de höga personalkostnaderna under 2019 är att schemalaggningsen inte varit optimal och att undersköterskor är fortsatt anställda trots att vakanta sjukskötersketjänster tillsatts. Inför 2020 har schemalaggningsen setts över och den fortsatta bemanningen med undersköterskor utvärderas kontinuerligt av verksamheten.

Från och med den 18 november 2019 har förvaltningen infört stopp för hyrsjuksköterska vilket innebär att alla behov ska prövas och beslut om undantag fattas av förvaltningschef. Under hösten har det endast varit HSV väster som haft behov av hyrsjuksköterska och inför 2020 är alla vakanta tjänster tillsatta. För att nyttja resurser effektivt inom hela förvaltningen och minska behovet av hyrsjuksköterska samverkas till viss del med vård- och omsorgsboende och i april 2020 planeras en gemensam helgorganisation att inrättas för hela hemvården.

### 5.1.4 Hemvård LOV

Hemvård LOV redovisar under 2019 en negativ budgetavvikelse på -84,3 mnkr. Kostnaderna överstiger intäkterna med 36,2 %. Om kostnader/intäkter kopplade till strukturförändringsprogrammet inte tas med i beräkningen uppgår procentsatsen till 35,4 %. Motsvarande period 2018 översteg kostnaderna intäkterna med 29,6 %. Se även

bilaga 8.4 Utfall nyttjandegrad Hemvård LOV. Skillnaden mot föregående år kan övergripande förklaras av följande delar, tabell i mnkr:

<b>Förändring resultat 2019 jmf med 2018, mnkr</b>	<b>-13,7</b>
Varav	
Minskat antal utförda timmar	-6,9
Kontrollfunktion, ej debiterbar tid	-2,8
Minskade kostnader för övertid	0,6
Utökning enhetschefer	-2,3
Korrigerig av periodisering intäkter service (13 mån intäkter 2018)	-1,8
Övrigt	-0,5

Antal utförda timmar (omsorg och service) har minskat med cirka 16 400 timmar, men verksamhetens totala kostnader har ökat med 2,7 % jämfört med 2018. Av totalt 16 400 timmar avser cirka 5 700 timmar tid som lagts ned på medarbetardagar under våren 2019. Denna tid har inte ersatts med LOV-ersättning utan verksamheten har fått ersättning via strukturförändringsprogrammet för vikariekostnader. Om kostnaden för vikarier beräknas uppgå till den vikarieersättning som enheterna fått och hänsyn tas till detta vid jämförelse mellan åren har verksamhetens totala kostnader ökat med 2,3 % jämfört med 2018.

En del av Myndighetsavdelningens kontrollfunktionen som infördes i juni 2018 innebär att verksamheten inte ersätts för utförd tid utöver beviljad tid och denna tid uppgår under 2019 till cirka 25 500 timmar.

Under 2018 korrigerades periodiseringen vad gäller intäkten för utförda timmar service vilket innebär att det under 2018 bokfördes intäkter motsvarande 13 månader. Detta påverkade 2018 års resultat positivt med cirka 1,8 mnkr. Under 2019 är periodiseringen av dessa intäkter korrekt, dvs intäkten för utförda timmar bokförs i den månad som insatsen utförts.

### Fokusområde öka nyttjandegraden

Total resurstid<sup>7</sup> är i princip oförändrat på helår 2019 jämfört med 2018 men samtidigt har totalt antal utförda timmar (omsorg och service) minskat med cirka 3 %. Detta betyder att hemvården har utfört färre hemvårdstimmar med fler resurstimmar, vilket också påverkar nyttjandegraden, se bilaga 8.5 Nyttjandegrad hemvård LOV. På totalnivå var det under det första halvåret 2019 som hemvårdstimmar minskade utan att resurstiden korrigerades vilket syns även på att nyttjandegraden minskade med 2,2 procentenheter jämfört med samma period föregående år. Under andra halvåret 2019 har antal utförda timmar ökat något samtidigt som resurstiden minskat något. Detta har medfört att nyttjandegraden successivt ökat under andra halvåret och var 0,2 procentenheter högre än under motsvarande period 2018. Dock ser det olika ut mellan hemvårdsavdelningarna, se tabell nedan.

	2018			2019			Differens 2019-2018		
	Helår	Jan-juni	Juli-dec	Helår	Jan-juni	Juli-dec	Helår	Jan-juni	Juli-dec
Väster	61,0%	61,1%	60,8%	61,9%	61,3%	62,6%	1,0%	0,2%	1,8%
Nordost	60,0%	60,8%	59,2%	59,2%	59,1%	59,3%	-0,8%	-1,8%	0,2%
Sydost	54,8%	56,0%	53,5%	52,0%	51,5%	52,5%	-2,8%	-4,5%	-1,0%
<b>Totalt</b>	<b>58,6%</b>	<b>59,4%</b>	<b>57,9%</b>	<b>57,6%</b>	<b>57,2%</b>	<b>58,1%</b>	<b>-1,0%</b>	<b>-2,2%</b>	<b>0,2%</b>

I tabellen ovan har hänsyn tagits till resurstimmar som nyttjats till medarbetardagar under 2019.

Väster har en ökning av nyttjandegraden med 1,0 % jämfört med 2018, men under andra halvåret har den positiva utvecklingen ökat jämfört med första halvåret. Nordost och sydost har en lägre nyttjandegrad än 2018, men båda avdelningarna visar på en positiv

<sup>7</sup> Resurstid är total schemalagd tid vad gäller omvårdnadspersonal inom hemvård LOV.

utveckling under andra halvåret. Se även bilaga 8.6 Nyttjandegrad Hemvård LOV per avdelning och enhet 2019 där utvecklingen per månad 2019 framgår.

Inom strukturförändringsprogrammet pågår bland annat arbete med att förbättra schemaläggning och planering vilket förväntas påverka nyttjandegraden positivt. Gustavsvik hemvård har under hösten 2019 varit en pilot med syfte att i detalj studera enheten för att se vilka aktiviteter som kan vidtas bland annat för att nå en ekonomi i balans. En positiv effekt av arbetet har varit att nyttjandegraden höjts.

#### **Fokusområde öka nyttjandegraden – avdelning väster**

Inom avdelning väster har ledningsgruppen arbetat med att sätta upp delmål för nyttjandegraden och målet för december var 63,8 % vilket i princip nåddes då utfallet var 63,5 %. En del i arbetet med att öka nyttjandegraden har varit att säkerställa planeringsprocessen vilket bland annat innebär att besöksplanerna hålls ständigt uppdaterade efter kundernas behov och därmed sker även bemanning efter de behov som kunderna har. Enhetschef följer upp och återkopplar planeringen med respektive medarbetare samt i gruppsamtal på enheterna i syfte att få en delaktighet och påverkansmöjlighet för medarbetarna. På enhetsnivå följs planerad tid och utförd tid av besöksplan. Snittnivåerna ligger över 90 % på båda måtten och bedöms kunna öka ytterligare under kommande år.

#### **Fokusområde öka nyttjandegraden – avdelning nordost**

Inom nordost pågår arbete med att säkerställa att besöksplaner uppdateras fortlöpande och vikten av att driftplanerare har en ständig dialog med medarbetarna kring kundens behov betonas i syfte att säkerställa att besöksplanerna speglar kundens aktuella behov. Flera enheter har problem med bomtid och sena avbokningar, men i syfte att nyttja denna tid har vissa enheter som regel att använda tiden till kompetensutveckling och uppdatering av genomförandeplaner vilket är kvalitetshöjande. Arbete med att minska andel timavlönade pågår också inom enheterna, dels för ökad kvalitet, bättre kontinuitet men även för att höja nyttjandegraden. Enhetscheferna arbetar för att få medarbetarna att känna sig delaktiga i planeringen och att tydliggöra vilka faktorer som är viktiga för att få en effektiv planering.

#### **Fokusområde öka nyttjandegraden – avdelning sydost**

Inom sydost pågår ett förbättringsarbete vad gäller planering då det är denna som lägger grunden för nyttjandegraden. En framgångsfaktor i arbetet är att få alla medarbetare delaktiga i arbetet med syfte att nå god kvalitet för kunderna samtidigt som personalresurser nyttjas effektivt. De flesta enheter inom sydost är, på grund av stora geografiska områden, bilburna och det är en utmaning att få till en planering som tar hänsyn till exempelvis delegeringar samtidigt med logistik för att minimera restid. Flera enheter har utmaningar vad gäller bomtid och sena avbokningar och arbete pågår för att minimera detta. På enhetsnivå analyseras veckovis utförd tid i relation till planerad och det säkerställs att besöksplanerna stämmer överens med kundernas behov. Under 2019 har hyresavtal tecknats för en lokal på Vinön som beräknas minska restiden med 8 timmar per dygn.

#### **Fokusområde öka andel debiterbar tid**

Under 2019 uppgick antal timmar som utfördes utöver beslut till cirka 25 500 timmar jämfört med 2018 då denna tid uppgick till cirka 18 900 timmar<sup>8</sup>. Ökningen mellan åren beror på att Myndighetsavdelningen införde denna kontroll i juni 2018 vilket innebär att det endast är delårseffekt 2018. Om man istället jämför ett genomsnitt per månad

---

<sup>8</sup> Av totalt antal icke debiterbara timmar uppskattas cirka 10 % avse LSS-insatser där enheterna får ersättning på annat sätt än via LOV.

uppgår icke debiterbar tid till cirka 2 100 timmar under 2019 vilket är minskning med i genomsnitt cirka 600 timmar/månad (21 %) jämfört med 2018.

Inom strukturförändringsprogrammet pågår bland annat arbete med att minska andelen ej debiterbar tid vilket syns på helhetsnivå där icke debiterbar tid är 30 % lägre i december än genomsnittet per månad under 2019. Se även bilaga 8.7 Andel debiterbar tid Hemvård LOV per avdelning och enhet 2019.

En del av icke debiterbar tid avser dubbelbemanning och där finns det i vissa kundärenden utmaningar att rent praktiskt kunna justera ned utförd tid till biståndsbeslutad tid samt att arbetsmiljöskäl kan ge upphov till dubbelbemanning. Verksamheten har också identifierat att HSL-beslutet som läggs in av HSV-personal kan vara bristfälliga och för att öka förståelsen för hur informationen används har verksamheten haft träffar med enhetschefer inom HSV.

Enheterna har arbetat kontinuerligt med justering av besöksplaner efter kundernas behov. Under hösten har flera enhetschefer haft dialog med biståndshandläggare vilket resulterat i förändrade biståndsbeslut och bättre balans mellan faktiskt behov och beslut.

#### **Fokusområde öka andel debiterbar tid – avdelning väster**

I december var icke debiterbar tid för avdelningen 472 timmar vilket är 36 % lägre än genomsnittet per månad under 2019.

#### **Fokusområde öka andel debiterbar tid – avdelning nordost**

I december var icke debiterbar tid för avdelningen 283 timmar vilket är 55 % lägre än genomsnittet per månad under 2019.

#### **Fokusområde öka andel debiterbar tid – avdelning sydost**

I december var icke debiterbar tid för avdelningen 743 timmar vilket är 1 % lägre än genomsnittet per månad under 2019. Det är stor spridning mellan enheterna vad gäller hur väl man lyckats med att minska den icke debiterbara tiden. Gustavsvik som varit pilot har minskat den icke debiterbara tiden med 46 % jämfört med genomsnittet per månad under 2019. En orsak till att den icke debiterbara tiden inte minskat så mycket inom sydost är att Almby har en stor del av LSS-insatserna som ligger med i icke debiterbar tid, men som ersätts på annat sätt än via LOV-ersättning.

#### **Sjukfrånvaro**

Det negativa resultatet påverkas av att hemvårdsverksamheten har fortsatt höga sjuktal. Korttidssjukfrånvaron för hela hemvården ligger i nivå med föregående år medan långtidssjukfrånvaron minskat. Många enheter arbetat aktivt med att minska sjukfrånvaron och utökningen av enhetschefer bidrar till ett närmare ledarskap som ger goda förutsättningar i detta arbete.

#### **Övertidskostnader**

Övertidskostnaderna har minskat med 0,6 mnkr (7,3 %) jämfört 2018, men det ser olika ut mellan avdelningarna, väster har minskat övertidskostnaderna med 1,0 mnkr (24,3 %), nordost med 0,2 mnkr (13,9 %) medan sydost har ökat kostnaderna med 0,6 mnkr (27,3 %). Inom väster och nordost har det under året pågått ett aktivt arbete med att minska övertidskostnaderna. Bland annat förs diskussioner på respektive avdelnings ledningsgrupp i syfte att lära av varandra. Även inom sydost pågår ett arbete med att minska övertiden, men det är stora utmaningar med att få ned övertiden. Övertiden inom sydost har dock minskat under andra halvåret 2019 jämfört med första halvåret. En orsak till höga övertidskostnader inom sydost kopplas samman med hög sjukfrånvaro och frånvaro kopplat till vård av barn (VAB). Enheterna arbetar bland annat med att förbättra planering och schemaläggning för att minska övertiden.

### **Utökat antal enhetschefer (mål mellan 10-30 medarbetare per chef)**

Flera enheter har under året delats och fler enhetschefer har rekryterats i syfte att få ett närmare ledarskap. Detta ger enhetscheferna möjlighet att arbeta nära personalen vilket förväntas ge goda effekter både på arbetsmiljö, ekonomi och kvalitet.

För att komma tillrätta med det totala underskottet arbetar förvaltningen aktivt med aktiviteter inom strukturförändringsprogrammet, se bilaga 8.2 Aktiviteter och ekonomiskt utfall strukturförändringsprogrammet.

#### **5.1.5 Övergripande verksamhet**

I övergripande verksamhet ingår kostnader för förvaltningschef och andra förvaltningsövergripande kostnader samt kostnader för företagshälsövård och friskvård.

För 2019 redovisas en positiv budgetavvikelse på 2,8 mnkr. 3,1 mnkr avser förvaltningsövergripande reserver som inte nyttjats. Kostnaden för friskvård har dock ökat jämfört med budget med 0,4 mnkr (43 %). Orsakerna till detta kan bland annat vara att reglerna för när timavlönade kan ta ut friskvårdskuponger förändrades inför 2019 och/eller att en högre andel av personalen nyttjar kupongerna.

#### **5.1.6 Förvaltningsövergripande verksamhet**

**Bemanningsenheten (BE)** redovisar en budget i balans för 2019. BE:s uppdrag har delvis förändrats med anledning av att flera enheter hanterar bokning av vikarier själva. Rekrytering och introduktion kvarstår dock inom BE och inför 2020 kommer samtliga enheter övergå till att hantera bokning av vikarier själva. 2018 redovisade BE en negativ budgetavvikelse på -0,8 mnkr, men detta underskott har hanterats i och med det förändrade uppdraget.

**Kvalitets- och utvecklingsteam** redovisar en positiv budgetavvikelse på 1,3 mnkr. Orsaken till överskottet är bland annat att lägre personalkostnader än budget.

#### **5.1.7 Politisk verksamhet**

Hemvårdsnämndens verksamhet redovisar en positiv budgetavvikelse på 0,4 mnkr under 2019. Orsaken är bland annat inställd nämnd i augusti.

Planeringsreserven på 0,7 mnkr har med anledning av det ekonomiska resultatet inte nyttjats under året.

## 5.2 Intäkts- och kostnadsutveckling

Bruttoredovisning, belopp i tkr	Budget 2019	Utfall 2019	Avvikelse, Budget-Utfall	
			Avvikelse, Budget-Utfall	%
<b>Kostnader</b>				
Personalkostnader	-424 736	-515 197	-90 461	-21%
Köp från bemanningsföretag	0	-7 305	-7 305	
Kapitalkostnader	-3 864	-4 199	-335	-9%
Lokalkostnader inkl lokalvård	-32 482	-36 276	-3 794	-12%
Förbrukningsinventarier och förbrukningsmaterial	-7 821	-9 577	-1 756	-22%
Köp av kost	-4 149	-10 325	-6 176	-149%
Bil- och transportkostnader	-10 780	-11 686	-906	-8%
Dagvårdsresor	-9 366	-11 471	-2 105	-22%
Inköp och tvätt arbetskläder	-3 600	-4 597	-997	-28%
Övriga kostnader	-33 647	-44 346	-10 699	-32%
<b>Summa kostnader</b>	<b>-530 445</b>	<b>-654 981</b>	<b>-124 535</b>	<b>-77%</b>
<b>Intäkter</b>				
Statsbidrag	3 970	4 404	434	11%
Försäljning av verksamhet	239 785	242 568	2 783	1%
Försäljning av kost	454	464	10	2%
Övriga intäkter	9 154	31 581	22 428	245%
<b>Summa intäkter</b>	<b>253 363</b>	<b>279 017</b>	<b>25 655</b>	<b>10%</b>
<b>Nettokostnad</b>	<b>-277 083</b>	<b>-375 963</b>	<b>-98 881</b>	<b>-36%</b>

Tabellen ovan visar avvikelse i tkr och i % mellan budget och utfall 2019.

Personalkostnaderna är 21 % högre i utfall än budget och detta beror på att större delen av verksamhetens underskott beror på höga personalkostnader.

Köp från bemanningsföretag avser hyrsjuksköterskor och för detta har ingen budget lagts.

Lokalkostnaderna är 12 % högre än budget vilket i huvudsak beror på att lokalhyror för LOV- verksamheterna är högre än vad som budgeterats.

Förbrukningsinventarier och förbrukningsmaterial är 22 % högre än budget och detta beror i huvudsak på högre kostnader för sjukvårdsartiklar, inkontinensmaterial samt att kostnaderna som hanteras för alla hemvårdsaktörer inom gruppen för välfärdsteknik överstiger budget.

Kostnaden för dagvårdsresorna är 22 % högre än budget vilket beror på att kostnaden per resa ökat, men även på en liten ökning av antal resor.

Kostnaderna för inköp och tvätt av arbetskläder är 28 % högre än budget.

Övriga kostnader ökar med 32 % och detta beror i huvudsak på kostnader kopplat till strukturförändringsprogrammet. Detsamma gäller till stor del även ökningen av övriga intäkter.

Inköp av kost överstiger budget med 149 %, men detta beror i sin helhet på kalla matlådor som inte budgeterats på grund av att dessa kostnader i sin helhet täcks av intäkter. Intäkterna återfinns inom Försäljning av verksamhet och är en orsak till att dessa intäkter överstiger budget.

### 5.3 Investeringar - inventarier

På driftsnämnds nivå hanteras enbart investeringar i inventarier. En investering är förenad med kostnader i form av avskrivning och internränta på bundet kapital och denna kostnad måste rymmas inom enhetens tilldelade budgetram.

Objekt Belopp (Tkr)	Budget 2019	varav från 2018	Utfall 2019	Budget- avvikelse 2019	Begärs överfört till 2020
<b>Totalt investeringar</b>	<b>-3 904</b>	<b>-1 112</b>	<b>-3 055</b>	<b>-849</b>	<b>-849</b>
varav IT	-81		-61	-20	-20
varav omvårdnadshjälpmedel	-1 200		-1 293	93	93
varav hörsel teknik Förebyggande	-300		-347	47	47
varav hörsel teknik Förebyggande, investeringsanslag via Tillgänglighetsrådet <sup>1)</sup>			-300	300	300
varav övriga inventarier	-2 323		-1 054	-1 269	-1 269
varav övriga inventarier Förebyggande	-70		-84	14	14
varav övriga inventarier Hemvård	-1 445		-970	-475	-475
varav övriga inventarier ofördelat	-808		0	-808	-808

1) Investeringsmedel på 300 tkr återfinns inom Programnämnd samhällsbyggnad.

Hemvårdsnämnden har en investeringsbudget på 3,9 mnkr varav 1,1 mnkr är överförda medel från 2018.

Totalt genomförda investeringar under 2019 uppgår till 3,1 mnkr. Vad gäller investeringar i hörsel teknik inom förebyggande verksamhet så återfinns budget på 300 tkr på Programnämnd samhällsbyggnad. Dessa medel kommer via Programnämnd samhällsbyggnad begäras överförda till 2020 och sedan begäras att ombudgeteras till Hemvårdsnämnden. Kvarvarande investeringsmedel på 0,8 mnkr begärs överförda till 2020.



## 6. Övriga åtaganden.

Örebro kommun blir en hållbar kommun, både ur socialt, ekologiskt och ekonomiskt perspektiv, först när samtliga nämnder tar hänsyn till politiskt beslutade förhållningssätt och låter dem genomsyra den ordinarie verksamheten. Nedan följer de kommungemensamt prioriterade åtaganden som nämnden har för att kommunen ska kunna utvecklas hållbart.

Markeringen visar om arbetet med åtagandet pågår enligt plan, om arbetet är på planeringsstadiet eller om nämnden behöver stöd.

Kommunövergripande åtagande	Pågår	Planeras	Behöver stöd	Eventuell kommentar
<b>Klimatstrategi:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att de åtgärder som fastställts i Klimatstrategin utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbetet med matsvinn och ekologiska inköp fortgår och visar på positiva resultat utifrån bland annat kunskapsspridning i frågan.
<b>Giftfri miljö:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att de åtgärder som fastställs i Strategin Giftfritt Örebro utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verksamheten arbetar med hantering och användning av kemikalier i verksamheterna.
<b>ANDT:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att förebyggande arbete sker enligt Strategi med fokus på förebyggande arbete mot alkohol, narkotika, dopning och tobak.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Aktivitetsplan har tagits fram.
<b>Hållbar arbetsmiljö:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att de åtgärder som fastställs i handlingsplanen för hållbar arbetsmiljö för kvinnor och män utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Detta är ett arbete som löper på. Temperaturmätningar genomförs regelbundet i samband med APT på flertalet enheter.
<b>Grön miljö:</b> Nämnden ansvarar för att de åtgärder som fastställts i Grönstrategin utförs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ej aktuellt för hemvårdsnämnden
<b>Digitaliseringsstrategin:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att kulturen och arbetssätten inom nämnden stödjer utvecklingen enligt digitaliseringsstrategin.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Enkätundersökning visar att det finns behov av att öka den digitala kompetensen både hos medarbetare och chefer. Chefer har möjlighet att delta vid seminarier i serien "Digitalt först".

Kommunövergripande åtagande	Pågår	Planeras	Behöver stöd	Eventuell kommentar
<b>Jämställdhet:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att de åtgärder som fastställts i Strategi för ett jämställt Örebro utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ingår i utbildning om mänskliga rättigheter.
<b>Barnfattigdom:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att de åtgärder som fastställts i Handlingsplan mot Barnfattigdom utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Förvaltningen har en representant i kommunens barnrättsnätverk.
<b>Mänskliga rättigheter:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs och att de åtgärder som fastställts i styrdokumenterna rörande HBTQ, teckenspråk, barnets rättigheter, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alla medarbetare ska ha genomgått hbtq-utbildning senast 2020 där även våld i nära relationer ingår. Vid arbetsplatsträffar diskuteras bemötande utifrån ett normkritiskt förhållningssätt. Hbtq-diplomering planeras.
<b>JID:</b> Nämnden ansvarar för att kunskapsnivån höjs inom jämställdhets- och ickediskrimineringsfrågor inom organisationen och att de åtgärder som fastställts i Jämställdhets och ickediskrimineringsplan utförs	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ingår i utbildning om mänskliga rättigheter.
Nämndens ansvarar för <b>att människor som idag står långt från arbetsmarknaden ska erbjudas utvecklingsmöjligheter</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Den förebyggande verksamheten tar aktivt emot personer inom arbetsmarknadsåtgärder men arbetet behöver utvecklas inom hemvården.
Nämnden ansvarar för att <b>säkerställa att samverkan sker med det civila samhället</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Samverkan sker löpande inom t.ex. frivilligverksamheten samt aktiviteter så som seniorfestival, sommaraktiviteter och sommarvistelse för äldre. Inom hemvårdens verksamheter planeras insatser göras för att öka kunskaper för att främja samverkan med civila samhället.

Nämnden ansvarar för att möjliggöra för människor att leva och verka på landsbygden	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hemvård ges på lika villkor i hela kommunen.
-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------------------------------

## 7. Fem år i sammandrag

Fem år i sammandrag	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019
<b>Befolkning</b>					
Totalt antal invånare, Örebro kommun	144 200	146 631	150 291	153 317	155 483
- antal invånare 65 år och äldre	26 091	26 426	27 030	27 432	28 315
- antal invånare 85 år och äldre	3 601	3 615	3 624	3 553	3 725
<b>Verksamhet</b>					
Antal personer som har fått frivilliginsatser	841	621	585	523	589
Antal platser i dagverksamhet	140	140	140	140	140
Andel personer med kommunal utförare - omsorg	74%	77%	76%	76%	76 %
Andel personer med kommunal utförare - service	42%	42%	42%	46%	48 %
Andel personer med kommunal utförare - HSL	100%	100%	100%	100%	100 %
<b>Ekonomi</b>					
Procentuell budgetavvikelse hemvård	-	-	- 16 % <sup>1)</sup>	- 58 %	- 64 %
Procentuell budgetavvikelse förbyggande	-	-	2 %	3 %	1 %
<b>Anställda</b>					
Totalt antal årsarbetare hemvårdsnämnd	-	-	-	-	950,1

1) I 2017 års anslag återfinns för sista året en omställningsbudget avseende LOV hemvård på 4,8 mnkr samt ett tilläggsanslag på 39 mnkr, totalt 43,8 mnkr.

## 8. Bilagor

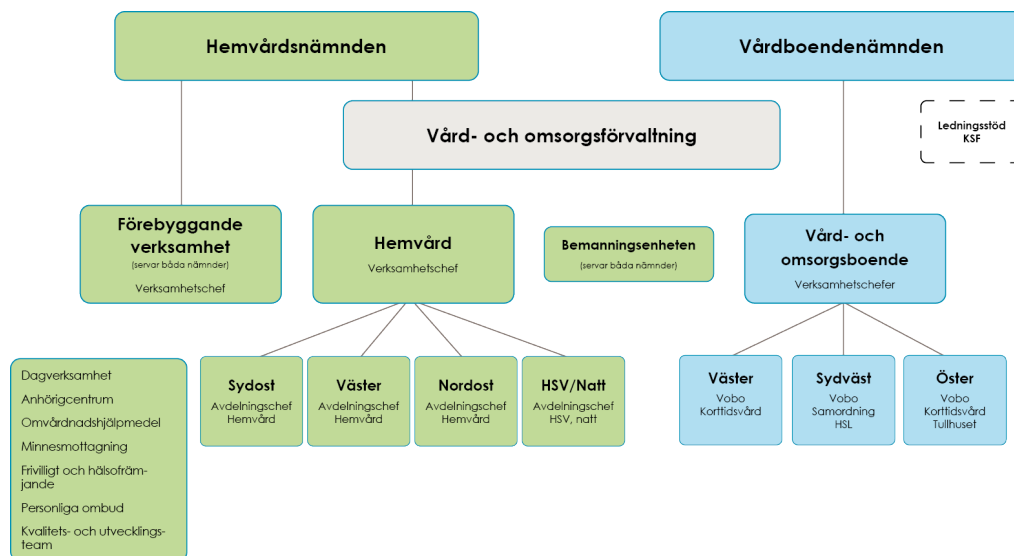
### Bilaga 8.1 Driftnämndens organisation

Från och med 2019-01-10 upphörde de två nämnderna Vård- och omsorgsnämnd öster och Vård- och omsorgsnämnd Väster och två nya nämnder bildades Hemvårdsnämnden och Vårdboendenämnden. Inom Hemvårdsnämndens verksamhet finns den förebyggande verksamheten som jobbar mot båda nämnderna.

Förvaltningen är den samma och är organiserad i tre verksamhetsområden – förebyggande, hemvård samt vård- och omsorgsboenden. Syftet med områdesindelningen är att samla likartade verksamheter för att ge styrka i planering och utveckling, kvalitet och lärande. Medarbetare med likartad kompetens möts i vardagen och chefer ges möjlighet att lära av varandras goda exempel.

Förvaltningens ledningsgrupp består av förvaltningschef och ansvariga verksamhetschefer, ekonom, kvalitetsledare, personalstrateg samt planerare. Till ledningsgruppen kopplas arbetsutskott som specifikt ansvarar för fördjupning inom områdena IT, lokaler samt personal och kompetens.

Samtliga chefer samlas ett par gånger per termin i ett ledarforum där utrymme ges för förvaltningsgemensamma utvecklingsfrågor. Samtliga verksamhetschefer samlar också enhetscheferna inom varje område till chefsträffar regelbundet med syfte att utveckla verksamhetsområdet.



## Bilaga 8.2 Aktiviteter och ekonomiskt utfall strukturförändringsprogrammet

Strukturförändringen i Hemvården ska leda till en hållbar verksamhet med ekonomi i balans, ökad kvalitet och bättre arbetsmiljö. Erfarenheterna från tidigare arbete i Hemvården visar att arbetet måste fokusera på alla tre målen och drivas i samarbete på alla nivåer för att nå en effekt som håller. Första halvåret 2019 fokuserade arbetet därför på förberedelse, förankring och mobilisering i hela verksamheten. Andra halvåret hade alla planerade delar kommit igång, dvs

- utveckling av arbetssätt genom tester utifrån medarbetarnas förslag och ett forskningsprojekt i samarbete med Örebro universitet
- arbetet för att förbättra styrning och uppföljning
- utbildning i förändringsledning för chefer
- översyn av planeringsprocessen för en effektiv resurshantering
- överföring av hantering av larm från larmgruppen till hemvårdsenheterna
- pilotprojekt för mobil dokumentation och mobila trygghetslarm, samt förberedande för tillsyn via länk.

Arbetet har resulterat i gemensam förståelse och konkretisering av arbetet utifrån effektmålen, en metod för utveckling som bygger på att tester genomförs i liten skala och utvärderas innan breddinförande för att säkra att vi är på rätt väg samt att det finns tillförlitlig data för styrning och uppföljning.

En ändra en verksamhet i grunden handlar om att ändra på många små delar, som tillsammans bildar den struktur som idag hindrar oss från att nå effektmålen. Det kräver uthållighet och mycket förankring. Grunderna är lagda för att ta oss vidare, men arbetet kom igång något senare än planerat vilket innebär att vi inte har hunnit få ekonomiskt genomslag på helheten av aktiviteterna. För att förbättra det ekonomiska resultatet kompletterades arbetet därför efter delår 2 med kortsiktiga åtgärder som framför allt styrde mot det ekonomiska målet. Det innebär en större press på enheterna och krävde fingertoppskänsla för att inte ta engagemang och kraft från det långsiktiga arbetet att skapa en hållbar hemvård. Införandet av mobil dokumentation har försenats något av tekniska skäl. Gällande tillsyn via länk har beslut fattats att upphandla funktion istället för utrustning. Det innebär att kommunen får tillgång till den senaste utrustningen, istället för att låsa sig till en typ. Upphandling genomförs under 2020.

Utifrån konkretiseringen av effektmålen och det vi har lärt under 2019 läggs en plan för vilka delar som ska bidra till målen under 2020. En viktig del här är att använda medarbetarnas tid så klokt som möjligt utifrån kundernas behov och beslut, arbetsmiljömässigt och ekonomiskt. En pilot är påbörjad på en enhet där vi utforskar och implementerar ramverk och rutiner för planering och schemaläggning med syfte att minska vikariekostnaden och ta reda på det faktiska resursbehovet. Det vi kommer fram till där kommer att implementeras i övriga enheter under första halvåret 2020. Flera andra enheter har visat förbättrade resultat i slutet av 2019 och deras arbete ska vi också ta vara på och sprida. Vi kommer att fortsätta att utveckla ledarskapet, skapa ordning och reda, se till att tid läggs på rätt saker samt skapa en positiv kultur som bygger på samarbete. Testerna som genomförts hittills utifrån medarbetarnas förslag utvärderas. En av dem är inköp online, där testet utökas till så många enheter som möjligt under gränsen för upphandling. Upphandling måste göras före ett breddinförande. Utifrån arbetet i forskningsprojektet förväntas fler och välgrundade förslag på utveckling av arbetssätt kunna testas och utvärderas. Mobil dokumentation införs under första kvartalet och

överförandet av larmhanteringen är klar i januari. Tillsyn via länk kommer att vara redo för upphandling under året.

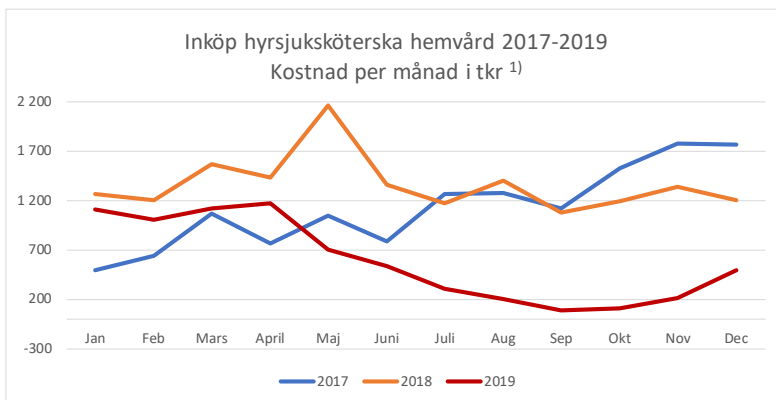
## Åtgärder för ökad ekonomisk effekt

Åtgärd	Effekt
Öka nyttjandegraden	Se kapitel 5.1.4 Hemvård LOV, rubrik Fokusområde öka nyttjandegraden.
Minska övertidskostnaderna	Se kapitel 5.1.4 Hemvård LOV, rubrik Övertidskostnader.
Stopp för hyrsjuksköterskor	Se kapitel 5.1.3 Hemvård HSV, Natt och Larm, rubrik Hemvård – HSV.
Minska icke debiterbara timmar	Se kapitel 5.1.4 Hemvård LOV, rubrik Fokusområde öka andel debiterbar tid

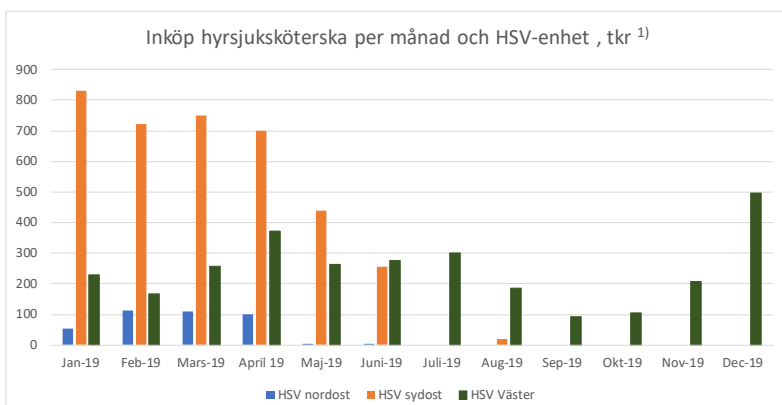
## Ekonomiskt utfall strukturförändringsprogram 2018 – 2019

Aktivitet	Utfall		
	2018, tkr	2019, tkr	Totalt, tkr
<b>Skapande av förutsättningar för förändringsarbetet</b>			
Medarbetardagar	454	1 772	2 227
Chefsdagar		248	248
Chefsutökning för att nå mål 10-30 medarbetare/chef		2 739	2 739
Teambuilding/friskvård		5	5
<b>Utveckling av arbetssätt</b>			
IBIC, projektledare		230	230
Demensteam		1 358	1 358
Test av nya arbetsmodeller/forskningsprojekt		245	245
Arbetsauskultationer		12	12
Larminsats till hemvårdsenheterna		221	221
<b>Digitalisering och välfärdsteknik</b>			
Online handling		15	15
GPS-larm/e-ledsagning		21	21
Mobil dokumentation Sol		187	187
<b>Konsulttjänster</b>			
Översyn organisation och personalsituation HSL samt deltagande i förändringsarbete		2 361	2 361
Översyn lokalanvändning		240	240
<b>Utbildningsinsatser</b>			
TES webb planering, hemtjänst		11	11
<b>Omvärldsbevakning</b>			
Nationell workshop om e-ledsagning (GPS-larm)		1	1
Konferens Chef i hemtjänsten 2019		30	30
Övrig omvärldsbevakning		30	30
<b>Interna resurser</b>			
Processledare 50 %		209	209
Ekonom 100 %, enbart IT-utrustning		13	13
<b>TOTALT</b>	<b>454</b>	<b>9 948</b>	<b>10 402</b>

## Bilaga 8.3 Inköp hyrsjuksköterska



1) Uppgifterna är hämtade ur ekonomisystemet vilket innebär att kostnaden för hyrsjuksköterska bokförs i den period som fakturan slutattesteras vilket kan avvika från den period som arbetet utförts i.



1) Uppgifterna är hämtade ur ekonomisystemet vilket innebär att kostnaden för hyrsjuksköterska bokförs i den period som fakturan slutattesteras vilket kan avvika från den period som arbetet utförts i.

## Bilaga 8.4 Utfall, nyttjandegrad, debiterbar tid Hemvård

Hemvård LOV	2018 hemvård intäktsfinans				2019 hemvård intäktsfinans				
	Intäktsfinans, tkr	Intäkter	Kostnader	Resultat	% av intäkter	Intäkter	Kostnader	Resultat	% av intäkter
<b>Hemvård väster</b>									
Väster avd gem		1 526	-1 145	381	25%	849	-902	-53	-6%
Eker		12 962	-17 502	-4 540	-35%	14 415	-17 364	-2 949	-20%
Haga		20 266	-27 261	-6 995	-35%	9 951	-13 991	-4 040	-41%
Karla		19 319	-21 889	-2 570	-13%	13 063	-17 119	-4 056	-31%
Karlslund 1)						10 084	-12 862	-2 778	-28%
Mikaeli 2)		20	-2 762	-2 742		13 393	-17 573	-4 180	-31%
Vasa		26 067	-31 764	-5 697	-22%	17 277	-22 933	-5 655	-33%
<b>Totalt hemvård väster</b>		<b>80 160</b>	<b>-102 323</b>	<b>-22 162</b>	<b>-28%</b>	<b>79 033</b>	<b>-102 745</b>	<b>-23 712</b>	<b>-30%</b>
<b>Hemvård nordost</b>									
Nordost avd gem		1 599	-1 326	273	17%	847	-1 100	-253	-30%
Axberg		9 640	-11 235	-1 595	-17%	10 107	-12 921	-2 814	-28%
Grenadjären		11 184	-15 736	-4 552	-41%	10 447	-15 864	-5 417	-52%
Nikolai		19 751	-26 023	-6 272	-32%	12 928	-18 949	-6 020	-47%
Sofia 3)						6 567	-8 094	-1 528	-23%
Svampen		14 386	-19 067	-4 681	-33%	11 377	-15 275	-3 898	-34%
Vivalla		11 297	-15 044	-3 747	-33%	10 525	-14 438	-3 913	-37%
Wadköping		15 032	-18 883	-3 851	-26%	15 302	-19 823	-4 522	-30%
<b>Totalt hemvård nordost</b>		<b>82 888</b>	<b>-107 313</b>	<b>-24 425</b>	<b>-29%</b>	<b>78 100</b>	<b>-106 465</b>	<b>-28 364</b>	<b>-36%</b>
<b>Hemvård sydost</b>									
Sydost avd gem		1 358	-1 358	0	0%	847	-836	10	1%
Almby		14 149	-19 914	-5 765	-41%	22 477	-30 957	-8 480	-38%
Eyra		20 625	-24 760	-4 135	-20%	18 066	-23 465	-5 398	-30%
Gustavsvik		17 878	-25 584	-7 706	-43%	14 000	-22 530	-8 530	-61%
Östernärke		21 244	-27 638	-6 394	-30%	20 368	-30 208	-9 841	-48%
<b>Totalt hemvård sydost</b>		<b>75 253</b>	<b>-99 253</b>	<b>-24 000</b>	<b>-32%</b>	<b>75 758</b>	<b>-107 996</b>	<b>-32 238</b>	<b>-43%</b>
<b>TOTALT HEMVÅRD LOV</b>		<b>238 301</b>	<b>-308 889</b>	<b>-70 587</b>	<b>-30%</b>	<b>232 891</b>	<b>-317 205</b>	<b>-84 314</b>	<b>-36%</b>

1) Karlslund ingick som en del i Haga under första tertiet 2018.

2) Mikaeli ingick som en del i Karla och Vasa under första tertiet 2018.

3) Sofia ingick innan maj 2019 som en del i Nikolai.

Hemvård LOV	Nyttjandegrad 2019		Antal timmar 2019 <sup>4)</sup>			Antal timmar 2018 <sup>4)</sup>	2018 i relation till 2019
	2019	2018	Utförd tid	Debiterbar tid	% debiterbar tid av utförd tid		
<b>Hemvård väster</b>							
Väster avd gem							
Eker	60%	60%	30 607	30 218	99%	31 163	-2%
Haga 5)	62%	57%	25 665	24 663	96%	48 083	5%
Karla	63%	66%	32 266	31 347	97%	47 198	-32%
Karlslund 1)	61%		24 685	23 450	95%		
Mikaeli 2)	59%	61%	32 333	31 606	98%		
Vasa	64%	61%	47 437	42 840	90%	66 892	-29%
<b>Totalt hemvård väster</b>	<b>61%</b>	<b>61%</b>	<b>192 993</b>	<b>184 124</b>	<b>95%</b>	<b>193 335</b>	<b>0%</b>
<b>Hemvård nordost</b>							
Nordost avd gem							
Axberg	57%	60%	21 154	20 277	96%	20 233	5%
Grenadjären	52%	53%	24 030	22 834	95%	25 031	-4%
Nikolai 6)	58%	60%	33 101	32 218	97%	50 766	-1%
Sofia 3)	65%		17 330	15 861	92%		
Svampen	63%	63%	29 216	27 815	95%	38 019	-23%
Vivalla	57%	59%	25 480	24 550	96%	28 710	-11%
Wadköping	61%	63%	36 097	35 265	98%	37 774	-4%
<b>Totalt hemvård nordost</b>	<b>59%</b>	<b>60%</b>	<b>186 408</b>	<b>178 820</b>	<b>96%</b>	<b>200 533</b>	<b>-7%</b>
<b>Hemvård sydost</b>							
Sydost avd gem							
Almby	50%	53%	48 673	46 431	95%	33 270	46%
Eyra	62%	64%	45 900	44 382	97%	52 921	-13%
Gustavsvik	49%	52%	33 780	29 861	88%	42 343	-20%
Östernärke	47%	50%	40 803	39 428	97%	42 509	-4%
<b>Totalt hemvård sydost</b>	<b>51%</b>	<b>56%</b>	<b>169 156</b>	<b>160 103</b>	<b>95%</b>	<b>171 043</b>	<b>-1%</b>
<b>TOTALT HEMVÅRD LOV</b>	<b>57%</b>	<b>59%</b>	<b>548 556</b>	<b>523 047</b>	<b>95%</b>	<b>564 911</b>	<b>-3%</b>

1) Karlslund ingick som en del i Haga under första tertiet 2018.

2) Mikaeli ingick som en del i Karla och Vasa under första tertiet 2018.

3) Sofia ingick innan maj 2019 som en del i Nikolai.

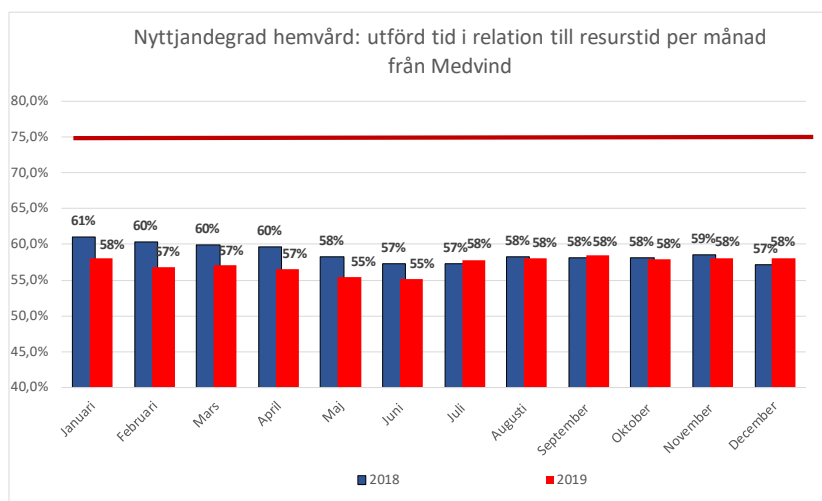
4) Antal timmar omsorg och service.

5) I % förändring utförd tid har även Karlskunds utförda tid lagts till eftersom denna enhet ingick i Haga under 2018.

6) I % förändring utförd tid har även Sofias utförda tid lagts till eftersom denna enhet ingick i Nikolai under 2018.



## Bilaga 8.5 Nyttjandegrad Hemvård LOV



### Begreppsförklaringar:

**Resurstid Medvind:** Totalt schemalagd tid i timmar för omsorgspersonalen inom hemvården. Medvind är ett IT-system som bland annat används för schemaläggning.

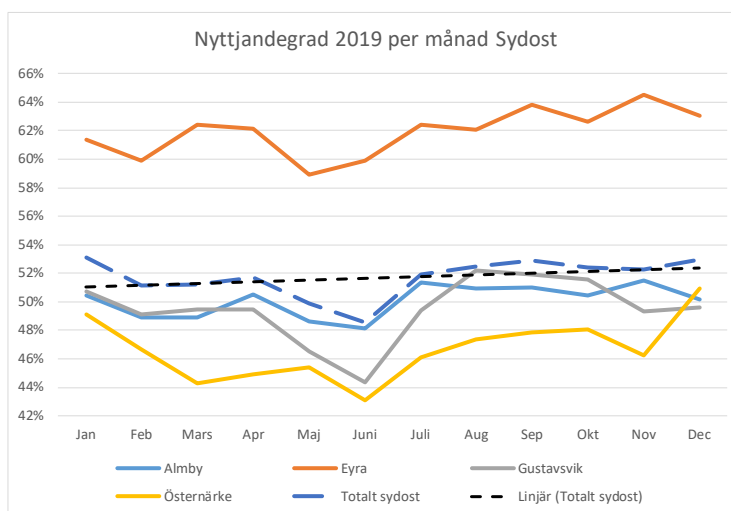
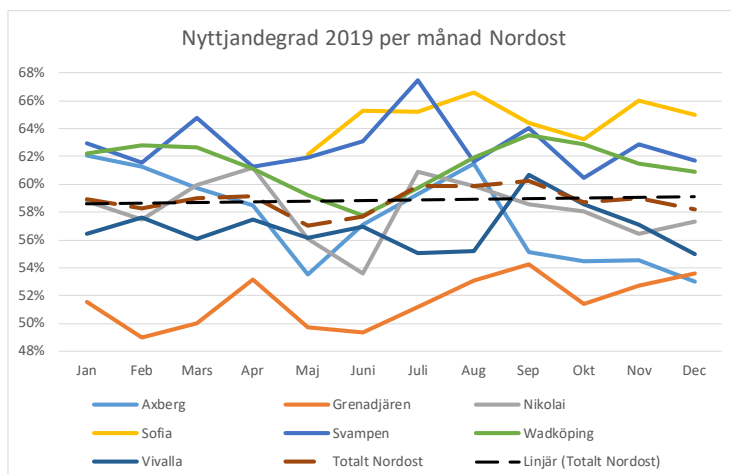
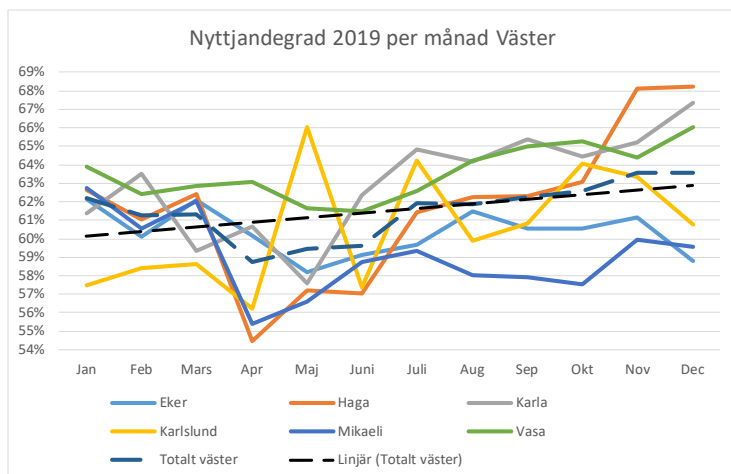
**Utförd tid:** Tid i timmar som omsorgspersonalen via TES rapporterat att de utför omsorg/service hos kunder

**Röd linje** visar var ersatt tid i relation till resurstid per månad från Medvind, med nuvarande ersättningsmodell bör ligga för att nå en budget i balans.

En orsak till att nyttjandegraden sjunkit mellan januari och februari 2019 är att omvårdnadspersonalen deltagit i medarbetardagar. Detta innebär att av total resurstid avser cirka 1 400 timmar tid som lagts på medarbetardagar. Om denna tid räknas av från resurstiden i februari uppnås en lika hög nyttjandegrad som i januari, dvs 58 %. Även under maj har medarbetardagar genomförts och om de cirka 3 500 timmar som lagts på medarbetardagar räknat av uppgår nyttjandegraden till 58%, det vill säga en höjning med en procentenhet jämfört med april.

## Bilaga 8.6 Nyttjandegrad Hemvård LOV per avdelning och enhet 2019

I diagrammen nedan har hänsyn inte tagits till timmar som avser medarbetardagar under våren vilket innebär att nyttjandegraden är något för låg under februari och maj.



## Bilaga 8.7 Andel debiterbar tid Hemvård LOV per avdelning och enhet 2019

