

Delårsrapport med prognos 2 2022

Hemvårdsnämnden

Beslutad av Hemvårdsnämnden, den 22 september 2022

Innehåll

1. Förslag till beslut.....	4
2. Förvaltningschefens bedömning och analys.....	5
2.1 Förvaltningschefens analys av verksamhetens prognos	5
2.2 Händelser av väsentlig betydelse	6
2.3 Förväntad utveckling	7
3. Sammanfattande iakttagelser.....	10
4. Nämndens bidrag till utveckling inom Kommunfullmäktiges mål ..	12
4.1 Målområde 1 Örebro i sin fulla kraft	13
4.1.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 1... 13	
4.1.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar	14
4.2 Målområde 2 Lärande, utbildning och arbete genom hela livet i Örebro	20
4.2.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 2... 20	
4.2.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar	20
4.3 Målområde 3 Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro	22
4.3.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 3... 22	
4.3.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar	23
4.4 Målområde 4 Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet	31
4.4.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 4... 31	
4.4.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar	31
4.5 Målområde 5 Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald	34
4.5.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 5... 34	
4.5.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar	34
4.6 Målområde 6 Hållbara och resurseffektiva Örebro.....	36
4.6.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 6... 36	
4.6.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar	37
5. Analysunderlag – ekonomi.....	43
5.1 Delårsresultat och prognos – ekonomi.....	43
5.1.1 Effekter av coronapandemin	44
5.1.2 Effektivisering	46
5.2 Enheternas delårsresultat och prognos	49
5.2.1 Förebyggande verksamhet	49
5.2.2 Hemvård HSV, HSE, Nattsjuksköterska och Valfärdsteknik	50
5.2.3 Omvårdnad natt.....	50
5.2.4 Hemvård LOV.....	50
5.2.5 Övergripande och förvaltningsövergripande verksamhet	52
5.3 Intäkts- och kostnadsutveckling.....	53
5.4 Investeringar - inventarier	53
6. Fem år i sammandrag.....	54
7. Bilagor.....	55
7.1 Driftsnämndens organisation.....	55
7.2 Begreppsförklaringar	55
7.3 Ekonomiskt utfall och prognos - Hemvård LOV	57
7.4 Nyttjandegrad per område och enhet 2021-2022	58

7.5 Kontinuitet Hemvård LOV	59
7.6 Kostnader hysjuksköterska hemvård 2019-2022	59
7.7 Korttidsjukfrånvaro antal dagar per anställd	60
7.8 Uppföljning av åtgärder för en ekonomi i balans inom Hemvård LOV	60

1. Förslag till beslut.

Prognosen för helåret visar på en negativ avvikelse mot budget på -47,7 mnkr (exklusive intraprenadens avvikelse, -48,0 mnkr). Den prognostiserade ekonomiska effekten av covid-19 uppskattas till totalt -5,7 mnkr och beror i huvudsak på kostnader för skyddsutrustning och basal hygienutrustning samt övertidskostnader kopplat till en ansträngd bemanningssituation. Kostnadsutvecklingen påverkas givetvis även av den höga inflationen. Prognosen exklusive uppskattad effekt av covid-19 uppgår därmed till -42,0 mnkr. Från och med april 2022 har omvårdnadspersonal som arbetar natt, enligt kollektivavtal, ett förkortat arbetstidsmått med två timmar per vecka. Den ekonomiska effekten av detta beräknas till cirka 1,4 mnkr under 2022 och nämnden har inte fått utökat anslag för att täcka denna kostnad.

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till Hemvårdsnämnden

1. Hemvårdsnämnden fastställer Delårsrapport med prognos 2 för 2022.
2. Nämnden ger förvaltningen i uppdrag att fortsatt prioritera de effektiviseringsåtgärder inom hemvården som förutses ge mest ekonomisk effekt både på kort och lång sikt, under förutsättning att det inte medför negativa konsekvenser för brukarna. Alla medarbetare i förvaltningen ska fortsatt jobba mot de ekonomiska målen och engageras i de kostnadsänkande aktiviteterna på enheterna. Målet är en ekonomi i balans under 2022.
3. Delårsrapporten överlämnas till Programnämnd social välfärd för vidare hantering.

2. Förvaltningschefens bedömning och analys

2.1 Förvaltningschefens analys av verksamhetens prognos

Prognosen för helåret visar på en negativ avvikelse mot budget på -47,7 mnkr (exklusive intraprenadens avvikelse, -48,0 mnkr). Den prognostiserade ekonomiska effekten av covid-19 uppskattas till totalt -5,7 mnkr och beror i huvudsak på kostnader för skyddsutrustning och basal hygienutrustning samt övertidskostnader kopplat till en ansträngd bemanningssituation. Kostnadsutvecklingen påverkas givetvis även av den höga inflationen. Prognosen exklusive uppskattad effekt av covid-19 uppgår därmed till -42,0 mnkr. Från och med april 2022 har omvårdnadspersonal som arbetar natt, enligt kollektivavtal, ett förkortat arbetstidsmått med två timmar per vecka. Den ekonomiska effekten av detta beräknas till cirka 1,4 mnkr under 2022 och nämnden har inte fått utökad anslag för att täcka denna kostnad.

Arbetet med att effektivisera hemvårdsverksamheten har påverkats av det rådande läget med pandemin under 2020-2021 och under början av 2022 har det varit stor bemanningsproblematik, till stor del kopplat till hög korttidsjukfrånvaro men även kopplat till svårigheter att rekrytera. I jämförelse med 2021 är prognosen för hemvården ett förbättrat resultat med 11,1 mnkr (exklusive uppskattad effekt av covid-19 och kostnader kopplat till nytt nattarbetstidsmått). Flera av hemvårdsenheterna har hittat hållbara arbetssätt som leder till en utveckling mot en mer balanserad verksamhet. Utvecklingen har pågått under senaste åren och allt fler enheter tar efter liknande arbetssätt. Det håller på att byggas en kultur inom hemvårdsverksamheten som bygger på prestigelöshet och hjälpsamhet över enhetsgränserna vilket gör att goda arbetssätt sprider sig och ger helhetseffekter för hemvården.

Även om det nu gått över två år sedan pandemin kom till Sverige så pågår den fortfarande med en varierad smittspridning. Verksamheterna har en fortsatt beredskap och flexibilitet för att hantera smittspridningens variation och möta föränderliga behov. Vård- och omsorgsförvaltningen arbetar på ett systematiskt sätt, både med att förebygga smittspridning i verksamheterna och med att minska de negativa konsekvenserna som pandemin medfört för vår målgrupp. Till följd av pandemin har vissa utvecklingsarbeten i varierande grad fått anpassats utifrån det läge som verksamheten befunnit sig i. Den samlade bedömningen är att verksamheterna lyckats hitta lösningar som möter krav på både kvalitet och säkerhet.

Trots tuffa omständigheter utifrån Covid-19 och inte minst utifrån det ansträngda bemanningsläget under årets första hälft, förväntas goda resultat. Förvaltningens utvecklingsarbeten har under året tagit ny fart och inriktats på omställningen till Nära vård där rehabiliterande arbetssätt är en del. Utvecklingsarbete pågår även inom ramen för heltid som norm och för att främja ett hållbart arbetsliv. Fortlöpande arbete pågår för att stärka samverkan inom förvaltningen, mellan förvaltningar, regionen och civila samhället. Det är i dagsläget inte möjligt att säga hur länge pandemin kommer att pågå och hur den i slutändan kommer att påverka verksamheterna inom Hemvårdsnämnden, både ekonomiskt och verksamhetsmässigt.

2.2 Händelser av väsentlig betydelse

Efter en lång tids omställd verksamhet har dagverksamheterna påbörjat arbete med att återgå till ordinarie gruppverksamhet och mätning av nyttjandegraden har återupptagits. Närvaron i grupperna har varierat stort då gästerna ska vara hemma vid minsta förkylningssymptom. Läget med risk för smitta har under våren inneburit att antalet deltagare i varje grupp behövt hållas nere. Hos en del gäster har det även funnits tvekan att börja på dagverksamheten på grund av smittrisk varpå vissa har önskat avvakta ännu en tid. En återuppbyggnad av dagverksamheten är fortsatt prioriterad. Arbetet förstärks med bemanningsresurser och en tydlig prioritering av teamets arbete i de individuella processerna i platssamordningen på respektive dagverksamhet. Uppföljning av återuppbyggnaden sker regelbundet.

Under sommaren har Frivillig- och hälsofrämjande enheten återigen haft möjlighet att arbeta med sommarvistelser för seniorer. Sammantaget erbjöds 325 bokningsbara platser för guidade turer, spännande utflykter och vistelser med övernattningsplatser i naturskön miljö. Vistelserna arrangerades för att ge seniorer, som annars är ensamma, möjligheten att få delta i olika aktiviteter och få en social samvaro. Riktade utskick genomfördes för att nå den målgrupp som behöver insatsen bäst. Sommarvistelserna har varit så gott som fullbokade med reservation för några sena avhopp. En utvärdering kommer att ske till hösten.

Det interna samarbetet har förbättrats och utvecklats genom dialogträffar och kontinuerliga uppföljningar av platsläget. Samverkan mellan verksamhetsområden och myndighetsverksamheten har blivit en naturlig del av det vardagliga arbetet.

Fortsatt utveckling av självstyrande grupper pågår inom hemvårdsenheterna. Arbetssättet bygger på att medarbetarna ges möjlighet att påverka och planera det dagliga arbetet hos kunderna med målet att få ett ökat medarbetarinflytande, förbättrad kontinuitet, minskad korttidssjukfrånvaro samt förbättrad arbetsmiljö.

Vid årsskiftet övergick nattorganisationen till hemvården organisatoriskt. Detta innebär ökad möjlighet till en förbättrad samverkan mellan dag- och nattpersonal utifrån den enskilda individens behov av vård och omsorg under dygnets alla timmar.

En redan god samverkan med regionen har förbättrats ytterligare, inte minst utifrån arbete med framtagande av riktlinjer kring Covid-19 samt vaccinationsarbetet. Vård- och omsorgsförvaltningen har tagit stort ansvar för att vaccinera äldre personer i Örebro kommun. Totalt har Vård och omsorg administrerat cirka 19 000 vaccinationsdoser. Denna stora insats har, genom ett gott samarbete med Tekniska förvaltningen och stort engagemang hos förvaltningens medarbetare, bidragit till att färre blivit allvarligt sjuka.

Under årets första hälft har stora insatser genomförts kopplat till bemanningsplanering och kompetensutveckling. Förvaltningen kan se att det blivit allt svårare att rekrytera nya medarbetare inom olika yrkeskategorier, detta gäller främst sjuksköterskor, enhetschefer och omvårdnadspersonal. Detta är en stor utmaning och kräver fortsatt strategiskt arbete. Verksamheterna arbetar aktivt med heltid som norm och många medarbetare har erbjudits att utöka sin sysselsättningsgrad till heltid. Detta bidrar till att andelen timavlönade minskar och att ordinarie personal får möjlighet att arbeta heltid. Förutom förbättrad arbetsmiljö förväntas detta även bidra till ökad kontinuitet, ökad kvalitet samt färre medarbetare med deltidsanställning. Detta är ett utvecklingsområde som kräver fortsatt arbete inte minst utifrån den ekonomiska aspekten då det innefattar

mycket bemanningsarbete, förändrad bemanningsplanering och effektivare nyttjande av resurserna.

Under våren genomfördes ett flertal utbildningar för förvaltningens nuvarande och framtida medarbetare med syfte att höja kompetensen och säkerställa framtida kompetensförsörjning. Inom ramen för Äldreomsorgslyftet pågår YH-utbildningarna för specialistundersköterskor inom områdena psykisk hälsa, demens, och palliativ vård. Två personer går utbildningen på distans inom området välfärdsteknik. Vid varje kursavslut kommer ett antal specialistunderskötersketjänster att inrättas fram till dess att Vård- och omsorgsförvaltningen har totalt 120 inrättade tjänster. Genom Äldreomsorgslyftet får medarbetare som redan har en undersköterskeutbildning möjlighet till kompetensutveckling för att uppnå Socialstyrelsens kompetensmål för undersköterskor samt Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i vård och omsorg om äldre (SOF 2011:12).

Vård- och omsorgsförvaltningen har behov av specialistutbildade sjuksköterskor inom framför allt vård av äldre och distriktsjuksköterska, men även inom psykiatri och barn. Flera sjuksköterskor från hemsjukvården och vård- och omsorgsboende studerar på specialistsjuksköterskeutbildningarna under året. Studierna sker med bibehållen lön där några studerar på halvtid och några på heltid. De som studerar på heltid beräknas vara klara hösten 2022.

En strukturerad och långsiktig språkstödande insats pågår i samverkan med FUFU för att höja språkkompetensen hos medarbetare med identifierade behov. Samtidig fast anställd personal som bedöms behöva utveckla sin språkliga förmåga erbjuds utbildning med målsättning att nå gymnasienivå i svenska, som också är ett krav i den kommande skyddade yrkestiteln för undersköterskor. Utbildningen bygger på en individuell bedömning av språknivån av lärare i svenska som andraspråk. Satsningen omfattar även medarbetare i utbildning inom Äldreomsorgslyftet. Utbildningen startar i september 2022.

Under sommaren har två kvalitetsutvecklare med inriktning hälso- och sjukvård anställts med syfte att stärka hälso- och sjukvårdsprocessen. Ett av deras uppdrag kommer att vara samordnande mellan verksamheter och konsulter när det gäller översynen av kommunens hälso- och sjukvård.

2.3 Förväntad utveckling

Det är i dagsläget svårt göra en samlad analys kring konsekvenser som pandemin för med sig, i synnerhet långsiktiga, utifrån verksamhets-, individ-, medarbetar-, och ekonomiskt perspektiv. Inom en kortare tidsram kan konstateras att det finns behov av att återvinna stabilitet inom vissa områden som till exempel bristen på sociala kontakter och aktiviteter för deltagare/kunder, kunskapsskulden till följd av inställda utbildningar och ökade verksamhetskostnader. Arbete behöver anpassas och riktade åtgärder behöver genomföras för att kompensera för uppkomna konsekvenser, på såväl kort som lång sikt. Förebyggande och hälsofrämjande insatser behöver prioriteras utifrån ett folkhälsoperspektiv för att bidra till en ökad fysisk och psykisk hälsa hos äldre personer som är en särskilt utsatt målgrupp.

Under pandemin har blickarna vänts mot äldreomsorgen och det som lyfts är bland annat bristen på läkarmedverkan, vikten av samverkan mellan primärvården och den kommunala hälso- och sjukvården, vikten av ett nära ledarskap samt behov av att höja kompetensen hos medarbetarna. År 2024 kommer titeln undersköterska bli en skyddad

yrkestitel. Det är nämndens största yrkesgrupp och det kommer att krävas insatser kopplat till kompetensutveckling för att medarbetare ska kunna nå denna kunskapsnivå.

Verksamheterna har tagit ett kliv framåt i digitaliseringen och arbetssätten har till viss del förändrats i och med detta. Som exempel används onlinehandling som en digital lösning hos kunder som på frivillig basis önskar handla online. Det är av stor vikt att arbetet med digitalisering och välfärdsteknik fortsätter. Välfärdsteknik kan användas som en trygghetsskapande åtgärd för de boende samt förbättra arbetsmiljön för medarbetare. Genom att använda digitala funktioner som komplement i vård- och omsorgsarbetet, kan en god och nära vård upprätthållas trots att delar av arbetet sker på distans, detta bidrar till god kvalitet och minskar risk för eventuell smittspridning. Nämnden behöver fortsätta arbeta med digitala och välfärdstekniska lösningar som möjliggör självständighet för individer och effektivisering i verksamheten, vilket ställer höga krav på den digitala kompetensen hos våra medarbetare.

Arbetet med Nära vård tillsammans med regionen kommer att påverka Hemvårdsnämndens verksamhet i stor utsträckning. Syftet är att åstadkomma en mer tillgänglig och närmare vård som tillsammans med nya arbetssätt kan innebära att resurserna inom hälsa, vård och omsorg används bättre och därmed räcker till fler. Kärnan i Nära vård är ett personcentrerat arbetssätt som utgår från individens behov och förutsättningar. Det innebär att se och involvera invånarna samt att anpassa insatserna efter vad som är viktigt för just den invånaren. Den medicinska strategin som anställdes hösten 2021 höjer den medicinska kompetensen inom den kommunala hälso- och sjukvården. Funktionen har ett nära samarbete med MAS/MAR och med regionen. Vidare kommer den medicinska strategin att arbeta med processer inom Nära vård och vara processansvarig för den länsövergripande utredningen av mellanvårdsformer.

Det finns behov av att fortsätta utveckla den interna samverkan inom och mellan förvaltningar så som Myndighetsavdelningen. Den nya nämnd och förvaltningsorganisationen förväntas bidra till den utvecklingen. Från och med årsskiftet 2022/2023 kommer Vårdboendenämnden och Hemvårdsnämnden att upphöra och ersättas av Vård- och omsorgsnämnden.

Hemvårdsnämnden är inne i en strategisk utvecklingsperiod som kommer att prägla arbetssätt och metoder under en lång tid framöver. Ett par stora utvecklingsarbeten pågår parallellt, exempelvis omställningen till Nära vård och kompetenssatsningar via Äldreomsorgslyftet som innefattar språksatsningar samt vidareutbildningar till specialistundersköterskor. Därutöver pågår en länsövergripande utlysning av fyra doktorandtjänster som kommer kunna utveckla vår verksamhet. Sammantaget kommer dessa utvecklingsarbeten bidra till kompetensutveckling, möjlighet till karriärutveckling och ökad kvalitet i verksamheten.

Som nämnts finns skäl att tro att pandemin får konsekvenser för den psykiska hälsan. Social gemenskap och stöd, fysisk aktivitet, goda matvanor och meningsfullhet i vardagen är faktorer som främjar livskvaliteten bland äldre och förebygger fysisk och psykisk ohälsa. Det finns indikationer på att det finns ett uppdämt vårdbehov avseende både psykisk och fysisk hälsa och att det kommer att kräva resurser och insatser framöver. Inom området psykisk hälsa har SKR (Sveriges kommuner och Regioner) och staten tecknat en överenskommelse för åren 2021-2022. Överenskommelsen stödjer ett fortsatt utvecklingsarbete utifrån de lokala och regionala handlingsplaner som tagits fram tidigare år.

Till följd av pandemin uttrycker medarbetarna en trötthet som behöver hanteras kontinuerligt. Behov av återhämtning kan variera och därför behöver möjlighet till återhämtning utformas på olika sätt. Detta tillsammans med de utvecklingsarbeten som pågår kräver ytterligare arbete för att se till medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö. Då vård och omsorg har en stor utmaning gällande att behålla och rekrytera medarbetare är det av stor vikt att se till befintliga medarbetares välmående.

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling är förvaltningens största utmaningar framöver. Därför är det i nuläget extra viktigt att arbeta systematiskt och långsiktigt med kompetensförsörjning. Att styra och utveckla medarbetares kompetens i linje med verksamhetsmål såväl som att behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens är ett prioriterat arbete för att kunna erbjuda en god och säker vård och omsorg. Arbetet innefattar både omvårdnadspersonal, hälso- och sjukvårdspersonal och chefer. Förvaltningen har en relativ hög personalomsättning bland chefer, och ledarskapet är en viktig faktor för stabilitet i det fortsatta utvecklingsarbetet. Flera aktiviteter fortgår för att attrahera och behålla chefer med fokus på god arbetsmiljö.

3. Sammanfattande iakttagelser

Nedan sammanfattas nämndens bidrag till utveckling inom de sex målområdena. Nämnden redovisar de viktigaste Positiva iakttagelser och Förbättringsområden som finns inom varje målområde.

Målområden	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Örebro i sin fulla kraft	<p>Kompetensutvecklingsaktiviteter för arbete med Nära vård.</p> <p>Arbete pågår för att ta fram rutin för hemvårdsverksamheten i syfte att trygga hemgången från sjukhus och korttidsvård.</p> <p>Antalet frivilliga har ökat.</p> <p>Antalet mottagare av frivilliginsatser har ökat.</p> <p>Samverkan mellan hemvård och förebyggande verksamheter har vidareutvecklats.</p> <p>Återgång till ordinarie gruppverksamhet inom dagverksamheter pågår.</p> <p>Sommarvistelser för seniorer.</p>	<p>Implementeringsarbete av Nära vård behöver fortsätta.</p> <p>Fortsatt arbete behövs för att hitta fungerande arbetsformer för att minska risk för inläggning.</p>
Lärande, utbildning och arbete genom hela livet i Örebro	<p>Enheterna tar fortlöpande emot undersköterskestudenter för studieförlagd praktik.</p> <p>Ökat antal socionomstudenter tas emot för studieförlagd praktik.</p>	<p>Undersköterskestudenter har blivit timvikarier på vissa enheter, men inte i önskad utsträckning.</p>
Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro	<p>Fortsatt goda resultat inom hemvården kring upplevd trygghet och bemötande.</p> <p>Åtgärder har vidtagits för en ökad samverkan mellan olika yrkeskategorier, enhets- och verksamhetsområden samt över dygnets alla timmar.</p>	<p>Fortsatt arbete med personalkontinuitet inom hemvården.</p> <p>Antalet onlinehandlande kunder behöver fortsätta öka – på frivillig basis.</p>

Målområden	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
	<p>Reviderad kundenkät används vid dagverksamheter.</p> <p>Hög kvalitet och måluppfyllelse vid Ängens minnesmottagning.</p> <p>Utökat teamsamarbete kring bl.a. riskbedömningar, nutrition och larmanalysarbete – fokus på förebyggande insatser.</p> <p>Ökad samverkan mellan hemvårdsverksamheten, förebyggande verksamhet och myndighetsavdelningen.</p>	<p>Fler medarbetare inom hemvårdens verksamheter är i behov av MHFA-utbildning.</p> <p>Samverkan mellan HSE och externa företag inom grupp- och servicebostad och personlig assistans behöver utökas.</p>
Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet	Flera hemvårdsenheter har bytt ut fossildrivna bilar mot elbilar och elcyklar, vilket bidrar till ett hållbart resande.	Arbeta för en utökad möjlighet till fler laddstolpar för elbilar.
Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald	Utvärdering och utveckling av matsvinnsmätningssmetoden.	Kvalitetssäkra statistik för inköp av ekologiska livsmedel.
Hållbara och resurseffektiva Örebro	<p>Andel heltidsanställd omvårdnadspersonal har ökat inom hemvården.</p> <p>Samutnyttjande av lokaler sker där det är möjligt.</p> <p>Kompetensförsörjningsprocessen kartläggs</p>	<p>Minska omsättning på enhetschefer</p> <p>Bemanningsplanering och ökad samverkan mellan enheter vad gäller personalresurser.</p>

4. Nämndens bidrag till utveckling inom Kommunfullmäktiges mål

Hemvårdsnämnden har ansvar för att inom sitt verksamhetsområde

- säkerställa att grunduppdraget enligt nämndreglementet utförs,
- bidra till utveckling inom Kommunfullmäktiges mål i Övergripande strategier och budget (ÖSB),
- arbeta med en systematisk kvalitetsutveckling av kommunens verksamhet och
- upprätthålla god ekonomisk hushållning.

Detta ska utföras i enlighet med den politiska ambitionen och de principer som ÖSB förmedlar. God ekonomisk hushållning säkerställs huvudsakligen i grunduppdraget 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 effekterna av nämndernas arbete för att bidra till utveckling inom Kommunfullmäktiges målområden. Inom varje målområde redogör nämnden för:

- en sammanfattande analys av målområdet utifrån nämndens bidrag till utvecklingen inom Kommunfullmäktiges mål, egna nämndmål samt inriktningar. 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
- en kort lista av de viktigaste Positiva iakttagelser och Förbättringsområden inom målområdet.
- prognos för indikatorer. Indikatorerna ska signalera i vilken utsträckning nämnden bidrar till målinriktad utveckling och ett säkrat grunduppdrag.

Inom varje kommunfullmäktigemål eller kluster av mål ger nämnden en kort beskrivning av utvecklingen inom Kommunfullmäktiges mål och inriktningar. Nämnden har i verksamhetsplanen sorterat in respektive kommunfullmäktigemål enligt något av följande tre alternativ:

- Att nämnden beskriver vad nämnden ska uppnå genom en insats (utifrån Kommunfullmäktiges mål och inriktningar) som kommer leda till önskvärd utveckling (ett eller flera åtaganden).
- Att nämnden beskriver hur nämnden bidrar till utveckling genom sitt arbete med grunduppdrag och redan etablerade arbetsätt.
- Att nämnden beskriver varför målet inte bedöms som relevant för nämnden.

Nämndernas uppföljning är fokuserad på avvikelserapportering, vilket är i linje med den tillsynsstyrning som kommunen tillämpar. Beskrivningar av goda resultat hålls korta eller utelämnas för att ge utrymme för att belysa orsaker till avvikelser från uppställda mål.

4.1 Målområde 1 Örebro i sin fulla kraft

4.1.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 1

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensutvecklingsaktiviteter för arbete med Nära vård. • Arbete pågår för att ta fram rutin för hemvårdsverksamheten i syfte att trygga hemgången från sjukhus och korttidsvård. • Antalet frivilliga har ökat. • Antalet mottagare av frivilliginsatser har ökat. • Samverkan mellan hemvård och förebyggande verksamheter har vidareutvecklats. • Återgång till ordinarie gruppverksamhet inom dagverksamheter pågår. • Sommarvistelser för seniorer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementeringsarbete av Nära vård behöver fortsätta. • Fortsatt arbete behövs för att hitta fungerande arbetsformer för att minska risk för inläggning.

Prognos för indikatorer

Indikatorer inom målområde 1	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Målvärde 2022
Hemvård				
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg – besvärar av ensamhet	53 %	-- ³	57%	Minska
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg – hänsyn till åsikter och önskemål	92 %	-- ³	88%	Öka
Förebyggande				
Antal deltagare på träffpunkt	19 207 ²	15 836	13 401 ⁵	Behålla
Antal mottagare av frivilliginsatser	K 293 M 83 376	K 199 M 52 251	K 194 M 82 276 ⁵	Öka
Antal frivilliga	K 253 M 96 349	K 244 M 68 312	K 227 M 64 291 ⁵	Öka
Antal frivilliginsatser	8036	8636	5857 ⁵	Öka
Andel nöjda med inflytande	-- ¹	-- ¹	-- ⁴	Öka

Kommentarer till indikatorernas prognos

Brukarundersökningen visar en ökad upplevelse av ensamhet. Hemvårdsverksamheten har uppmärksammat risken för denna ökning, som delvis beror på pandemin, och har utifrån detta haft ett ökat fokus på att hitta fler samarbetsområden med volontärverksamheter och olika sociala aktiviteter som erbjuds inom Förebyggande verksamhet.

Positiv utveckling kan ses vad gäller antalet deltagare på träffpunkt, antalet mottagare av frivilliginsatser, antalet frivilliga samt antalet frivilliginsatser.

¹ Den sedvanliga enkätundersökningen har inte kunnat genomföras under året då dagverksamheterna inte har haft ordinarie verksamhet.

² Gäller 1 jan-15 mars 2020 då träffpunkterna varit stängda för gruppverksamhet från och med 16 mars. Insatser har istället skett på individnivå.

³ Brukarbedömning har inte genomförts under 2021.

⁴ Enkätundersökning pågår under 2022 och resultatet redovisas i årsredovisningen.

⁵ Gäller 1 januari t.o.m. 31 juli 2022.

4.1.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

I Örebro kommun ska skillnaderna i livsvillkor och förutsättningar mellan kön, socioekonomisk ställning, funktionsnedsättning och geografiska skillnader minska

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska förbättra förutsättningarna för medborgarna att påverka sin framtid och vårt demokratiska samhälle

Frivillig- och hälsofrämjande enheten inom Förebyggande verksamheter är organiserade i tre geografiska team. Seniorpuls, enhetens sociala investeringsprojekt, står som modell för områdesutvecklingen med geografiska team. Inom varje område finns tätort, landsbygd och partnerskapsområdena. Syftet är att underlätta och effektivisera det uppsökande uppdraget och intensifiera samverkan med civila och lokala resurser såväl som med hemvård, vård- och omsorgsboende samt vårdcentraler. Genom indelningarna och teamen ges målgruppen en ökad närhet och kontinuitet vilket också går i linje med utvecklingen av ett rehabiliterande arbetssätt och Nära vård. Målsättningen är att i högre grad nå ut till medborgare med störst behov, exempelvis socioekonomiskt svaga, ofrivilligt ensamma, seniorer som har eller riskerar psykisk ohälsa eller är fysiskt inaktiva. Arbete pågår för att även knyta övriga verksamheter till områdesutvecklingen, det finns en plan med planerade aktiviteter för detta under hösten.

Samverkan mellan Förebyggande verksamheter och Hemvården har vidareutvecklats. Samarbeten av olika slag pågår där en förväntad effekt är en mer sammanhållen vård och omsorg för invånarna i linje med Nära vård. Processledarna för Nära vård är involverade som stöd i detta arbete.

Genom strategisk och anpassad marknadsföring eftersträvar Förebyggande verksamhet att fånga upp och väcka intresse hos de som bäst behöver förebyggande insatser och hälsofrämjande aktiviteter. Information i form av programblad och vykort har tagits fram och ytterligare information kommer att tas fram under hösten i samverkan med Hemvården för att öka kunskapen och möjliggöra nyttjande av resurser.

Inför 2022 gjordes återigen en ansökan om statsbidrag för fem tjänster som Personligt ombud. Enheten erhöll statsbidrag för fortsatt ytterligare en tjänst då problematiken för flera av klienterna under pandemin blivit mer komplex och omfattande samt också för att bättre kunna möta upp sökanden som står i kö. Problematiken kvarstår och fortsatt finns kö, varpå en prioriteringsordning för köhanteringen har tagits fram.

Efter en lång tids omställd verksamhet inom dagverksamheterna har arbete med att återgå till ordinarie gruppverksamhet påbörjats och mätning av nyttjandegrad har återupptagits. Den sammantagna nyttjandegraden för samtliga inriktningar uppgår till 60 procent under årets första hälft. Variation finns mellan verksamhetsinriktningarna med som lägst 47 procent inom demensinriktning och som högst 74 procent inom den sociala inriktningen. Läget med risk för smitta har under våren inneburit att antalet deltagare i varje grupp behövt hållas nere då det är svårt att hålla avstånd utifrån målgruppernas problematik, gruppernas storlek och lokalernas utformning. Närvaron i grupperna har varierat stort då gästerna ska vara hemma vid minsta förkylningssymptom. Det har även

funnits en tvekan hos en del gäster och anhöriga att starta upp dagverksamheten på grund av smittrisk varpå vissa har önskat att avvakta ännu en tid. En annan påverkansfaktor är att det finns ett ackumulerat behov för många inskrivna gäster att komma vidare i vårdkedjan och bland nya inkomna ärenden är det ett stort bortfall på grund av akuta sjukdomar eller att demenssjukdomen fortskridit med stort vårdbehov som leder till behov av korttidsplats eller vård- och omsorgsboende redan i samband med inskrivningen på dagverksamhet.

En återuppbyggnad av dagverksamheten är fortsatt prioriterat och för att klara av det förstärks arbetet med bemanningsresurser och en tydlig prioritering av teamets arbete i de individuella processerna i platssamordningen på respektive dagverksamhet. Kontinuerlig uppföljning av återuppbyggnaden sker vid teamträffar och vid arbetsplats/verksamhetsträffar.

Nämndens åtagande:

- ***Nämnden ska skapa förutsättningar för att ta fram en plan för införande av Nära vård som utgör ramen för breddutveckling av individens behov i centrum (IBIC) och rehabiliterande arbetssätt.***

Nära vård är en nationell omställning i hela välfärden som innebär att flytta både vård, hälsa, omsorg och stöd närmare invånarna. Länets kommuner och regionens hälso- och sjukvård har antagit en gemensam målbild och nu pågår arbetet att sätta en färdplan med fokus på tillgänglighet, kontinuitet, samordning och proaktivitet. Färdplanen beräknas bli färdig runt kommande årsskifte. Förvaltningens arbete med Nära vård kommer att utgå ifrån denna färdplan och en lokal styrgrupp startades upp i maj 2022.

Inom förvaltningen har arbete med Nära vård hittills haft stort fokus på olika kompetensutvecklingsaktiviteter och informationsinsatser. Exempel på genomförda aktiviteter är:

- Information till nämnder och flera enheter inom hemvården samt förebyggande verksamhet
- Medverkan i äldreomsorgslyftets utbildningar och workshops angående personcentrerad vård
- Workshops med vissa enheter inom hemvården och förebyggande verksamhet
- Utbildningstillfällen om Nära vård för legitimerad personal

Ett annat område där många aktiviteter pågår är samverkan, både internt och externt, exempelvis i form av medverkan i nätverk och vårdkedjegruppen. Ett underlag för genomlysning av kommunens hälso- och sjukvård är skapat i syfte att utveckla och förbättra för invånarna. Arbetet kring detta fortsätter i höst i samverkan med Region Örebro län. Det pågår även ett utvecklingsarbete kring utskrivningsprocessen samt en test i Hemsjukvård väster där invånare kan kontakta kommunens primärvård via 1177.

Arbetet med att implementera IBIC och samordna det med omställningsarbetet Nära vård fortskrider. Det sker bland annat genom återkommande samverkansmöten. Under våren har en handlingsplan för rehabiliterande arbetssätt inom Nära vård tagits fram, beslutats och implementering påbörjats. Temat för handlingsplanen är tvärprofessionellt samarbete, med målet att skapa hållbara strukturer och former för nära samarbeten utifrån invånarens behov.

Arbetet med IBIC avslutades i projektform i slutet av juni 2022 och lämnades över till verksamhetschefer och socialt ansvarig samordnare för fortsatt utveckling. Slutrapport kommer att lämnas för godkännande till förvaltningschef tillika projektägare. I

slutrapporten beskrivs vad som lämnas över att förvalta och utveckla samt ansvarsfördelning.

Implementeringen av IBIC har kommit olika långt på enheterna och de flesta befinner sig inom fas tre av fyra enligt Socialstyrelsens implementeringsprocess. Fas tre innebär att man börjat använda modellen, har stort behov av handledning, systematisk uppföljning för motivering och kontinuerlig förbättring. Några få enheter befinner sig i fas två, det vill säga inte påbörjat förändringsarbetet eller inte fullföljt alla steg i förändringsprocessen detta bland annat till följd av hög rörlighet bland chefer och bemanningsproblematik. Under våren har arbete pågått med att förenkla sökordträdet, minska antalet underkategorier enligt ICF inom livsområdena för att underlätta förståelsen och dokumentationen för medarbetare. Projektledare har tillsammans med DRIVA-handledare genomfört ytterligare utbildningstillfällen om hur man skriver en genomförandeplan.

Det pågår ett förvaltningsövergripande arbete för att trygga hemgången från sjukhuset eller korttidsplats. Hösten 2021 bildades en arbetsgrupp med uppdrag att säkra kvaliteten i processen för en trygg hemgång. Konstellationen i denna arbetsgrupp har förändrats och består numera av verksamhetschefer och utsedda processledare inom Nära vård för få en ökad motivation och verkställighet av det förändrade arbetssätt. En struktur för fortsatt arbete under hösten samt 2023 kring området är framtagen. Arbete pågår med en skriftlig rutin, riktad till hemvårdsenheten, som beskriver hemtagning av individer från sjukhuset utifrån ett rehabiliterande arbetssätt och omställningen till Nära vård. Implementering av rutinen kommer att ske under hösten 2022.

Samverkansmöten med regionen och myndighetsavdelningen sker på flera nivåer och har bidragit till samsyn i hemtagningsarbetet och även bidragit till att alla verksamheter, det vill säga hemvård, hemsjukvård och vård- och omsorgsboenden skruvar på sina interna processer för att ta hem individer från sjukhus på ett tryggt sätt. Inom hemsjukvården (HSV) och hälso- och sjukvårdsenheten (HSE) sker dagliga avstämningar i team där ineliggande patienter följs upp i Lifecare för att planera och förbereda hemgång. Enheterna har metodhandledare i VISAM som har i uppdrag att stödja kollegor i VISAM-modellen och på det sättet säkra processen kring in- och utskrivning.

Fortsatt arbete sker även med att hitta fungerande arbetsformer för att minska risk för inläggning samt förbättra kommunikationen mellan inrättning, hemsjukvården, myndighetsavdelningen och hemvården. Ett parallellt pågående arbete, som förväntas minska risk för inläggning, är den teambaserade samverkan som pågår kring bland annat riskbedömningar, nutrition, munhälsa samt larmanalyser. Till hösten planerar även Frivillig och hälsofrämjande enheten i samverkan med folkhälsostrateg, insatser kring fallprevention och balansträning, vilket också förväntas bidra till en minskad risk för inläggning.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska stärka förutsättningarna för en samverkan med civilsamhället, näringslivet och andra offentliga aktörer

För att nämnden i framtiden ska kunna klara av sitt grunduppdrag så behövs en fortsatt samverkan med det civila samhället samt ständig utveckling av de olika samverkansformerna. Med utgångspunkt från framför allt förebyggande verksamheter sker fortsatt en värdefull och omfattande samverkan med olika

föreningar, organisationer, enskilda volontärer med flera riktat till förvaltningens målgrupper. En samverkan som medför en mångfald och kommer många medborgare och hela förvaltningen till del.

Samverkan med civila samhället har under pandemin varit mycket betydelsefull. En samverkan som till viss del fått nya former och arbetssätt i gemensamt syfte att förebygga konsekvenser av den ofrivilliga ensamhet som uppkommit för många äldre. Samverkan har skett med såväl redan etablerade som med nya samarbetspartners. Pandemiläget har dock inneburit att flera civila aktörer har fått anpassa eller pausa sin verksamhet utifrån myndigheternas rekommendationer och lokala råd.

Med lättade restriktioner har arbetet under våren 2022 handlat mycket om en återuppbyggnad av den samverkan som från delar av civila samhällets sida varit vilande under pandemin och då även med enskilda volontärer varav flera har varit i riskgrupp genom framför allt ålder. Fortsatt rekrytering av nya volontärer och andra civila aktörer sker kontinuerligt för att underlätta matchning utifrån behov och önskemål från seniorer, ett exempel är den kontakt som nu är etablerad och planerad med universitetet, Idrott och hälsa.

Antalet enskilda volontärer som har varit aktiva är till och med juli 291 personer. Tillsammans har de utfört 5857 insatser till 276 mottagare, vilket är en ökning med cirka 2000 insatser i jämförelse med samma period föregående år. Ökad möjlighet finns nu också för att i större utsträckning återuppta volontärinsatser vid vård- och omsorgsboende.

Under sommaren har verksamheterna erbjudits en rad olika evenemang, bland annat i form av olika kulturaktiviteter. Möjligheten att efter pandemin kunna öppna upp för sådana aktiviteter har inneburit stor glädje för seniorerna. Önskemål om stöd från volontärer har ökat, både i hemvården och på vård- och omsorgsboende vilket visar att engagemang och behov finns.

Planering pågår inom Förebyggande verksamhet för fortsatt utveckling av samverkansformer, såväl internt som externt. Under hösten 2022 kommer samverkan med civila samhället konkretiseras och intensifieras. Ett uppstartsmöte gällande ett ökat och mer nära samarbete mellan seniorlotsar och dagverksamhet är inbokat. Målet är en tydlig och strukturerad samverkan med fokus på individ och Nära vård.

I samverkan med Örebro föreningsråd pågår ett utvecklingsarbete kring volontärrekrytering med syfte att utveckla samverkan mellan offentlig sektor och civila samhället genom en gemensam plattform för rekrytering, förmedling och matchning av volontärer.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Kultur- och fritidslivet i Örebro kommun ska vara tillgängligt för alla

Inom flera verksamheter finns kulturombud/aktivitetsombud som ingår i ett nätverk tillsammans med handläggaren för "Kultur för seniorer", vilka också anordnar aktiviteter. När restriktioner nu lättat gjorde kulturhandläggare tillsammans med vård- och omsorgsboende en turnéplan för musikunderhållning under sommaren.

Kontakter är etablerade med företrädare för Kulturkvarteret, i syfte att samarbeta kring kulturutbud riktat till seniorer. Gemensamt har identifierats stora möjligheter till framtida samverkan och samarbete. Inom ramen för Kulturkvarteret samarbetar kulturhandläggare och frivilligsamordnare med Konsthallen om en konstskaparverkstad för seniorer tillsammans konsthallens handledare och volontärer.

Målsättning och förväntad effekt av tillgänglighet till kultur- och fritidslivet är att nå de positiva samband som forskningen visar mellan kultur- och fritidsaktiviteter och förbättrad hälsa, livskvalitet och överlevnad. Genom arrangemangen har också möjlighet getts till att vara i ett socialt sammanhang utifrån gällande restriktioner, vilket bedöms ha stor vikt efter en lång period med mer eller mindre isolering.

I syfte att tillgängliggöra möjligheter till kultur, natur och utevistelser i dagverksamheterna planeras flexibla aktiviteter både individuellt och i grupp. Deltagarna erbjuds alltid utevistelse och under våren har ett flertal utflykter genomförts. Till hösten kommer arbetsgruppen med aktivitetsombud att återigen startas upp i syfte att utveckla och genomföra aktiviteter, såväl enhetsvis som i samarbete mellan enheterna.

Under sommaren har Frivillig och hälsofrämjande enheten arbetat med sommarvistelser för seniorer. Enheten gjorde en plan för 14 sommarvistelser varav 6 med övernattnings och 8 dagsturer. Sammantaget erbjöds 325 bokningsbara platser. För att nå den målgrupp som behöver insatsen bäst har enheten skickat riktade utskick med erbjudande om sommarvistelse till de som tidigare ansökt om sommarvistelse samt till de kontakter där Seniorlotsar har identifierat personer med behov. Sommarvistelserna har varit så gott som fullbokade med reservation för några sena avhopp. En utvärdering kommer att ske när alla resor har genomförts.

Inriktning/ar som nämnden omhändertagit inom målområdet:

- Stödet till civila samhället ska stärkas. Kommunens verksamheter ska tillsammans med det civila samhället och andra aktörer hitta nya former för samverkan i arbetet för ökad gemenskap och inkludering.
 - Detta görs genom att utveckla samarbetet på bland annat träffpunkter, dagverksamheter, seniorlotsar, kulturaktiviteter mm.
- Örebro kommun ska stödja och tillvarata det civila samhället och dess aktörer i deras integrationsfrämjande arbete för att stärka språk och sociala kontakter såväl som fysisk och psykisk hälsa.
 - Arbeta tillsammans med bland annat partnerskapsområden och sociala investeringar.
- Skapa förutsättningar för språkutbildning inom kommunala verksamheter för anställd personal samt för att möjliggöra anställning inom välfärdsverksamheter.

- Arbeta med språkombud i verksamheterna.
- Kulturkvarteret har etablerats som Örebros nya mötesplats och ett nav för skapande, demokrati och medborgarinflytande. Ett särskilt fokus ska vara att locka fler barn, ungdomar och nya grupper.
 - Anordna aktiviteter för nämndens målgrupp i samverkan med förbyggande verksamhet och Kulturkvarteret.
- Den kommunala servicen på landsbygden ska öka.
 - Göra det möjligt för personer att bo kvar i hemmet med stöd av hemvård oavsett vart i kommunen personen bor.

4.2 Målområde 2 Lärande, utbildning och arbete genom hela livet i Örebro

4.2.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 2

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> • Enheterna tar fortlöpande emot undersköterskestudenter för studieförlagd praktik. • Ökat antal socionomstudenter tas emot för studieförlagd praktik. 	<ul style="list-style-type: none"> • Undersköterskestudenter har blivit timvikarier på vissa enheter, men inte i önskad utsträckning.

4.2.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Måluppfyllelsen i skolan ska öka

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Utbildning i Örebro ska bedrivas i en trygg lärandemiljö som stimulerar eleven till att utveckla sina förmågor, uppnå kunskapskraven samt nå sin fulla potential

Hemvårdsenheterna och dagverksamheterna har hittills under året bidragit till detta målområde genom att fortlöpande ta emot studenter som gör sin studieförlagda praktik till undersköterskor. Plan finns för hur introduktion och arbete ska ske och detta följs sedan upp av utsedd handledare. Dessa studenter har på vissa enheter blivit timvikarier men inte i önskad utsträckning.

Hemvårdsverksamheten tar även, tillsammans med vård- och omsorgsboendeverksamheten, emot totalt fyra socionomstudenter för deras verksamhetsförlagda utbildning under höstterminen 2022. Tidigare har endast två studenter per termin tagits emot till förvaltningen. Detta bidrar till ökade möjligheter att marknadsföra äldreomsorgen som verksamhet och framtida arbetsplats för nyutexaminerade socionomer som då kan vara aktuella för chefstjänster inom vård- och omsorgsförvaltningen.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommuns näringslivsarbete ska bidra till långsiktig hållbar utveckling genom stärkt konkurrenskraft och goda förutsättningar för fler företag som skapar arbete till en växande befolkning

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Kommunens arbetsmarknadsinsatser ska i högre grad leda till egen försörjning för medborgare som idag står utanför arbetsmarknaden

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

Inriktning som nämnden omhändertagit inom målområdet:

- För att bättre kunna möta behoven hos individen ska alla berörda parter (verksamheter, nämnder och bolag) samverka med varandra för individens bästa.
 - Görs genom nära vård, individens behov i centrum och rehabiliterande arbetssätt och ett ökat samarbete mellan verksamhetsområdena samt civila samhället.

4.3 Målområde 3 Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro

4.3.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 3

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> Fortsatt goda resultat inom hemvården kring upplevd trygghet och bemötande. Åtgärder har vidtagits för en ökad samverkan mellan olika yrkeskategorier, enhets- och verksamhetsområden samt över dygnets alla timmar. Reviderad kundenkät används vid dagverksamheter. Hög kvalitet och måluppfyllelse vid Ängens minnesmottagning Utökat teamsamarbete kring bl.a. riskbedömningar, nutrition och larmanalysarbete – fokus på förebyggande insatser. Ökad samverkan mellan hemvårdsverksamheten, förebyggande verksamhet och myndighetsavdelningen. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortsatt arbete med personalkontinuitet inom hemvården Antalet onlinehandlande kunder behöver fortsätta öka – på frivillig basis. Fler medarbetare inom hemvårdens verksamheter är i behov av MHFA-utbildning. Samverkan mellan HSE och externa företag inom grupp- och servicebostad och personlig assistans behöver utökas.

Prognos för indikatorer

Indikatorer inom målområde 3	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Målvärde 2022
Hemvård				
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - trygghet	89%	-- ¹	88%	Öka
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg – besvär av ensamhet	53%	-- ¹	57%	Minska
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - helhetsyn, andel nöjda	91%	-- ¹	88%	Öka
Personalkontinuitet – hemvård	17,4	17,6	18,4 ⁴	<12
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - bemötande	98%	-- ¹	97%	98 %
Förebyggande				
Andel nöjda med bemötande	-- ²	-- ²	-- ³	97 %
Brukarbedömning – trygghet, andel (%)	-- ²	-- ²	-- ³	Öka

Kommentarer till indikatorernas prognos

Fortsatt goda resultat kan ses inom hemvården kring upplevd trygghet och bemötande.

¹Brukarbedömning har inte genomförts under 2021.

²Den sedvanliga enkätundersökningen har inte kunnat genomföras under året då dagverksamheterna inte har haft ordinarie verksamhet.

³ Enkätundersökning pågår under 2022 och resultatet redovisas i årsredovisningen.

⁴ Avser mätning i juli 2022

4.3.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Kvaliteten inom vård och omsorg i Örebro ska vara hög och bemanningen ska öka. Antalet olika personer som besöker varje omsorgstagare inom hemvården ska minska

Fokus på kvalitetsfrågor, resultat och effekter är ständigt närvarande inom Förebyggande verksamheter och ett systematiskt kvalitetsarbete sker. Uppföljningar och utvärderingar sker löpande av givna insatser för att identifiera förbättringsåtgärder.

Utvärderingsmetoderna är mångfacetterade. Den mångåriga kundenkäten till deltagare vid dagverksamheter har genomgått viss revidering. Enkätundersökningen pågår under året och resultatet kommer att redovisas i årsberättelsen. En kundenkät anpassad till personer med kognitiv nedsättning samt en anhörigenkät är framtagen och har börjat användas under 2022.

Dagverksamheterna planerar att under året fortsätta bygga upp ett mer gemensamt kvalitetsarbete med strukturerade uppföljningar och egenkontroll, gemensamma utvecklingsgrupper samt att fortsätta revideringen av riktlinje och rutiner för dagverksamheten. Prioriterat är rutiner för samverkan och informationsöverföring samt revidering av rutinen för läkemedelshantering på dagverksamheten.

Ängens minnesmottagning har nu funnits i över 10 år i gemensam drift med regionen. Arbete med att utveckla sammanställning, uppföljning och analys av statistik har fortsatt. Under 2022 har kvartalssammanställningar utvecklats utifrån de nationellt framtagna indikatorerna som ska följas genom SveDem (Svenska registret för kognitiva sjukdomar/demenssjukdomar). Till detta finns också identifierade värden som är kvalitetsfaktorer och som kan följas i statistik. Sammanställning av resultatet från kvalitetsregistret SveDem visar på mycket hög kvalitet och god måluppfyllelse utifrån de nationellt framtagna kvalitetsindikatorerna vid kognitiv utredning (minnesutredning). Utifrån de goda resultaten kan ses att Minnesmottagningen genomför grunduppdraget med god kvalitet, men det är också viktigt att fortsätta strukturera och prioritera gemensamt i utvecklingsarbetet.

Vid Ängens minnesmottagning lämnades även en patient- och anhörigenkät ut under en period i maj-juni. Resultatet visar som tidigare stor trygghet och nöjdhet från både patienter och anhöriga. En utvärdering av Ängens minnesmottagning kommer att startas under hösten 2022. Resultat ska innehålla förslag för fortsatt utveckling av minnesmottagningens uppdrag.

Nämndens åtagande:

- **Genomföra förändringar av arbetssätt för att förbättra kontinuiteten inom hemvården.**

Arbetet med kontinuiteten är fortsatt prioriterat. De flesta hemvårdsenheter arbetar med att förbättra kontinuiteten genom att dela upp sin enhet i mindre kontaktområden som stödjer färre antal kunder. Inom dessa kontaktområden finns en strävan efter att endast samma arbetslag arbetar, vilket ökar både kvaliteten och kontinuiteten i den vård och omsorg som utförs. Det pågår också arbete med att planera vikarierna inom specifika kontaktområden i syfte att förbättra kontinuiteten. Hemvårdsenheterna fortsätter erbjuda medarbetarna heltidsanställning vilket bidrar till en minskad andel timavlönade som i sin

tur bidrar till bättre förutsättningar för en ökad personalkontinuitet. Kontinuerligt arbete sker med att verksamhetsanpassa scheman, då det är ett av de viktigaste verktygen i arbetet med en ökad kontinuitet. En annan viktig del är en god daglig planering, här behövs teamets tvärprofessionella erfarenhet och kunskap för att tillsammans se över planeringen. Hemvårdsverksamhetens högsta prioritet är att planera resurser utifrån kontaktmannaskap så att kontaktpersonen i största möjliga mån kan besöka de kunder den ansvarar för. Enheterna arbetar även aktivt med att minska korttidssjukfrånvaron, vilket innebär ett minskat behov av timvikarier som i sin tur leder till en förbättrad personalkontinuitet då arbetslaget blir bestående i sin grund.

Personalkontinuiteten påverkas av många olika faktorer, till exempel sjukfrånvaro, omfattningen av kundens behov, kompetens på enheten med mera. Därför är detta ett utvecklingsarbete som behöver fortgå och kontinuerligt anpassas efter givna förutsättningar.

Den 1 juli 2022 trädde en ny lag i kraft gällande fast omsorgskontakt, lagen går i linje med det pågående utvecklingsarbetet kring kontaktmannaskapet inom hemvårdsverksamheten. Alla kunder inom hemvården har en utsedd kontaktperson och verksamhetssystemet Treserva börjar förberedas för att registrering av den fasta omsorgskontakten ska kunna ske direkt i systemet. I september kommer hemvården tillsammans med socialt ansvarig samordnare starta ett utvecklingsarbete kring kontaktmannaskapet genom att konkretisera och beskriva uppdraget med utgångspunkt från den nya lagen om fast omsorgskontakt.

Arbetet med att förbättra teamsamarbetet mellan olika yrkeskategorier och verksamheter fortsätter. Under våren har samtliga enhetschefer inom hemvården och hälso- och sjukvårdsorganisationen samlats för gemensam dialog om teamsamarbete och på vilket sätt det kan utvecklas. Exempel på områden där det pågår ett utökat teamsamarbete är arbetet kring riskbedömningar, nutrition, munhälsa, ökat användande av Gateraiser (mobil lyftstol) samt larmanalysarbete. Gemensamt för dessa områden är ett ökat fokus på förebyggande insatser. Teamsamarbetet kommer fortsätta under hösten med fokus på att förbättra det förebyggande arbetet kring trycksår och fall.

Samtliga hemvårdsenheter har teamträffar där omvårdnadspersonal, enhetschef, driftplanerare, arbetsterapeut och sjuksköterska på ett strukturerat sätt arbetar med kvalitetsfrågor för den enskilde. Enskilda kundärenden lyfts på dessa träffar för att med hjälp av tvärprofessionell kompetens kunna hitta lösningar som bidrar med att skapa trygghet och välbefinnande för den enskilde.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Samverkan mellan verksamheter och aktörer i arbetet med stöd, vård och service utgår ifrån individens behov och förutsättningar genom hela vårdkedjan

Arbete med införande av IBIC, rehabiliterande arbetssätt och omställningen till Nära vård har lett till ett ökat samarbete internt och med Myndighetsverksamheten, Förvaltningen för sociala insatser samt externa utförare.

Ett stort antal äldre med hemvård tar redan idag del av aktiviteter vid träffpunkter eller har rehabiliteringsinsatser vid någon av dagverksamheternas inriktningar. Den interna samverkan har ökat och behöver ytterligare utvecklas för att ta tillvara alla möjligheter ur såväl ett individperspektiv som ett effektivitets- och samhällsperspektiv. Under 2022 har

kommunikation och arbete fortsatt mellan hemvården, hemsjukvården och förebyggande verksamheter för en ökad samverkan gällande individärenden. Positiva effekter kommer kunna ses genom ökad samverkan.

Demensteamet och samordnade utbildningsplanering för området demens finns sedan 2021 med placering inom Förebyggande verksamhet. Utifrån teamets specialistkompetenser har de under året varit delaktiga i flera utvecklingsarbeten och nätverk. I samarbete med Referensgrupp Demens har teamet varit delaktiga i att färdigställa arbetet med en reviderad riktlinje för vård och omsorg vid demenssjukdom. En rutin har också tagits fram för att förebygga, behandla och följa upp BPSD (beteendemässiga och psykiska symptom vid demens). Metodstöd för dokumentation vid BPSD bedömning är också framtaget. Rutin vid omhändertagande vid snabb försämring av patienter med BPSD-problematik har tagits fram i samverkan med regionen samt som stöd en checklista vid behov av läkarstöd. Sammantaget finns nu stöd i arbetssätt vid BPSD samlat och lättillgängligt i den förvaltningsgemensamma handboken. Detta skapar bättre förutsättningar för att personer med demenssjukdom får en strukturerad personcentrerad vård och omsorg utifrån sina funktionsnedsättningar. Tillsammans med Ängens minnesmottagning har Demensteamet också tagit fram rutiner för överslussning till stödkontakt från Demensteamet efter diagnos, då det inte initialt är aktuellt med andra kommunala insatser. Under våren har demensteamet ett genomfört insatser på Berggården för att stötta upp verksamheten i komplicerade ärenden.

Ett utvecklingsarbete som bygger på ett teambaserat arbetssätt är under uppstart mellan hemvårdens verksamheter och Demensteamet med syfte att samverka utifrån uppmärksammade behov hos enskilda individer kring demens och kognitiv svikt. Genom samarbetet sprids information om Demensteamet till hemvårdsenheterna. Demensteamet deltar vid behov på hemvårdsenheternas teamträffar där det ges möjlighet till informationsutbyte med utbildade specialistundersköterskor med inriktning demens och kunskapspridning.

Vid årsskiftet övergick nattorganisationen till hemvården organisatoriskt, vilket har inneburit fler möjligheter till förbättrad samverkan mellan dag- och nattpersonal. Skriftliga rutiner har tagits fram för att säkra god samverkan utifrån den enskilda individens behov av vård och omsorg under dygnets alla timmar.

Det pågår även flertal olika samarbeten mellan hemvårdens enheter och Förebyggande verksamheter. Enhetschefer från Förebyggande verksamheter träffar Hemvårdens enhetschefer via ledningsgruppsträffar och har gemensam dialog och utbyter information. Detta bygger bra grund för fortsatta samarbeten över gränserna som är fördelaktiga för den enskilde individen.

Kontinuerliga avstämningsträffar mellan verksamhetschefer från hemvården och enhetschefer från Myndighetsavdelningens biståndshandläggning påbörjades under våren 2022. Detta innebär en ökad möjlighet att arbeta mer proaktivt med processflöden som behöver fungera över gränser. Brister kan upptäckas och åtgärdas i tidigare skeden för att undvika organisatoriska glapp. Under våren 2022 bjöds även samtliga hemvårdsenhetschefer in till de Dialogträffar som anordnas av Eget Val och som är avsedda för alla utförare av omvårdnads- och serviceinsatser. Deltagare vid dessa träffar från Örebro kommun som utförare har tidigare endast varit verksamhetschefer. Effekterna av denna förändring har varit ett förbättrat och tydligare informationsflöde samt ökad möjlighet att ställa frågor och ha gemensam dialog gällande olika förutsättningar för utförare av omvårdnads- och serviceinsatser.

Under våren startades ett arbete inom HSE för att initiera kontinuerliga samverkansmöten med samtliga vårdcentraler. Arbetet pågår även med att få till kontinuerliga rondtider med verksamheterna. Inom Hemsjukvården finns redan etablerade samverkansmöten på vilka sjuksköterska och arbetsterapeut deltar. Arbetet pågår med att förbättra samverkan med psykiatri samt med att förbättra kontaktvägar till Allmänpsykiatri och Unga vuxna. Översyn sker av rutin för SIP (samordnad individuell planering) för att säkerställa att det sker samordnad individuell planering när en ny person, där det finns kontakter med flera vårdgivare, flyttar till ett boende.

HSE ser behov av att starta samverkan med de externa företagen inom grupp- och servicebostad och personlig assistans, men det finns utmaningar då personerna ofta byter utförare och detta försvårar för HSE att få fram vilket företag som kontakt behöver tas med.

Örebro kommun, liksom övriga kommuner i Sverige, har ett särskilt ansvar för att uppfylla nationella minoriteters rättigheter. Mot bakgrund av identifierat behov av vård och omsorg hos medborgare som talar minoritetsspråket romani har ett arbete inom hemvården påbörjats för att se över möjligheterna att gynna dessa medborgare. Det finns utsedda hemvårdsenheter där utvecklingsarbete kring frågan kommer påbörjas i höst.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Välfärdens alla verksamheter jobbar med främjande och rehabiliterande insatser, samt förebyggande arbete

Nämndens åtagande:

- *Nämnden ska skapa förutsättningar för att ta fram en plan för införande av Nära vård som utgör ramen för breddutveckling av individens behov i centrum (IBIC) och rehabiliterande arbetssätt.*

Se målområde 4.1

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun har ett strukturerat arbete för förbättrad psykisk hälsa i de verksamheter som möter människor i behov av stöd

Nämndens åtagande:

- *Nämnden ska skapa förutsättningar för att genomföra insatser för att minska upplevelsen av ensamhet.*

Brukarundersökningen visar en ökad upplevelse av ensamhet bland individer som har beviljade omsorgs- eller serviceinsatser inom hemvården. Årets resultat visar att 57 procent besvärar sig av ensamhet, i jämförelse med 53 procent år 2020. Pandemin kan vara en bidragande orsak till de ökade nivåerna av upplevd ensamhet. Hemvårdsverksamheten har uppmärksammat risken för denna ökning och har utifrån detta under våren haft ett ökat fokus på att hitta fler samarbetsområden med volontärverksamheter och olika sociala aktiviteter som erbjuds inom Förebyggande verksamhet. Konkret har detta bidragit till ett ökat kontaktknytande mellan enhetscheferna inom både hemvården och de förebyggande verksamheterna.

Inom förebyggande verksamhet har olika insatser genomförts för att minska den upplevda ensamheten. Bland annat har träffpunkter haft samtalsgrupper där syftet är att kunna ge en minskad upplevd ensamhet genom att möjliggöra social gemenskap och kunna dela sina erfarenheter med andra. Detta kan också bidra till minskad oro/ångest samt motverka psykisk ohälsa. På träffpunkter har också utveckling skett i samverkan med Partnerskapet och civila aktörer. Seniornet har fortsatt och har varit en uppskattad insats.

Flera av verksamheterna inom Förebyggande området arbetar med hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser och även stöd för anhöriga. Under våren 2022 har arbete fortsatt med att stödja och möta olika behov och konsekvenser av begränsningar som varit under pandemin. Insatserna som har genomförts av enheterna har bidragit till att så långt som möjligt motverka ensamhet och otrygghet samt att upprätthålla aktivitet i olika former vilket påverkar den psykiska hälsan positivt.

Medel har sökts för seniorlots som skulle arbeta riktat mot upplevd ensamhet men enheten beviljades inte medel för detta. Seniorträffar kommer istället på prov anordnas i mindre skala till hösten. Seniorlotsarna har identifierat seniorer som upplever ensamhet bland sökande som anmält intresse till Sommarvistelser, både i år och tidigare år. För dessa planeras återträff i september för att informera om kommande aktiviteter och sondera intresset av seniorträffar enligt planerat koncept.

Anhörigcentrum erbjuder flexibel stödverksamhet till anhöriga i form av anhörigaktiviteter genom prova-på verksamhet, friskvård samt gemenskaps- och anhörigträffar. Samverkan runt anhöriggrupper, föreläsningar samt olika friskvårdsaktiviteter sker med regionen, studieförbund, föreningar och organisationer i civilsamhället i syfte att förbättra anhörigas psykiska mående och minska upplevelsen av ensamhet. Anhörigcentrum erbjuder även stödsamtal, en mycket uppskattad insats av anhöriga då många upplever att den egna situationen blir mer hanterbar när det ges möjlighet att prata den. Över 600 stödsamtal har erbjudits på Anhörigcentrum, via telefon, promenad eller annan plats.

Inom dagverksamheterna har samtliga medarbetare genomfört MI-utbildning under våren 2022. Utbildningen bidrar till en ökad kunskapsnivå och färdigheter i motiverande samtal vilket är en viktig kompetens i arbetet att möta psykisk ohälsa. Utbildningen har utifrån rådande pandemi genomförts digitalt. Dagverksamheterna använder också en ny hälsoenkät i syfte att följa upp välbefinnande och psykisk hälsa samt upplevelse av ensamhet. Underlaget ligger sedan till grund för samtal och kan också visa på behov av ytterligare stödinsatser. Ingen redovisning kommer att ske på övergripande nivå för året då dagverksamheterna till stor del under rådande omständigheter haft förändrat arbetssätt. En välfärdsteknikgrupp planeras att starta till hösten 2022. Arbetsgruppen kommer att arbeta fram en tydlig plan för arbetet med användandet av välfärdsteknik och dess fortsatta utveckling. I detta ingår omvärldsbevakning samt samverkan internt. Användning av välfärdsteknik görs även redan i såväl grupp som individuellt för deltagare i dagverksamheterna.

Det pågår ett strukturerat förvaltningsövergripande arbete för att kunna erbjuda utökad stöd för förbättrad psykisk hälsa. Förvaltningen har som målsättning och vision att implementera totalt 120 specialistunderskötersketjänster (inom inriktningarna psykisk hälsa, demens och palliativ vård) fördelade bland alla verksamhetsområden år 2025. Dessa kommer sedan få tydliga uppdrag, till exempel att sprida kunskap och höja kompetensen hos kollegor genom coaching. Implementering av specialistunderskötersketjänster pågår och flertalet undersköterskor är inom pågående utbildning.

Samtliga medarbetare inom Förebyggande verksamhet har deltagit i både MI och MHFA-utbildningen. Idag finns en specialistundersköterska i verksamheterna, en tydlig plan kommer att byggas upp med hjälp av specialistundersköterskans kompetens för hur arbetet med psykisk hälsa ska planeras och följas upp. Samtliga medarbetare inom Förebyggande verksamhet har även genomfört HBTQI-utbildning. Inom hemvården har utbildningen MHFA inte kunnat erbjudas i samma omfattning som behovet varpå denna kompetenshöjande insats kommer fortsätta erbjudas under hösten. Under året pågår utbildning för medarbetare inom Hälso- och sjukvårdsenheten i suicidprevention, detta genom det digitala verktyget Ebas Suicid.

Samverkan mellan förebyggande verksamheter och hemvården har vidareutvecklats och bidragit till ett ökat kontaktknytande mellan enhetscheferna. Vidare pågår arbete med att förenkla kontaktvägar och dialog mellan enhetscheferna. Arbetsrutiner kring förbättrad samverkan, med utgångspunkt från kontaktmannaskap och den enskilde individens behov, uppdateras och förväntas bidra till att motverka ensamhet.

Flertalet hemvårdsenheter samverkar med civila samhället och volontärer för att skapa trygghet, social stimulans och möjlighet till meningsfulla aktiviteter. Kontinuerlig dialog och utveckling av de olika samverkansformerna behöver dock ske för att möta befintliga och framtida kunders önskemål.

Arbete fortsätter inom hemvårdsverksamheten för att öka användningen av välfärdsteknik. Hela programområde Social välfärd står nu inför en större upphandling där även mobila trygghetslarm och natttillsyn blir möjligt att implementera i hemvårdsverksamheterna. På flera hemvårdsenheter pågår även aktiviteter för att öka medarbetarnas kompetens och användning av befintligt teknikstöd.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Hela Örebro ska upplevas tryggare och ingen människa ska begränsas i sitt liv på grund av otrygga miljöer

Att skapa kunskap om digitala möjligheter och därmed en ökad självständighet, kan göra så att ett mervärde ges till målgrupperna. I samverkan med IT-guiderna har Frivillig och hälsofrämjande enheten under våren fortsatt erbjuda handledning och supportmöten till seniorer gällande digitala verktyg. IT-guiderna har även utbildat aktivitetssamordnare för att stödja i den digitala utvecklingen.

I slutet av maj 2022 avslutades ett fyraårigt avtal med IT-guide Sweden. Under åren har det skett en förskjutning vad gäller seniorernas efterfrågan som övergått från datorer/läsplattor till smartphones som det är störst efterfrågan kring idag. Det visar att anpassat stöd behöver erbjudas även fortsättningsvis inte minst på grund av snabba förändringar och uppdateringar av digitala verktyg. Erfarenheterna av samarbetet med IT guide via Enter Sweden har påvisat vikten av att ständigt förnya och anpassa stödet till seniorernas efterfrågan. Anpassat stöd är en framgångsrik väg att inspirera och uppmuntra seniorer till att använda digitala verktyg. Ett positivt och mycket uppskattat exempel kan nämnas när IT guiderna ställde om sin verksamhet från IT café till telefonsupport för att bemöta seniorernas ökade behov av kunskap att kunna genomföra inköp via nätet under pandemin.

Aktivitetssamordnare på Träffpunkt Haga har en specialistutbildning YH som Samordnare för välfärdsteknik. Hon ingår även i ett nationellt nätverk för att omvärldsbevaka vad som händer i andra kommuner. Under våren hade Träffpunkt Haga

IT-café varje vecka där seniorerna var välkomna att få stöd med egna digitala enheter eller prova på Träffpunktens utbud som till exempel robotdammsugare, lånedator, Ipad med mera. Verksamheten har fått i uppdrag att utveckla ett "showroom" (visningsrum) med vardagsteknik så att seniorer kan komma dit och inspireras och lära sig mer om utbudet som finns i samhället. Enheten har en kontinuerlig samverkan med förvaltningens utvecklingsledare inom området välfärdsteknik.

För att främja ett självständigt liv för äldre personer behöver hemvårdens arbetssätt förändras från ett hjälpande arbetssätt till ett mer stödjande arbetssätt. Detta innebär ett mer rehabiliterande arbetssätt där omvårdnadspersonal stöttar den enskilde till att själv kunna utföra vardagliga sysslor. Detta kan i sin tur bidra till en ökad aktivitets- och funktionsförmåga, ökad livskvalitet och ökad delaktighet för de äldre. Mot bakgrund av detta fortsätter hemvårdsverksamheten arbetet med onlinehandling hos kunder som på frivillig basis önskar handla online genom att införa stödet på bred front inom hemvården. Antalet kunder som handlar online ökar successivt med cirka 40 kunder per år, i dagsläget använder cirka 100 kunder sig av onlinehandling. Aktiv spridning av information sker till alla hemvårdens medarbetare om digitala aktiviteter som bland annat sker inom Förebyggande verksamhet i syfte öka användande av välfärdsteknik bland medborgare och på så vis minska det digitala utanförskapet.

Hemvårdsverksamheten kommer tillsammans med Förebyggande verksamhet under hösten delta vid Örebro Stadsbibliotekets arrangemang "Digital i dag" i Kulturkvarterets lokaler. Där kommer ytterligare marknadsföring av onlinehandling ges till medborgarna. Under hösten kommer dessutom uppföljning att ske kring användningen av de Ipad:er som finns ute på samtliga hemvårdsenheter och som är avsedda för sociala aktiviteter samt att ge stöd för att minska det digitala utanförskapet.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Alla barn har rätt till bra boendemiljöer och att inte leva i ekonomisk utsatthet

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro ska vara narkotikafritt och konsumtionen av andra beroendeframkallande medel ska minska. Miljöer där barn och unga vistas ska vara fria från narkotika

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun har tillsammans med civilsamhällets aktörer en nollvision mot hemlöshet

Personligt ombud arbetar för att motverka och förebygga hemlöshet bland annat genom ett uppstartat samarbete med Stadsmissionen. Ledningsgruppen för personligt ombud har tagit fram en prioriteringsordning där personer som riskerar vräkning ingår. Personligt ombud arbetar även med medborgare som är hemlösa även om de inte ingår i prioriteringsgruppen. Av nya klienter har sex personer registrerats som hemlösa i statistiken. Tre personer har kortsiktigt boende och där pågår arbete med målet om ett stadigvarande boende. Under året har insatser genomförts som har inneburit att vräkning har kunnat avstyra. Samarbete med andra aktörer, såväl offentliga som civila aktörer, pågår för att möta upp problematiken och verka för den 0-vision som finns för hemlösa.

Ett samverkansdokument som beskriver arbetet med Porten finns upprättat vilket också går hand i hand med Örebro kommuns strategi mot hemlöshet i Örebro.

Inriktningar som nämnden omhändertagit inom målområdet:

- Arbetet för att motverka och bryta människors ofrivilliga ensamhet ska stärkas. Örebro kommun ska i samarbete med andra aktörer och med hänsyn till rådande restriktioner hitta nya metoder för människor att mötas.
 - Genomföra insatser för att motverka ensamhet.
- Identifiera och komplettera insatser och utarbeta kommungemensamma strategier för ökad psykisk hälsa hos grupper med särskilt stor utsatthet av psykisk ohälsa.
 - Utveckla samarbetet med civila samhället och kompetensutveckla medarbetarna inom MHFA och mänskliga rättigheter.
- Stödet till civilsamhällets aktörer som jobbar mot våld i nära relation ska öka. Samverkan med aktörer som jobbar mot hedersrelaterat våld och förtryck ska förbättras.
 - Fortsätta arbetet inom partnerskapsområden och fortsatt kompetensutveckling av medarbetare inom dessa frågor.

4.4 Målområde 4 Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet

4.4.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 4

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> Flera hemvårdsenheter har bytt ut fossildrivna bilar mot elbilar och elcyklar, vilket bidrar till ett hållbart resande. 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeta för en utökad möjlighet till fler laddstolpar för elbilar.

Prognos för indikatorer

Indikatorer inom målområde 4	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Målvärde 2022
Hemvård				
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - trygghet	89 %	-- ¹	88%	Öka
Förebyggande				
Brukarbedömning – trygghet, andel (%)	-- ²	-- ²	-- ³	Behålla
Kommentarer till indikatorernas prognos				

¹Brukarbedömning har inte genomförts under 2021.

²Den sedvanliga enkätundersökningen har inte kunnat genomföras under året då dagverksamheterna inte har haft ordinarie verksamhet.

³Enkätundersökning pågår under 2022 och resultatet redovisas i årsredovisningen.

4.4.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommuns boende- och livsmiljöer ska vara hälsosamma, trygga, säkra och skapa förutsättningar för jämlika uppväxtvillkor samt möjliggöra för kommunens invånare att leva ett gott liv oavsett var man bor

Alla människor inom Hemvårdsnämndens verksamheter ska ha samma möjligheter och förutsättningar att leva ett gott liv. Genom satsningar på partnerskapsområden och sociala investeringar bidrar nämnden till målet. Nämndens arbete ska även möjliggöra att de som vi stöttar har möjlighet att bo inom alla delar av kommunen och att det inte ska vara någon skillnad på kvalitet beroende på vart man bor.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro ska vara en sammanhållen stad med stadsdelar som kompletterar varandra och där vi aktivt arbetar för att minska barriärer

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

I ett växande Örebro motsvarar bostadsbyggandet, verksamheter och samhällsfastigheter befolkningsökningen och näringslivets behov

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**Örebro kommun upplevs som en attraktiv plats som lockar allt fler med efterfrågad kompetens**

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**Genomföra insatser och fortsätta utveckla ett hållbart resande med klimatsmarta, utrymmessnåla och kapacitetsstarka trafikslag**

Hemvårdsnämnden bidrar till målet genom att följa kommunövergripande riktlinjer. För att minska fossildrivna fordon arbetar hemvårdsenheterna tillsammans med hemsjukvården aktivt med att se över bilanvändningen, framför allt inom tätorten. Flera hemvårdsenheter har bytt ut fossildrivna bilar mot elbilar och elcyklar. Flera landsbygdsenheter som i högre grad är beroende av bilar ser över möjlighet att använda elbilar inom tätbebyggda delar av sitt ansvarsområde.

Vård- och omsorgsförvaltningen har en arbetsgrupp som arbetar övergripande med hållbarhetsfrågor med representanter från samtliga verksamhetsområden. I detta forum har bland annat möjlighet till fler laddstolpar diskuterats, för att ge bättre förutsättningar att i större utsträckning gå över till fler elbilar i hemvårdens verksamheter. Möjligheten till fler laddstolpar, fler elbilar samt samnyttjande av bilar mellan olika verksamheter har även diskuterats i hemvårdens referensgrupp för Fordon tillsammans med representanter från Tekniska förvaltningen i syfte att driva frågan framåt.

Resor till och från dagverksamheter har en stor volym och utgör en stor kostnad varje månad. Möjlighet till påverkan av avtal vid upphandling är i stort sett obefintligt. Samverkan och regelbundna kontakter och informationsträffar sker med Länsstrafiken och övriga som nyttjar serviceresor. Det har lett till en uppgjord rutin som nu börjat användas i ett led att planera resorna mer effektivt, bland annat genom ökad samåkning och därmed en minskad miljöpåverkan samt även förhoppningsvis lägre kostnader. Utvärdering sker under 2022.

I syfte att ytterligare minska behovet av att använda bil i verksamheten planerar Minnesmottagningen att under hösten sammanställa statistik och sedan ta ställning till hur de ska göra med bilen, som de idag delar med andra verksamheter på Ängen.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**Örebro kommun ska präglas av platser som främjar skapande, rörelse, god folkhälsa och som stimulerar möten mellan människor**

För att öka kunskapen om folkhälsofrågorna och åtaganden i Örebros samverkansavtal planerar Frivillig och hälsofrämjande enheten insatser till hösten i samverkan med folkhälsostrategien och arbete med kopplingen till Agenda 2030 och hållbarhetsmålen. Ledningsgruppen för Förebyggande verksamhet kommer också ta del av detta. Fallprevention och balansträning är ett exempel på de insatser som kommer att genomföras. Utgångspunkten är det program som togs fram tillsammans med RF Sisu och Folkhälsoteamet för delar av verksamheterna när balansträningen testades i lite mindre skala under förra året. Målet är att alla träffpunkter ska ha balansträning i sitt programutbud under hösten. En utbildningsinsats planeras så att samtliga aktivitetssamordnare känner sig säkra på träningen själva. Enheterna inom Förebyggande verksamhet kommer att bjudas in för gemensam satsning med fallpreventiva insatser.

I Frivillig och hälsofrämjande enhetens sommarprogram erbjöds en särskilt insatt parkgympa vid Voxbadet, som aktivitetssamordnarna turades om att hålla i. Det skedde i samverkan med Partenskapet och med volontärer. Programmet pågick under juni till juli. Projektmedarbetare från Seniorpuls (enhetens sociala investeringsprojekt) passade på att delta varje torsdag för att kunna informera och rekrytera nya deltagare till höstens grupper.

Träffpunkter som inte har ett programråd eller aktivitetsråd har ett särskilt uppdrag att göra insatser för att uppmuntra seniorer att medverka till att bilda ett programråd/aktivitetsråd i syfte att bredda och anpassa utbudet av aktiviteter.

4.5 Målområde 5 Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald

4.5.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 5

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> Utvärdering och utveckling av matsvinnsmättningsmetoden. 	<ul style="list-style-type: none"> Kvalitetssäkra statistik för inköp av ekologiska livsmedel.

Prognos för indikatorer

Indikatorer inom målområde 5	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Målvärde 2022
Andel matsvinn dagverksamheter	-- ¹	-- ¹	-- ³	Behålla
Andel inköpta ekologiska livsmedel dagverksamheter (andel i kr)	77,4%	-- ²	-- ²	75 %
Kommentarer till indikatorernas prognos				

¹Mätningen har uteblivit pga. pandemin då inga luncher har serverats.

²Underlag har inte kunnat kvalitetssäkras så utfall kan ej uppges.

³Mätning har uteblivit pga. pågående utveckling och utvärdering av matsvinnsmättningsmetoden.

4.5.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska arbeta för att klimatbelastningen per person i Örebro ska vara på en nivå, som om den tillämpas globalt, inte äventyrar jordens klimat

Den förvaltningsövergripande arbetsgruppen har fortsatt sitt strategiska arbete för en hållbar utveckling. En representant från arbetsgruppen deltog i Kommunstyrelseförvaltningens arbete med att utvärdera och utveckla metoden för matsvinnsmätning. Utveckling behövs bland annat för att påskynda återkopplingen av mätningens resultat till verksamheterna. Flera utvecklingsmöjligheter har diskuterats och kommer att testas under hösten 2022.

Under våren skickade arbetsgruppen ut en utmaning till alla enheter inom förvaltningen där de uppmanades att ta ett foto som visar på vilket sätt de bidrar till en hållbar miljö i sin verksamhet. Flera enheter skickade in foton med goda och praktiska exempel på sitt klimatsmarta arbete. Utmaningen har utmynnat i en nyhet på intranätet och tips som kommer att publiceras på förvaltningens digitala skärmar för inspiration och erfarenhetsutbyte.

Förvaltningen har tagit över arbetet med att ta ut statistik för andelen inköp av ekologiska livsmedel som Måltidsenheten tidigare ansvarade för. En punktinsats behöver genomföras för att kvalitetssäkra statistiken där fel uppmärksammats.

På flera enheter inom hemvårdsverksamheten och Förebyggande verksamhet pågår aktivt arbete för att minska klimatbelastningen. Detta sker bland annat genom källsortering och tydliga markeringar av sorteringskärl, inköp av rätt mängd livsmedel för att undvika matsvinn, rutin för att släcka lampor och dra ur laddare som inte används med mera.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska fortsätta öka tillförseln av ny förnybar energi, utveckla energieffektiviseringsåtgärder samt öka andelen förnybar energi som används, med syfte att minska såväl kostnad som klimatpåverkan

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommuns vattenförekomster ska uppnå god status och dricksvattenresurserna ska vara långsiktigt tryggade

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska värna om och bidra till ökning av biologisk mångfald och ekosystemtjänster genom att bevara och skapa tillräckliga arealer av olika typer av grönstruktur

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Avfallet i Örebro kommun ska minska till mängd och farlighet samtidigt som återvinningen ska öka

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska tydliggöra vad som krävs och arbeta för att uppnå miljömässiga och organisatorisk motståndskraft för de mest sannolika extrema väderhändelserna och ett förändrat klimat

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

Inriktning som nämnden omhändertagit inom målområdet:

- Arbeta för bred implementering av programmet för hållbar utveckling och inkludering av 2030-målen i ordinarie styrning, ledning och verksamhetsuppföljning. Örebro kommun ska också skapa förutsättningar för bildning för hållbar utveckling, med kunskapslyft och kompetensutveckling inom kommunkoncernen.
 - Detta görs genom att utveckla samarbetet inom förvaltningen och med stöd av HR-avdelningen arbeta med kompetensförsörjning och bemanning på kort och lång sikt.

4.6 Målområde 6 Hållbara och resurseffektiva Örebro

4.6.1 Sammanfattande analys av bidraget till utveckling inom målområde 6

Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
<ul style="list-style-type: none"> Andel heltidsanställd omvårdnadspersonal har ökat inom hemvården. Samutnyttjande av lokaler sker där det är möjligt. Kompetensförsörjningsprocessen kartläggs 	<ul style="list-style-type: none"> Minska omsättning på enhetschefer Bemanningsplanering och ökad samverkan mellan enheter vad gäller personalresurser.

Prognos för indikatorer

Indikatorer inom målområde 6	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 220731	Målvärde 2022
Hemvård				
Ekonomisk ramavvikelse, mkr	-75,7 ¹	-56,8 ¹	-52,7 ⁶	Ekonomi i balans
Kostnad per utförd hemtjänsttimme	584 ²	585 ²	630 ⁷	I nivå med ersättning LOV
Nyttjandegrad hemvård	59,6 %	60,2 %	56,7 %	Öka
Andel undersköterskor av omvårdnadspersonal	K 90 % M 79,1 % 88,2 %	K 86,4 % 74,9 % 84,3 %	K 83,7 % M 72,9 % 81,6 %	90 %
Andel heltidsanställda av omvårdnadspersonal	K 47,3 % M 60,2 % 49,4 %	K 54,4 % M 69 % 57 %	K 60,2 % M 76,9 % 63,4 %	Öka
Andel enheter med HME-värde på minst 78	63,6%	55 %	-- ⁵	100 %
Sjukfrånvaro i % av arbetstid	K 11,3 % M 7,5 % 10,6 %	K 10,4 % 6,6 % 9,69 %	K 11,4 % M 6,8 % 10,5 %	Minska
Korttidssjukfrånvaro dagar/anställd, dag 1-14	K 16,7 M 17,1 16,8	K 12,8 M 15,3 13,22	K 8,7 M 8,7 8,7	<7
Andel chefer 10–30 medarbetare	66 %	61 %	72 %	Öka
Förebyggande				
Ekonomisk ramavvikelse, mkr	16,5 ³	14,9 ³	2,0 ⁶	Ekonomi i balans
Nyttjandegrad dagverksamhet	-- ⁴	-- ⁴	60 %	90 %
Andel undersköterskor av omvårdnadspersonal	K 97,2 % M 100 % 97,4 %	K 97,2 % M 100 % 97,5 %	K 97,3 % M 100 % 97,5 %	90 %
Andel heltidsanställda av omvårdnadspersonal	K 78,9 % M 100 % 80 %	K 86,8 % M 100 % 88,1 %	K 87,7 % M 87,5 % 87,7 %	Öka
Andel enheter med HME-värde på minst 78	83,3 %	83,3 %	-- ⁵	100 %
Sjukfrånvaro i % av arbetstid	K 6,6 % M 9,7 % 6,8 %	K 3,9 % M 9,4 % 4,3 %	K 6,2 % M 8,7 % 6,4 %	Minska
Korttidssjukfrånvaro dagar/anställd, dag 1-14	K 13,7 M 16,6 13,9	K 6,8 M 5,4 6,73	K 5 M 4,4 5	<5

Andel chefer 10-30 medarbetare	80 %	100 %	100 %	Öka
Hemvårdsnämnden				
Externa avgångar Enhetschef	K 17 % M 33 % 18 %	K 13 % M 25 % 14 %	K 27 % M 20 % 26 %	Följemått
Externa avgångar Ssk/distriktsköterska	K 10 % M 31 % 14 %	K 12 % M 9 % 11 %	K 4 % M 28 % 8 %	Följemått
Externa avgångar Omvårdnadspersonal	K 9 % M 7 % 8 %	K 8 % M 7 % 8 %	K 6 % M 9 % 6 %	Följemått

Kommentarer till indikatorernas prognos

Andelen externa avgångar för enhetschefer har ökat. Många chefer har fler antal underställda än vad Örebro kommuns policy anger. Förväntningarna på enhetschefernas prioriteringar och vardagliga arbete är i dagsläget omfattande och behöver ses över. Chefsuppdraget är ett komplext uppdrag och det har vid individuella samtal uppmärksammats att en del enhetschefer är i behov av mer administrativt stöd, en del söker sig till något nytt och en del vill skaffa nya erfarenheter och nya utmaningar. Situationen är lyft till kommundirektören.

¹ Exklusive beräknade effekter av covid-19, 2020, -78,2 mnkr, 2021, -58,0 mnkr.

² Exklusive beräknade effekter av covid-19, 2020 587 kr/timme, 2021 ingen beräknad effekt.

³ Exklusive beräknade effekter av covid-19, 2020, 1,9 mnkr, 2021 0,7 mnkr.

⁴ Ingen uppföljning har gjorts då verksamheten varit stängd en stor del av året.

⁵ Medarbetarenkät genomförs under hösten 2022.

⁶ Prognos för 2022

⁷ Augusti 2022

4.6.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Nämnder och styrelser i kommunen ska säkerställa hög budgetföljsamhet

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska ha en långsiktig och hållbar ekonomi, där varje nämnd och dess verksamheter bidrar till en god ekonomisk hushållning av kommunens resurser

De aktiviteter som tidigare pågått inom ramen för strukturförändringsprogrammet fortlöper nu i ordinarie drift, se även bilaga 7.8 Uppföljning av åtgärder för en ekonomi i balans inom Hemvård LOV.

En bemanning anpassad till kundernas behov och ekonomisk tilldelning är den viktigaste framgångsfaktorn för att på sikt skapa en långsiktigt hållbar ekonomi. Under 2022 har Vård- och omsorgsförvaltningen erhållit statsbidrag för att arbeta med hållbar arbetsmiljö där heltid som norm och schemaläggning är viktiga delar och en avgörande del för att lyckas med förändringar är att medarbetarna får vara delaktiga i utvecklingsarbetet.

Många verksamheter inom hemvården har fortsatt stora ekonomiska underskott och under hösten kommer det ske ett gemensamt arbete där verksamhetschefer och enhetschefer i samråd med ekonom och bemanningscontroller ser över vilka åtgärder som behöver genomföras i respektive tvilling/trillingområde, så att en ekonomi i balans uppnås

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**Örebro kommun ska arbeta nämndövergripande för att nå högsta möjliga resursnytta**

Nämnden bidrar till målet genom att se över samverkan/samutnyttjande av lokaler med exempelvis skolor, vårdboenden samt civila samhället och externa aktörer. För att nå största möjliga resursnytta inom förvaltningen är det av stor vikt att utveckla samutnyttjande av lokaler både internt och externt för att nyttja resurserna på ett effektivt sätt. Samverkan med Vårdboendenämndens verksamheter är central både utifrån resursnytta men även utifrån ett kundperspektiv där gränserna ska suddas ut för den enskilde individen när dennes behov förändras och en flytt sker till ett vård- och omsorgsboende.

Samverkan pågår mellan Hemvårdsnämnden och Vårdboendenämnden bland annat genom att viss hemvårdspersonal utgår från lokaler på vård- och omsorgsboenden, exempelvis på Kornellen och Karlundsgården.

Ett stort nämndövergripande samarbete sker inom Örebro kommun gällande Centrallagret för basalhygien- och skyddsutrustning som tillhandahåller material till alla nämnders verksamheter utifrån gällande riktlinjer samt behov. Vård- och omsorgsförvaltningen bidrar med stor andel resurser i detta samarbete, både lagerchef, beställarfunktionen, akutlager samt specialkompetens. Det nämndövergripande samarbetet gör att material kan levereras från centrallagret till verksamheter i behov. Detta bidrar till att medarbetare får tillgång till utrustning inom kommunens verksamheter och till att säkerställa patientsäkerheten samt medarbetares arbetsmiljö.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**Vid fördelningen av de ekonomiska medlen i kommunkoncernens olika verksamheter ska jämställdhet beaktas**

Ingen genusbudgetanalys har genomförts under första halvåret.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**Som attraktiv arbetsgivare ska Örebro kommun rekrytera, utveckla och behålla kompetenta och engagerade medarbetare för att utveckla kommunens verksamheter**

Nämndens åtagande:

- *Nämnden ska säkerställa att förvaltningen, tillsammans med HR, aktivt jobbar med alla delar i kompetensförsörjningsprocessen - attrahera rekrytera, utveckla, behålla och avsluta medarbetare.*

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling är några av förvaltningens stora utmaningar, både nu och framöver. Strategiskt och långsiktigt arbete sker tillsammans med HR för att utveckla arbetet med kompetensförsörjning. Bland annat pågår en processkartläggning av kompetensförsörjningsprocessen med syfte att systematiskt kunna förbättra de olika delprocesserna i rekryteringsarbetet samt skapa aktiviteter som stödjer processens mål. Med utgångspunkt från den processen och med metoden säkra kompetensen som grund, kommer förvaltningen sedan att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi.

På uppdrag av HR direktören arbetar förvaltningen aktivt tillsammans med FUF (Förvaltningen för utbildning, försörjning och arbete) och Förvaltningen för sociala insatser med att ansöka om projektmedel för att stärka det arbete som byggts upp med äldreomsorgslyftet för att skapa enkla och individanpassade vägar för potentiella medarbetare. Syftet är att ta fram ett förslag på en utbildningsorganisation med målet att kompetensförsörja Vård- och omsorgsförvaltningen och Förvaltningen för sociala insatser mer långsiktigt och som en del i ordinarie verksamhet och budget.

Förvaltningen fortsätter arbeta med heltid som norm genom att årligen erbjuda samtliga deltidsarbetande möjligheten att arbeta heltid. Flera medarbetare inom hemvården har valt att öka sin sysselsättningsgrad till heltid. Vissa medarbetare väljer aktivt att behålla deltidsanställning efter eget önskemål.

Det pågår en större satsning inom hemvården för att skapa Hållbart arbetsliv. Enhetschefer inom hemvården har under våren haft gemensam dialog för att delge varandra erfarenheter och kunskap utifrån de strategiska målen inom Hållbart arbetsliv och hur de kan nås i praktiken. Målen handlar exempelvis om ökad trivsel, ökat frisktal, minskad övertid samt motiverade och engagerade medarbetare. Utifrån den dialogen planeras planeringsdagar för enheternas samtliga medarbetare under hösten där enheterna samarbetar inom sina tvilling- respektive tvillingssamarbetsområden med både upplägg och bemanning. En del av ett Hållbart arbetsliv innebär även att visa uppskattning och utifrån det pågår arbete med att erbjuda samtliga medarbetare inom vård- och omsorgsförvaltningen möjlighet att få delta vid en inspirationsföreläsning under hösten. Några hemvårdsenheter har även genomfört planeringsdagar kring ämnet Hållbart arbetsliv under våren och fler kommer att genomföras under hösten. Behovet av att få träffas för att ha en gemensam dialog kring arbetsmiljöfrågor har varit stort för enheternas fortsatta strategiska arbete.

Samtliga hemvårdsenheter är indelade i tvilling- och tvillingssamarbetsområden i syfte att öka samarbete och underlätta flexibel bemanning av enheterna och därmed öka effektiviteten. Samarbete sker bland annat kring kvalitetsfrågor, enhetsplaner och bemanning. På vissa ställen besöker enhetscheferna varandras arbetsplatsträffar och arbetar tillsammans med gemensamma verksamhetsfrågor. Administrationen har kontinuerlig kontakt och för att använda och fördela resurserna på bästa sätt.

Det finns befintliga nätverksträffar mellan administrativ personal (driftplanerare och verksamhetsstödare) inom hemvårdsenheterna. Nätverksträffarna sker områdesvis. Syftet är att underlätta samarbete och öka flexibiliteten kring bemanning av enheterna. Dessa nätverksträffar kan även vara informationstillfällen till enheternas administration för att säkerställa kunskap om korrekta registreringar i verksamhetssystem såsom TES, Medvind som är direkt kopplade till ekonomi och bemanningsarbetet.

Enhetscheferna inom hemvården arbetar kontinuerligt med att erbjuda medarbetarna de kompetensutvecklingsmöjligheter som finns. Detta görs dels genom Äldreomsorgslyftets olika kompetenshöjande erbjudanden, dels genom att säkerställa att samtliga medarbetare har gått obligatoriska utbildningar enligt överenskommelsen för utförare av omsorgsinsatser. Att säkerställa medarbetarnas kompetens blir en kvalitetshöjande insats inom hemvården. Det pågår även arbete med att säkerställa kompetensen i chefsledet, bland annat genom att se till att chefer genomgår obligatoriska utbildningar. Dessutom har nu nästintill samtliga enhetschefer inom hemvården gått SKR:s utbildning för Nära vård.

Erbjudande om betald vidareutbildning till specialistsjuksköterska, erbjöds sjuksköterskor för andra året. Totalt 9 sjuksköterskor i förvaltningen har i augusti påbörjat vidareutbildning till distriktsjuksköterska. Under sommaren har två examinerats och flera blir klara i höst. Positivt är att de som studerar kom åter till verksamheten under sommaren och blev ett extra tillskott i bemanningen.

För att vara en attraktiv arbetsgivare för chefer och ledare samt kunna rekrytera, utveckla och behålla chefs- och ledarkompetens inom hemvården har flertal aktiviteter genomförts under våren 2022. Bland annat sker regelbundna temperaturmätningar i syfte att snabbt kunna lyfta och ha gemensam dialog om förbättringsområden för chefer. Utifrån detta har även en övergripande arbetsgrupp med enhetschefer utsetts för konkret arbete med översyn av enhetschefers arbetsuppgifter. Översynen beräknas vara färdigställd i december 2022. Därutöver har verksamhetscheferna gemensamma dialoger tillsammans med HR-strateg om olika strategiska åtgärder som behöver vidtas i syfte att behålla chefer och ledare inom hemvården. Andra exempel på genomförda åtgärder är uppdatering av årshjul för enhetschefer, mer detaljerad introduktion för nyanställda chefer samt uppstart av flera olika samarbeten bland enhetschefer i syfte att stärka det kollegiala stödet i chefsrollen och på så sätt öka trivselen.

För att stärka rekryteringen av enhetschefer samt för att kunna erbjuda enhetschefer ökad möjlighet till den återhämtning som behövs, tog hemvårdsverksamheten in tre nytexaminerade sommarvikarierande enhetschefer för vikariat över sommaren. Detta blir även en god rekryteringsgrund för framtida fasta enhetschefstjänster inom både hemvården och hela förvaltningens verksamheter.

Ett förvaltningsövergripande arbete pågår med att säkerställa att ombudsroller, med sin särskilda kompetens, bidrar till kvalitetshöjning inom verksamheterna. En av de ombudsroller som hittills hunnit genomarbetas och konkretiseras är språkombudsrollen. Utifrån detta har hemvårdsenheternas språkombud börjat få mer utrymme vid arbetsplatsträffar för att informera och bidra till kompetenshöjning hos sina kollegor. Säkerställande sker också att samtliga hemvårdsenheter har utsedda språkombud på sina enheter. Uppföljningar av ombudsarbetet kring språkombudsrollen kommer ske under hösten. Vidare åtgärder som vidtas är att flertal hemvårdsenheter har anmält medarbetare till utbildning i språkförbättring som erbjuds via Äldreomsorgslyftet. Även detta förväntas höja språkkompetensen inom hemvårdsverksamheten.

Tydliggörande av struktur och konkretisering pågår för fler ombudsroller inom förvaltningen i syfte att skapa god kvalitet i förvaltningens verksamheter. Utöver språkombudsrollen har detta arbete även genomförts för hygienombudsrollen och teknikombudsrollen. Nu pågår också arbete kring både kontinensombudsrollen och syn- och hörselombud.

Nämndens åtagande:

- ***Fortsätta med att vidareutveckla modeller för medarbetarinflytande och nya arbetstidsmodeller inom någon del av hemvården under 2022.***

Förvaltningen har sökt och beviljats 30 miljoner kronor i statsbidrag för tre delprojekt inom området "hållbart arbetsliv". Projekt 1 handlar om att skapa en hållbar arbetsmiljö och bygger på medarbetarinflytande. Här finns möjlighet för alla enheter att äska medel

för medarbetardagar, att bygga teamsamverkan och skapa mötesformer för att utveckla arbetsmiljön. De andra 2 delprojekten handlar om att minska antalet delade turer, vilket redan pågår på flera enheter där verksamheten tillåter, samt att testa nya arbetstidsmodeller. Kontinuerlig dialog förs med Kommunal som är positiva till de förändringar som testas.

Kontinuerliga avstämningar har ägt rum och finns inbokade även under hösten mellan hemvårdens verksamhetschefer och Kommunals representanter. Detta ger en god dialog och ökad möjlighet att arbeta mer förbyggande med omvårdnadspersonalens arbetsmiljöfrågor.

För att säkerställa ett rehabiliterande arbetssätt och att vård och omsorg ges utifrån individens behov arbetar hemvårdsenheterna kontinuerligt med dialoger och anpassningar av utförandet av insatsen samt biståndshandläggningsbeslutets matchning efter det faktiska behovet. Samtliga enhetschefer inom hemvården arbetar även kontinuerligt med att säkerställa effektiv planering av insatser och bemanning därefter. Det har de senaste åren, genom strukturförändringsprogrammet, skapats en kultur inom hemvården där schemaförändringar och anpassningar i verksamheten är en del av vardagen. Detta har skapat en god flexibilitet i verksamheten vilket är nödvändigt med anledning av snabba behovsförändringar i verksamheten som kräver snabba anpassningar. Några hemvårdsenheter har kommit igång med bokningsbara resurspass för att skapa ytterligare flexibilitet bland bemanningen. Samtidigt behöver detta kontinuerliga schemaarbete och anpassningar efter verksamhetens behov balanseras med att erbjuda medarbetarna heltidstjänstgöring, att inte använda allt för stor andel timvikarier, att arbeta för att få en minskad andel korttidssjukfrånvaro samt att planera efter att nå en förbättrad personalkontinuitet.

Under hösten kommer arbete påbörjas med att ta fram förslag och upplägg för differentiering av arbetsuppgifter bland hemvårdens medarbetare. Syftet är att använda personalresurser på mest effektiva vis och även låta medarbetarna i så hög grad som möjligt få nyttja sin specifika kompetens. Detta arbete kommer att bli en viktig del för att hantera framtida rekryteringssvårigheter till äldreomsorgens verksamheter kopplat till den demografiska utvecklingen.

Två hemvårdsenheter är i planeringsstadiet för att testa nya arbetstidsmodeller. De nya modellerna har förutom arbetsmiljö även fokus på minskad sjukfrånvaro, möjlighet till återhämtning, stärkt kvalitet, ökad stabilitet och möjlighet till att arbeta heltid ur ett jämlikhetsperspektiv. Utifrån dessa parametrar har enheterna valt 4:2 som ett schemaupplägg, det vill säga att medarbetare arbetar 2-4 dagar och är sedan lediga 2-4 dagar. Testen av arbetstidsmodellerna behöver ha fokus på kvalitet framför kvantitet.

Under hösten 2021 till våren 2022 fanns avsatt resurs på 0,2 årsarbetare inom hemvården i syfte att stötta upp enheternas administration med användning av optimalplanering. Utifrån detta har hemvårdsenheterna fått stöd i att identifiera delar som behöver genomföras tekniskt i planeringsverktyget TES för att kunna använda optimalplaneringsfunktionen mer ofta och på så vis effektivisera planeringsarbetet. Från och med våren 2022 har några hemvårdsenheter arbetat vidare med att använda verktygets optimalplanering till hjälp. Efter verktygets optimalplanering fortsätter enhetens alla medarbetare arbeta självplanerande varje morgon och göra snabba förändringar med hjälp av storbild. Detta ger en form av självstyrande grupper och bidrar till stort medarbetarinflytande. Det bidrar också till en ökad effektivitet och god

bemanningsplanering med kontinuitet och förutsägbarhet i schema och planering för kund.

Varje enhetschef inom hemvården har kvartalsvis individuella kvalitets- och uppföljningsträffar med verksamhetschef. Dessa syftar till att vara ett stöd för enhetscheferna i att identifiera åtgärder som behöver vidtas samt ett stöd till att leda sin verksamhet på ett effektivt vis utifrån parametrar såsom ekonomi, kvalitet och kontinuitet.

Inriktningar som nämnden omhändertagit inom målområdet:

- Fortsätta att utvärdera kommunens krishantering och förändrade arbetssätt med anledning av coronapandemin samt skapa stärkt beredskap för pandemier.
 - Delta i kommunövergripande utvärdering, anpassa arbetet utifrån rådande rekommendationer och riktlinjer samt göra översyn av förvaltningens krisberedskap.
- Genomföra en jämlikhets- och jämställdhetsanalys av hur Örebro kommuns resurser används för att stärka förutsättningarna för ökad jämlikhet och jämställdhet.
 - Under året ska en genusbudgetanalys genomföras inom Hemvårdsnämndens verksamhetsområden.

5. Analysunderlag – ekonomi.

5.1 Delårsresultat och prognos – ekonomi

Hemvårdsnämnd totalt	Budget Ack aug-22 mnkr	Utfall Ack aug-22 mnkr	Bud-Utf Ack aug-22 mnkr	Bud-Utf Ack aug-22 % avvikelse	Budget Helår 2022 mnkr	Prognos 2 Helår 2021 mnkr	Bud-Prog 2 mnkr	Bud-Prog 2 %	Bud-Utf Ack aug-21 mnkr	Bud-Utf Helår 2021 mnkr	Bud-Utf Helår 2021 %
Förebyggande verksamhet	-69,1	-64,3	4,8	7%	-105,2	-103,2	2,0	2%	10,3	14,9	15%
Hemvård	-117,7	-160,5	-42,9	-36%	-186,6	-239,4	-52,7	-28%	-38,0	-56,8	-31%
Övergripande verksamhet	-8,9	-7,3	1,6	18%	-13,5	-11,8	1,7	13%	5,7	2,0	15%
Förvaltningsövergripande verksamhet	-7,1	-5,4	1,8	25%	-10,5	-9,2	1,3	12%	1,3	1,8	16%
Politisk verksamhet inkl planeringsreserv	-0,6	-0,5	0,1	16%	-0,9	-0,9	0,0	0%	0,1	0,1	5%
Ankomstreg leverantörsfaktura ¹⁾	0,0	-0,1	-0,1		0,0	0,0	0,0	0%	-0,1	0,0	
Totalt Hemvårdsnämnd	-203,4	-238,1	-34,7	-17%	-316,8	-364,5	-47,7	-15%	-20,8	-38,0	-12%
Varav intraprenad Dagverksamhet demens	-9,7	-8,8	0,9	9%	-14,7	-14,4	0,3	2%	2,0	2,1	16%
Totalt Hemvårdsnämnd exkl intraprenaden	-193,7	-229,3	-35,6	-18%	-302,1	-350,1	-48,0	-16%	-22,8	-40,1	-14%
Ingående ackumulerat resultat intraprenader 2022							0,6				
Ianspråktagande ack resultat 2022							0,0				
Nya underskott 2022							0,0				
Nya överskott 2022 ¹⁾							0,3				
Utgående ackumulerat resultat intraprenader 2022							0,9				
Avvikelse inklusive ianspråktagande av ack resultat intraprenader											
Årets avvikelse exkl. intraprenader							-48,0				
Årets avvikelse intraprenader (dvs nya över- och eller nya underskott 2022)							0,3				
Justerad avvikelse inkl intraprenadernas över- underskott som härrör från 2022							-47,7				

1) Leverantörsfaktura som ligger i flödet men inte är attesterade.

Utfallet till och med augusti visar på en avvikelse mot budget på - 34,7 mnkr inklusive intraprenadens avvikelse och -35,6 mnkr exklusive intraprenadens avvikelse. Den anslagsfinansierade och den intäktsfinansierade hemvårdsverksamheten redovisar sammantaget en negativ budgetavvikelse på -42,9 mnkr. Den Förebyggande verksamheten redovisar en positiv budgetavvikelse på 4,8 mnkr och de övergripande verksamheterna inklusive nämnd redovisar positiva budgetavvikelser på 3,4 mnkr.

Prognosen för helåret visar på en negativ avvikelse mot budget på -47,7 mnkr (15 % av

Jämförelse 2021 mot prognos 2022	Mnkr
Utfall 2021 hemvård	-56,8
Prognos 2022 hemvård	-52,7
Prognos covid-19 2022	5,7
Prognos nattarbetsdismått natt 2022	1,4
Justerad prognos 2022 hemvård	-45,7
Förbättrat resultat	11,1

budget) exklusive intraprenadens avvikelse, inklusive intraprenadens avvikelse -48,0 mnkr (16 % av budget). Underskottet härrör från hemvårdsverksamheten, men i jämförelse med utfall 2021 är prognosen för hemvårdsverksamheten förbättrad med cirka 11,1 mnkr (se tabell ovan) om hänsyn tas till uppskattade kostnader kopplade till pandemin och ökade kostnader kopplade till nattens minskade arbetstidsmått¹. I prognosen har det inte tagits hänsyn till att ny ersättningsmodell för servicetjänster införs från och med september 2022. Orsaken är att det saknas beräkningsunderlag kopplat till den nya modellen.

Inom Hemvårdsnämnden återfinns en intraprenad inom Förebyggande verksamheten, Dagverksamhet demens och denna enhet prognostiserar en positiv budgetavvikelse på 0,3 mnkr.

Korttidsjukfrånvaron mätt i antal dagar per månadsavlönad personal är för juli 0,8 dagar per anställd vilket är motsvarande nivå som i juni. Jämfört med juli 2021 så är det en ökning med 0,2 dagar (32 %). För perioden januari-juli är korttidsjukfrånvaron 8,4 dagar per anställd vilket är en ökning med 1,3 dagar (18 %) i jämförelse med 2021. Se även bilaga 7.7 Korttidsjukfrånvaro antal dagar per anställd.

Hemvårdsnämnden har under 2022 ingen planeringsreserv.

Nämnden tilldelades inför 2022 inga riktade effektiviseringskrav, men hemvårdsverksamheten har i uppdrag att arbeta vidare med kostnadssänkande aktiviteter i syfte att anpassa kostnaderna efter intern ersättningsnivå. Under året har konsulter upphandlats

¹ Förändrat arbetstidsmått på natten för omvårdnadspersonal innebär att veckoarbetstiden sänks med två timmar. Detta är enligt kollektivavtal och gäller från och med 1 april 2022.

för att genomföra en översyn av verksamheterna inom den kommunala hälso- och sjukvården. Gruppen för välfärdsteknik har redovisat ekonomiska underskott under flera år och det pågår en intern genomlysning i syfte att se över förutsättningarna för att bedriva en verksamhet med ekonomi i balans samt att se över verksamhetens uppdrag och hur uppdraget förändrats över åren.

Hemvårdsnämnden har ett tilldelat anslag för inventarieinvesteringar som uppgår till 2,9 mnkr och prognosen är att 5,2 mnkr kommer att nyttjas. Orsaken till överdraget är investeringar i omvårdnadshjälpmiddel till nya vård- och omsorgsboenden.

Under 2022 finns ett antal statsbidrag som vård- och omsorgsverksamheten tagit del av vilket möjliggör insatser utöver det som budgeten medger. Nedan följer en sammanställning av de största bidragen:

- **Äldreomsorgslyftet** fortsätter att finansiera kompetensutvecklingsåtgärder under 2022. Totalt sett har kommunen tilldelats 22,9 mnkr.
- **God och nära vård**, Örebro kommun har totalt 14,0 mnkr som kan nyttjas under 2022-2023. Dessa medel används under 2022 till att finansiera satsningen på vidareutbildning till specialistsjuksköterska på betald arbetstid samt finansiering av processledare Nära vård.
- **Teknik, kvalitet och effektivitet med den äldre i fokus**, detta statsbidrag finansierar bland annat förvaltningens två verksamhetsutvecklare inom välfärdsteknik. Totalt sett har kommunen erhållit 2,1 mnkr.
- Statsbidrag för att **främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg** har beviljats med 30,0 mnkr för tre olika projekt, Förbättrad arbetsmiljö för medarbetare inom vård och omsorg (21,0 mnkr), Utveckling av nya arbetstidsmodeller (1,5 mnkr) samt Minska delade turer (7,5 mnkr).
- Statsbidrag för att **motverka ensamhet bland äldre och ökad kvalitet i vården och omsorgen om personer med demenssjukdom** har erhållits med 8,3 mnkr. Medlen nyttjas till satsningar inom vård- och omsorgsboende, bland annat för att möjliggöra förstärkt bemanning inom äldrepsykiatri, BPSD- och teckenspråksinriktning samt satsning på att utveckla den personcentrerade demensvården.
- **Prestationsbaserat statsbidrag kopplat till antal sjuksköterskor på särskilt boende** har erhållits med 15,5 mnkr och dessa medel får kommunen använda fritt under 2022-2023. Planen är att bland annat nyttja medlen till kvalitetsutvecklare inom hälso- och sjukvård, medicinsk strateg med läkarkompetens samt översyn av hälso- och sjukvårdsverksamheten. Programnämnd Social välfärd planerar att ta beslut om fördelning av statsbidraget i september.

5.1.1 Effekter av coronapandemin

De ekonomiska och verksamhetsmässiga effekterna av pandemin har varit stora även under 2022. Smittspridningen i hela samhället och även i förvaltningens verksamheter har varit hög under delar av året vilket haft en stor påverkan på bemanningen. Den höga sjukfrånvaron har varit en stor påfrestning för verksamheten och därutöver har det varit och är svårt att rekrytera såväl sjuksköterskor som omvårdnadspersonal. Till viss del har förvaltningens kvalitetsarbete fått stå tillbaka kopplat till bemanningsläget och utbildningsinsatser har påbörjats senare än planerat kopplat till den höga smittspridningen under våren. Vikariebehovet har varit stort och den höga sjukfrånvaron har medfört höga kostnader för övertid. Inom hälso- och sjukvårdsverksamheten har det funnits behov av hysjuksköterska. Det svåra bemanningsläget har lett till hög arbetsbelastning vilket ger stressad personal och medför att det finns en trötthet i organisationen.

Inom hemvård LOV har, kopplat till bemanning, kontinuiteten hos kund påverkats negativt och på vissa enheter har tidvis insatser (till exempel städinsatser) fått prioriteras om för att klara de primära behoven (till exempel medicin, hygien/personlig omvårdnad och mat).

Under 2021 redovisade nämndens förebyggande verksamhet stora positiva budgetavvikelse kopplat till pandemin, men under 2022 är det främst dagvårdsresorna som prognostiserar en positiv budgetavvikelse kopplat till pandemin på 0,8 mnkr. Den beräknade positiva budgetavvikelsen är dock en kombination av minskat antal dagvårdsresor och minskade kostnader kopplat till nytt avtal vad gäller samhällsbetalda resor som Region Örebro Län upphandlat.

Kostnaden för basal hygienutrustning och skyddsutrustning har ökat kraftigt under pandemin och detta beror både på ökade volymer och högre prisnivå.

Kostnader för antigen tester uppgår till 0,2 mnkr, men dessa kostnader täcks i överförda statsbidrag från 2021. Kostnader som uppstår till följd av vaccinationer covid-19 täcks även i år via statsbidrag som administreras via Region Örebro Län.

Sammantaget kan sägas att det inte är möjligt att ta fram exakta kostnadsberäkningar för

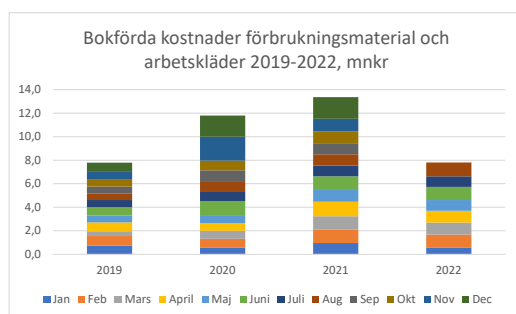
Hemvård anslag + LOV Prognos 2022 covid-19	Beräknad kostnad	Ersättning/ statsbidrag	Beräknade merkostnad
Ökad kostnad korttidsjukfrånvaro ¹⁾	5,7	5,4	-0,3
Kostnad antigen tester täcks av statsbidrag från 2021	0,2	0,2	0,0
Kostnad vaccinationer täcks av ersättning från Region Örebro Län ²⁾	0,4	0,4	0,0
Kvarvarande statsbidrag från föreg år har nyttjats till att täcka kostnader för övertid och hyrsjukskoterska inom Hälso- och sjukvårdsverksamheten. Höga övertidskostnader i jämförelse med 2019.	2,8	1,0	-1,8
Kostnad för central lagerhantering täcks via ersättning från KS	0,9	0,9	0,0
Höga övertidskostnader januari-augusti LOV i jämförelse med 2021	1,5		-1,5
Höga kostnader för förbrukningsmaterial och arbetskläder ³⁾	3,7	1,6	-2,1
Totalt	15,2	9,5	-5,7

1) Inte räknat med högre korttidsjukfrånvaro i prognosen utan får följa detta under året.
2) Beräknar att erhållen ersättning täcker verksamhetens kostnader. Beräknad kostnad och ersättning avser kvartal 1 2022.
Under hösten kommer vaccination av dos 5 att genomföras.
3) I dessa kostnader ingår basal hygienutrustning och skyddsutrustning. Tillfälligt anslag 2022 från Programnämnd Social välfärd nyttjas delvis för att täcka kostnaden.

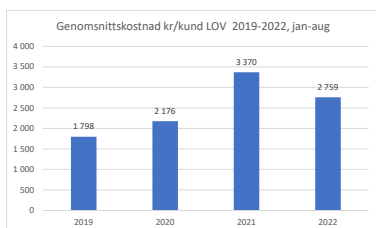
vid pandemin kostat för nämnden då det inte går att hålla isär vad som beror på pandemin och vad som har andra orsaker, till exempel vad gäller svårigheten att rekrytera personal. Till vänster finns en sammanställning över statsbidrag och beräknade kostnadsökningar som till stor del har en koppling till pandemin. Nettoeffekten prognostiseras i delår 2 till cirka 5,7 mnkr för den anslagsfinansierade och den intäktsfinansierade hemvården.

Nedan följer en analys av kostnadsutvecklingen för vissa kostnader kopplat till pandemin.

Kostnadsutveckling förbrukningsmaterial och arbetskläder



Under pandemin har kostnaderna för basal hygienutrustning och skyddsutrustning ökat både i volym och pris vilket är en stor del i att bokförda kostnader avseende förbrukningsmaterial och arbetskläder ökat, se diagram till vänster. Kostnaderna ökade kraftigt under 2020 och 2021 i jämförelse med 2019. Under 2022 är kostnaderna fortsatt höga, även om de totalt sett är lägre än under 2021. Orsaken till att kostnaden minskat i jämförelse med 2021 är kopplat till lägre volym vad gäller skyddsutrustning samt att priserna på vissa artiklar också är lägre än under 2021. Totalt sett prognostiseras ökad volym och pris ge ökade kostnader på cirka 3,7 mnkr under 2022. Utvecklingen av dessa kostnader kommer fortsatt att följas under året.



För LOV-verksamheten kan utläsas att genomsnittlig kostnad per kund under januari-augusti har ökat markant från 2019, se tabell till vänster. Jämfört med 2019 är kostnaden per kund 961 kr (53 %) högre, vilket ger en prognostiserad högre kostnad på helår med nuvarande kundunderlag på cirka 2,5 mnkr.

För anslagsfinansierade verksamheter prognostiseras motsvarande kostnadsökning i jämförelse med 2019 att ligga på cirka 1,3 mnkr.

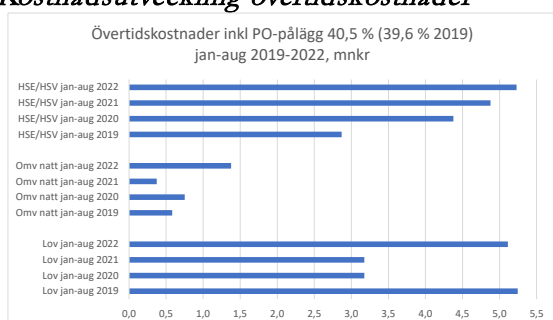
Kostnadsutveckling korttidsjukfrånvaro



Kostnaden för korttidsjukfrånvaro har varit hög under januari-augusti, men nämnden har fått ersättning från staten för högre sjuklönekostnader för perioden januari-mars samt retroaktivt för december 2021. Ersättningen för december 2021 samt januari-mars 2022 har fördelats ut till enheterna,

totalt 5,4 mnkr. Trots att sjuklönekostnaden hittills under året varit 2,8 mnkr högre än motsvarande period förra året är bokförda nettokostnader (kostnad minus ersättning) endast 0,3 mnkr högre än motsvarande period förra året och detta beror i sin helhet på att ersättningen varit 2,5 mnkr högre under januari-augusti 2022.

Kostnadsutveckling övertidskostnader



Totala övertidskostnader uppgår under januari-augusti till 11,8 mnkr, att jämföra med motsvarande period 2021 då kostnaden uppgick till 8,4 mnkr, dvs en ökning med 3,3 mnkr (39 %). Det är främst inom LOV-verksamheten och Omvårdnad natt som kostnaderna ökat i jämförelse med 2021 och kopplingen till den höga korttidsjukfrånvaron är tydlig.

Av diagrammet till vänster framgår att övertidskostnaderna inom LOV var höga under 2019, men därefter har många enheter inom ramen för strukturförändringsprogrammet arbetat aktivt för att minska övertidsuttaget vilket gett god effekt under 2020-2021. Svårigheter att bemanna och hög korttidsjukfrånvaro har bidragit till att kostnaderna åter ökat under 2022.

Inom hälso- och sjukvårdsverksamheten kan de höga övertidskostnaderna under 2021 förklaras av både korttidsjukfrånvaro men till stor del på utförande av vaccinationer under året. Under 2022 har övertidsuttaget ökat kraftigt och nivåerna var som högst under januari-februari men även under sommaren ses en stor ökning av övertidskostnader vilket inte bara har en koppling till ett högt övertidsuttag utan även till att sommarpaketet höjer ersättningsnivån. I början av året var korttidsjukfrånvaron mycket hög och därutöver är det svårigheter med kompetensförsörjning av sjuksköterskor vilket ökar övertidsuttaget.

5.1.2 Effektivisering

Under året har fokus till stor del varit att få en fungerande bemanning för att klara verksamheternas uppdrag. Effektiviseringsarbetet som genomfördes inom ramen för strukturförändringsprogrammet ingår nu som en del i ordinarie förvaltning och en av de

viktigaste delarna i detta arbete är arbete med bemanning kopplat till planering av insatser och schemaläggning. Under hösten kommer fokus att ligga på detta arbete. I bilaga 7.8 Uppföljning av åtgärder för en ekonomi i balans inom Hemvård LOV återfinns en uppföljning av de aktiviteter som pågår under 2022.

Den anslagsfinansierade hemsjukvården och gruppen för välfärdsteknik prognostiserar inte en budget i balans under 2022 och då verksamheterna redovisat negativa budgetavvikelser under flera år beslutade Hemvårdsnämnden att en översyn av verksamheterna ska ske under budgetåret. Översynen av hemsjukvården kommer att ske som en del i en större översyn av förvaltningens hela hälso- och sjukvårdsverksamhet och extern konsulthjälp har upphandlats. Konsulterna påbörjar sitt arbete under september och slutrapport ska vara klar senast i mitten av december. Vad gäller gruppen för Välfärdsteknik pågår en intern översyn som ska färdigställas under hösten.

Kvarstående effektiviseringskrav från 2021

Inför 2022 hanterades del av det riktade effektiviseringsuppdraget från 2021 genom att minska anslaget för Omvårdnad natt med tanke på att enheten hade budgeterade intäkter motsvarande effektiviseringen. Enheten prognostiserar i dagsläget en negativ budgetavvikelse på -0,7 mnkr vilket beror på att anslaget inte utökats med beräknad kostnad för det minskade nattarbetstidsmättet (veckoarbetstidsmättet minskat med 2 timmar från och med april 2022 enligt kollektivavtal). Kostnaden för detta beräknas uppgå till 1,4 mnkr under 2022.

Därutöver minskade anslaget till förvaltningsgemensamt med 0,1 mnkr och anslaget för aktivitetsstöd inom Förebyggande verksamhet har tillfälligt minskats under 2022 med 0,2 mnkr. Båda dessa enheter prognostiserar budget i balans.

Bemanningsekonomi och fortsatt införande av heltid som norm

Under hösten 2021 anställdes två bemanningscontrollers som aktivt bidrar till utvecklingen av bemanningsplanering inom vård- och omsorgsförvaltningen. Målet är att bemanningen alltid ska utgå från kundernas/brukarnas behov och samtidigt pågå arbetet med heltid som norm vilket i sin tur ska leda till minskat behov av timavlönade personal. Detta kräver en kulturförändring vad gäller schemaläggning och ökad samplanering mellan verksamheter. En mycket stor utmaning för hemvård LOV är att anpassa resurserna när kundernas behov ökar/minskar och för att klara detta krävs aktivt arbete med schemaläggning, planering och samverkan mellan enheter. Några enheter arbetar med optimalplanering i TES och många har tagit hjälp av bemanningscontrollers för att få till en bra schemaläggning. Ett antal enheter arbetar för att öka inflytandet från medarbetarna i planeringsprocessen och räknar med att detta ska ge positiva effekter både på effektiviteten och arbetsmiljön i form av minskad stress och korttidsjukfrånvaro. Flera enheter samverkar över gränserna vad gäller personal, men samverkan behöver fortsätta att utvecklas.

Fortsatt översyn av kostnader inom HSV och HSE-verksamheterna

- *Översyn inköp inkontinenshjälpmedel:* samtliga enheter arbetar med åtgärder kopplat till att minska kostnaden och öka kvalitén för användarna. Enheterna satsar bland annat på utbildning för sjuksköterskor, översyn av individbehov för att säkerställa korrekt skydd, bättre dialog med hemvård dag och natt för att säkra underlag för förskrivning av material. Inom HSE har man uppmärksammat att det finns brister i användandet av inkontinensmaterial så utbildning och information till baspersonal inom Förvaltningen för funktionsstöd erbjuds kontinuerligt. Samarbete med nattorganisationen för att säkerställa att korrekt inkontinensskydd används nattetid.

- *Översyn inköp sårvårdsmaterial:* Samtliga HSV-enheter har rutiner för beställning och användning av sårvårdsmaterial, men ser ett behov av samordning/förhållningssätt kring användning av dyra material. Rutiner är framtagna för vilka omlägningsmaterial som ska användas och lämnas ut till akutvård och omvårdnadsutförare. Tre sjuksköterskor har utbildats av sårvårdssjuksköterska och har bland annat i uppdrag att handleda kollegor i att använda rätt förband och att använda det på rätt sätt.

I dagsläget finns ingen möjlighet att följa kostnader för sårvårdsmaterial i redovisningen. Vad gäller inkontinensmaterial har kostnaderna ökat med 1,4 mnkr under januari-augusti 2022 i jämförelse med motsvarande period 2021. Ca 0,6 mnkr beror på en felperiodisering från 2021 och till viss del kan ökningen förklaras av prisökning. Det är dock viktigt verksamheten arbetar med att se över orsaken till den stora kostnadsökningen.

Utveckling av välfärdsteknik och digitalisering

Välfärdsteknik är digital teknik som kan användas för att behålla eller öka trygghet, aktivitet, delaktighet och självständighet. Antalet äldre ökar och det kommer att krävas mycket resurser inom äldreomsorgen. Välfärdsteknik och digitalisering blir viktigt för att lösa denna utmaning, både för att dämpa kostnadsutvecklingen, men i än högre grad öka tryggheten och livskvaliteten för äldre och för de med en funktionsnedsättning. Vård- och omsorgsförvaltningen har två verksamhetsutvecklare i välfärdsteknik som samverkar med innovationsledare InnoMera, regional testbädd i syfte att stärka förvaltningens arbete med att ansvara för förvaltning av befintlig teknik och utvecklingsarbete av välfärdsteknik. Finansiering av verksamhetsutvecklarna sker under 2022 med statliga medel.

Inom hemvården har onlinehandling breddinförts, men det ser väldigt olika ut hur långt respektive enhet kommit vad gäller införande. För att påskynda införande finns under 2022 en samordnande funktion för hemvårdens onlinehandling. Den positiva ekonomiska effekten av införandet syns dock inte i Hemvårdsnämndens resultat då servicetjänster i dagsläget ersätts per timme, men programområde Social välfärd minskar kostnaden för denna tjänst då onlinehandling är tidsbesparande. I samband med införande av ny ersättningsmodell för servicetjänster från och med september 2022 kommer Hemvårdsnämnden att få den positiva ekonomiska effekten av onlinehandling.

Våren 2022 påbörjades arbetet med upphandling av ett nytt trygghetslarmsystem för ordinärt boende. I upphandlingen kommer digital tillsyn samt mobila trygghetslarm (GPS-larm) återfinnas som en option vilket möjliggör ett införande av tekniken hösten 2023. Med dessa nya tekniska lösningar finns potential till positiva ekonomiska effekter så som minskad restid och omfördelning av resurser.

Under 2022 har verksamheter identifierat ett behov av en ny ombudsroll, teknikombud, som ger stöd i användande av verksamhetsägd teknik men även ge stöd till medborgaren i dess teknikanvändning i vardagen. Genom att rusta medborgaren i att använda vardagliga tekniska lösningar så senarelägger det behovet av samhällets insatser.

Hösten 2022 påbörjas ett arbete med hur säkra videomöten kan användas inom verksamheten och i kontakt med kund och dess anhöriga. Säkra videomöten har potential till att ge en ekonomisk effekt i form av tidsbesparing.

Verksamhetsägda surfplattor används som medel till att minska digitalt utanförskap hos kunder och göra kunden mer självständig. Detta kan ge effekt i form av att kunden förblir mer självständig.

5.2 Enheternas delårsresultat och prognos

Hemvårdsnämnd totalt	Budget Ack aug-22 mnkr	Utfall Ack aug-22 mnkr	Bud-Utf Ack aug-22 mnkr avvikelse	Utf/Bud Ack aug-22 % avvikelse	Budget Helår 2022 mnkr	Prognos 2 Helår 2022 tkr	Bud-Prog 2 tkr	Bud-Prog 2 % Avvikelse	Bud-Utf Ack aug-21 mnkr avvikelse	Bud-Utf Helår 2021 mnkr avvikelse	Utf/Bud Helår 2021 % avvikelse
Förebyggande verksamhet											
Förebyggande gemensamt	-7,5	-7,6	-0,1	-2%	-11,2	-11,2	0,0	0%	0,1	1,3	6%
Dagvårdsresor	-5,9	-4,3	1,6	27%	-8,8	-8,0	0,8	9%	4,1	5,5	66%
Dagverksamhet	-14,5	-13,8	0,7	5%	-22,3	-22,1	0,2	1%	1,6	2,1	11%
Förebyggande demen 1)	-12,0	-10,9	1,1	9%	-18,4	-18,1	0,3	2%	2,3	2,7	16%
<i>Varav</i>											
Dagverksamhet demens intraprenad	-9,7	-8,8	0,9	9%	-14,7	-14,4	0,3	2%	2,0	2,1	16%
Minnesmottagning	-1,0	-0,8	0,2	22%	-1,6	-1,5	0,0	1%	0,3	0,3	23%
Demenssteam	-1,3	-1,3	0,0	1%	-2,1	-2,1	0,0	0%	0,0	0,3	16%
Frivilligt och hälsofrämjande	-17,1	-16,2	0,9	5%	-26,1	-25,5	0,7	3%	1,0	1,9	11%
Anhörigcentrum	-3,2	-2,9	0,3	8%	-4,9	-4,9	0,0	0%	0,4	0,4	9%
Personliga ombud	-0,7	-0,6	0,1	19%	-1,1	-1,1	0,0	0%	0,2	0,2	17%
Omvårdnadshjälpmedel	-8,2	-8,0	0,3	3%	-12,4	-12,4	0,0	0%	0,7	0,8	7%
Totalt förebyggande verksamhet	-69,1	-64,3	4,8	7%	-105,2	-103,2	2,0	2%	10,3	14,9	15%
Hemvård HSV, HSE, Nattnatt och Valfärdsteknik											
HSV, Nattnatt, Valfärdsteknik gem	-6,9	-6,6	0,3	5%	-10,5	-10,5	0,0	0%	0,9	0,8	8%
Nattnatt sjuksköterska	-7,3	-7,6	-0,3	-4%	-11,2	-11,2	0,0	0%	-0,3	-0,5	-5%
Valfärdsteknik	-1,8	-3,1	-1,3	-69%	-2,8	-4,5	-1,7	-61%	-0,9	-1,5	-53%
HSV nordost	-18,4	-19,2	-0,9	-5%	-28,2	-28,6	-0,4	-1%	-0,7	-0,6	-2%
HSV sydost	-19,7	-22,4	-2,7	-14%	-30,1	-32,7	-2,6	-9%	-2,1	-3,2	-11%
HSV Väster	-20,7	-24,2	-3,5	-17%	-31,7	-35,0	-3,3	-10%	-2,4	-3,5	-11%
HSE Funktionsstöd	-16,7	-17,3	-0,6	-4%	-26,2	-26,2	0,0	0%	-0,9	-1,1	-5%
Totalt Hemvård HSV, HSE, Nattnatt och Valfärdsteknik	-91,5	-100,4	-8,9	-10%	-140,8	-148,7	-8,0	-6%	-6,5	-9,6	-7%
Nattnatt omvårdnad	-30,2	-31,1	-0,9	-3%	-45,9	-46,6	-0,7	-2%	1,0	1,0	2%
Hemvård LOV											
Hemvård område 1	2,0	-17,3	-19,3			-25,5	-25,5		-19,0	-27,3	
Hemvård område 2	2,0	-15,3	-17,4			-23,7	-23,7		-17,2	-26,6	
Övergripande hemvård	0,0	3,7	3,7			5,3	5,3		3,8	5,7	
Totalt Hemvård LOV	4,0	-29,0	-33,0		0,0	-44,0	-44,0		-32,5	-48,2	
Totalt Hemvård	-117,7	-160,5	-42,9	-36%	-186,6	-239,4	-52,7	-28%	-38,0	-56,8	-31%
Övergripande verksamhet											
Förvaltningsgemensamt	-6,7	-6,0	0,7	10%	-10,3	-9,4	0,9	8%	5,2	1,7	17%
Företagshälsövård och friskvård	-2,2	-1,3	0,9	41%	-3,2	-2,4	0,9	27%	0,4	0,4	11%
Totalt övergripande verksamhet	-8,9	-7,3	1,6	18%	-13,5	-11,8	1,7	13%	5,7	2,0	15%
Förvaltningsövergripande verksamhet											
Bemanningsenhet	-2,2	-1,4	0,8	36%	-3,1	-2,0	1,0	34%	0,1	0,4	15%
Kvalitets- och utvecklingsteam	-4,9	-4,0	1,0	20%	-7,4	-7,1	0,3	4%	1,2	1,4	17%
Totalt förvaltningsövergripande verksamhet	-7,1	-5,4	1,8	25%	-10,5	-9,2	1,3	12%	1,3	1,8	16%
Politisk verksamhet											
Hemvårdsnämnd	-0,6	-0,5	0,1	16%	-0,9	-0,9	0,0	0%	0,1	0,1	5%
Totalt politisk verksamhet	-0,6	-0,5	0,1	16%	-0,9	-0,9	0,0	0%	0,1	0,1	5%
Ankomstreg leverantörsfaktura ²⁾	0,0	-0,1	-0,1						-0,1	0,0	
Totalt Hemvårdsnämnd	-203,4	-238,1	-34,7	-17%	-316,8	-364,5	-47,7	-15%	-20,8	-38,0	-12%

1) I Förebyggande demens ingår Dagverksamhet demens, Demenssteam och Minnesmottagning, se varav poster.
2) Leverantörsfaktura som ligger i flödet men inte är attesterade.

5.2.1 Förebyggande verksamhet

Förebyggande verksamheter redovisar till och med augusti en positiv budgetavvikelse på 4,8 mnkr och prognosen på helår är 2,0 mnkr.

Verksamheterna inom Förebyggande har återgått till ordinarie verksamhet efter pandemin. Under början av året har dagverksamheterna inte haft fulla grupper med deltagare men nu har återgång skett till nivåer som innan pandemin. Kopplat till detta prognostiserar dagverksamheten 0,2 mnkr i positiv budgetavvikelse och intraprenaden dagverksamhet demens prognostiserar 0,3 mnkr. Frivilligt och hälsofrämjande prognostiserar en positiv budgetavvikelse på 0,7 mnkr kopplat till vakanta tjänster. Dagvårdsresorna har haft en lägre volym under början på året kopplat till att dagverksamheterna inte haft fulla grupper och tillsammans med positiva effekter av Region Örebro Läns nya avtal för samhällsbetalda resor prognostiseras en positiv budgetavvikelse på 0,8 mnkr.

Korttidsjukfrånvaron mätt i antal dagar per månadsavlönad personal har för perioden januari-juli ökat med 0,9 dagar (23%) per anställd, jämfört med motsvarande period 2021.

5.2.2 Hemvård HSV, HSE, Nattsjuksköterska och Valfärdsteknik

Utfall till och med augusti visar på en negativ budgetavvikelse på -8,8 mnkr och på helår prognostiseras -8,0 mnkr. Inför 2022 ökades anslaget från Programnämnd social välfärd med 1,0 mnkr och den negativa budgetavvikelsen prognostiseras att minska med 1,6 mnkr jämfört med 2021. Värt att notera är att det i dagsläget finns utmaningar vad gäller bemanning av både sjuksköterskor och arbetsterapeuter vilket kan medföra högre kostnader än prognostiserat.

I syfte att minska det ekonomiska underskottet samverkas kring personal och diskussioner förs för att öka kostnadsmedvetenheten. Arbete med att se över arbetssätt, schemaläggning kvällstid och att vara en attraktiv arbetsgivare pågår kontinuerligt.

Verksamheterna påverkas av pandemin och ekonomiskt syns detta främst i höga kostnader för övertid, kostnader för hirsjuksköterska samt höga kostnader för basal hygienutrustning/skyddsutrustning. Verksamheten ersätts via Region Örebro Län för kostnader kopplade till vaccination av covid-19 och kvarvarande statsbidrag från föregående år har fördelats ut för att delvis täcka övertidskostnader och kostnader för hirsjuksköterska, totalt 1,0 mnkr. Se även bilaga 7.6 Kostnader hirsjuksköterska hemvård 2017-2021.

Gruppen för välfärdsteknik prognostiserar fortsatt en negativ budgetavvikelse och under året ska cirka 1 500 larm bytas ut vilket medför att extra personal anställts. Under året har carelock installerats på vård- och omsorgsboende i syfte att sjuksköterskor på natten på ett enkelt sätt ska kunna komma in på respektive boende. Detta har medfört en extra kostnad på cirka 0,2 mnkr.

Korttidsjukfrånvaron mätt i antal dagar per månadsavlönad personal har för perioden januari-juli ökat med 1,8 dagar (40 %) per anställd, jämfört med motsvarande period 2021. Perioderna är dock inte helt jämförbara då Natt omvårdnad ingår i statistiken för 2021.

5.2.3 Omvårdnad natt

Utfall till och med augusti visar på en negativ budgetavvikelse på -0,9 mnkr och på helår prognostiseras -0,7 mnkr. Orsaken till underskottet är i sin helhet det förändrade arbetstidsmåttet för natten (veckoarbetstidsmåttet minskar med 2 timmar enligt kollektivavtal från och med april 2022). Totalt beräknad kostnad under 2022 för förändrat nattarbetstidsmått uppgår till 1,4 mnkr.

5.2.4 Hemvård LOV

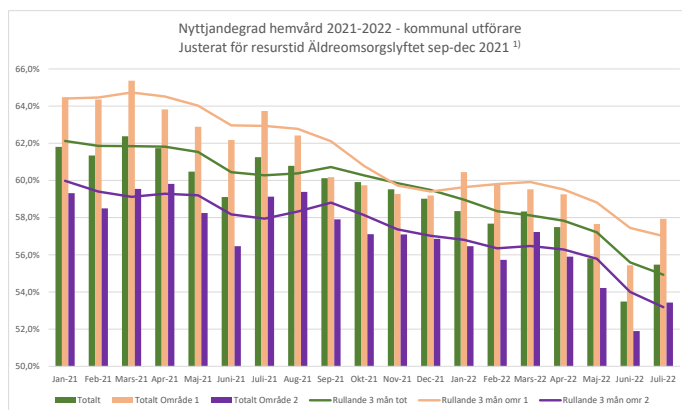
Budgetavvikelsen för januari-augusti är -33,0 mnkr och på helår prognostiseras -44,0 mnkr. Resultat och prognos per enhet för den intäktsfinansierade LOV-verksamheten framgår av bilaga 7.3 Ekonomiskt utfall och prognos - Hemvård LOV.

Effekten av ersättningsmodellen för omvårdnad som infördes i november 2020 har även under 2022 en positiv effekt på totalnivå. Om total ersättning för både service och omvårdnad räknas om till en ersättning per utförd timme så har ersättningen per timme ökat med 12,9 % i jämförelse med januari-augusti 2021. Nettokostnaden per utförd timme (kostnader minskat med övriga intäkter och statsbidrag) har ökat med 10,5 % (ca 9,9 % exklusive beräknade covid-effekter).

Pandemin har under början av året haft stor påverkan på möjligheten att arbeta med förändringar kopplat till den höga korttidsjukfrånvaron och därutöver har det varit stora utmaningar vad gäller personalförsörjning. Under det senaste året har det även varit en

stor personalomsättning vad gäller enhetschefer. Det är naturligt att förändringen inte går lika fort framåt när stora delar av förändringsarbetet är genomfört och implementerat i verksamheten och flera delar som kvarstår tar längre tid att arbeta med såsom kulturförändringar och samarbeten över enhetsgränser. Den kommunala hemvården är en verksamhet som har arbetat med förändring under lång tid och detta får också effekter i form av en förändringstrött organisation då arbetet har varit påfrestande både för medarbetare och chefer. Därutöver har bemanningsutmaningarna under året (och under hela pandemi-perioden) medfört stress och trötthet i organisationen.

Resultatet på enhetsnivå uppvisar stora skillnader mellan verksamheterna. Svampen är den enda enheten som både redovisar överskott samt prognostiserar ett överskott för 2022. Sofia, Nikolai och Vasa är enheter som närmar sig budget i balans. Övriga enheter redovisar fortsatt underskott i olika grad. Enheterna arbetar med att anpassa sig efter nya förutsättningar genom att anpassa personalresurser efter behov, men det är en utmaning då kundunderlaget snabbt kan förändras. I prognoserna syns att enheter som tappar kundunderlag under en övergångsperiod har svårt att anpassa personalresurserna och för att hantera detta behövs bland annat utökad samverkan mellan enheter. Arbetet med heltidsresan har pågått under ett antal år och de medarbetare som i höstas uppgav att de ville gå upp i tid har fått göra det. För att hantera medarbetarnas ökade sysselsättnings-grader har många enheter arbetat med schemaläggning och några har infört bokningsbar tid i schemat. Därutöver är det flera enheter som samverkar med varandra och ett antal är på gång att börja samverka ytterligare. Axberg och Vivalla har under året infört nya scheman med varannan helg och utan delade turer. I dagsläget syns inga effekter av detta, men förväntan är att det på sikt ska ge bättre arbetsmiljö med färre timavlönade och en förbättrad ekonomi. Svampen, Sofia och Grenadjären samverkar om personalresurser och samtliga dessa enheter prognostiserar ett förbättrat resultat i jämförelse med 2021.



1) Total resurstid för perioden sep-dec 2021 avseende tid som lagts på utbildning inom Äldreomsorgslyftet har lyfts bort ur underlaget vid beräkning av nyttjandegraden. Från och med januari 2022 är detta justerat i underlaget.

nivå. Måttet är ett effektivitetsmått och med den ersättningsmodell för omvårdnad som infördes i slutet av 2020 har måttet inte en lika tydlig koppling till ekonomi som när ersättningen var per utförd timme.

Nyttjandegraden har legat på en något lägre nivå från hösten 2021 och framåt, en svag uppgång i mars 2022, men därefter syns en tydligt minskad nyttjandegrad. I början av sommaren pågår inskolningar av vikarier vilket till viss del kan förklara en något lägre nyttjandegrad under juni. På övergripande nivå är det intressant att följa utvecklingen av nyttjandegraden då det är ett effektivitetsmått som visar hur resursplaneringen fungerar, det vill säga hur väl verksamheten anpassar personalresurserna till behovet hos kunderna.

Nyttjandegraden visar hur stor del av totalt schemalagd tid som medarbetarna är hos kund. Detta innebär att nyttjandegraden är lägre inom enheter på landsbygd, där restiden tar längre tid, än i tätbebyggt område. Område 2 som har fler landsbygdsenheter har därmed en lägre nyttjandegrad på helhets-

Måttet är dock beroende av flera olika faktorer, så en mer grundläggande analys måste göras på enhetsnivå.

En bidragande orsak till den lägre nyttjandegraden är att det tidvis varit stora bemanningsutmaningar kopplat till pandemin och fokus har då varit att säkerställa utförande och kvalitet av insatser vilket kan ha påverkat nyttjandegraden negativt. Enheterna arbetar aktivt med att se över kundernas behov och att anpassa tiden därefter vilket under en tid kan leda till lägre nyttjandegrad om behovet minskar men anpassningen av personalresurser har en eftersläpning. En av förvaltningens bemanningscontrollers har slutat och under hösten kommer en ersättare som har stor erfarenhet av såväl schemaläggning som planering i TES. I bilaga 7.4 Nyttjandegrad per område och enhet 2021-2022 finns diagram på enhetsnivå.

Korttidsjukfrånvaron mätt i antal dagar per månadsavlönad personal har för perioden januari-juli ökat med 0,9 dagar (10 %) per anställd, jämfört med motsvarande period 2021.

5.2.5 Övergripande och förvaltningsövergripande verksamhet

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

För januari-augusti redovisas en positiv budgetavvikelse på 1,6 mnkr och på helår prognostiseras en positiv budgetavvikelse på 1,7 mnkr. Orsaken till detta är i huvudsak att den kostnad som fördelas till nämnden avseende företagshälsovård är lägre än budgeterat, lägre hyreskostnader för administration kopplat till att lokalkostnader inom NOD-projektet inte fördelats ut samt budgetreserver som inte planeras att nyttjas.

Bemanningsenheten redovisar till och med augusti en positiv budgetavvikelse på 0,8 mnkr och på helår prognostiseras 1,0 mnkr. Orsaken är i huvudsak att processledare för Hållbart arbetsliv finansieras via statsbidrag.

Kvalitets- och utvecklingsteam redovisar för januari-augusti en positiv budgetavvikelse på 1,0 mnkr och prognosen är 0,3 mnkr. Orsaken till överskottet beror på lägre personalkostnader.

5.3 Intäcks- och kostnadsutveckling

Bruttoredovisning, belopp i mnkr	Bokslut 2021	Budget 2022	Prognos 2022	Avvikelse, Budget-Prognos 2022	Förändring 2021-Prog 2022	Förändring % 2021-Prog 2022
Kostnader						
Personalkostnader	-532,0	-485,3	-549,2	-63,9	-17,2	3%
Köp från bemanningsföretag	-3,7	0,0	-1,4	-1,4	2,3	-62%
Kapitalkostnader	-2,8	-2,7	-2,7	0,0	0,2	-5%
Lokalkostnader inkl lokalvård	-36,6	-40,2	-40,0	0,1	-3,4	9%
Förbrukningsinventarier, förbrukningsmaterial, arbetskläder	-20,0	-21,0	-21,9	-0,9	-1,9	10%
Köp av kost	-0,8	-2,5	-2,2	0,4	-1,3	158%
Bil- och transportkostnader	-12,4	-12,4	-12,8	-0,3	-0,3	3%
Dagvårdsresor	-2,8	-8,8	-8,0	0,8	-5,2	185%
Övriga kostnader	-46,3	-44,7	-43,3	1,4	3,1	-7%
Summa kostnader	-657,5	-617,6	-681,4	-63,8	-23,8	4%
Intäkter						
Statsbidrag	22,6	11,5	26,1	14,6	3,5	16%
Försäljning av verksamhet	257,6	263,2	265,6	2,4	8,0	3%
Försäljning av kost	0,2	0,4	0,3	-0,1	0,2	83%
Övriga intäkter	31,1	25,8	24,8	-0,9	-6,3	-20%
Summa intäkter	311,5	300,8	316,9	16,1	5,4	2%
Nettokostnad	-346,1	-316,8	-364,5	-47,7	-18,4	-5%

Tabellen ovan visar avvikelse i mnkr och i % mellan utfall 2021 och prognos 2022 samt avvikelse i mnkr och i % mellan budget 2022 och prognos 2022. De stora förändringarna mellan åren förklaras till största delen av effekter kopplat till covid-19, men kostnadsutvecklingen påverkas även av den höga inflationen. Ytterligare analys av olika kostnadsposter återfinns under avsnitt 5.1.1 Effekter av coronapandemin.

5.4 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	Budget 2022	varav från 2021	Utfall aug-22	Prognos 2022	Budget-prognos 2022
Totalt investeringar	-2,9	0,0	-3,7	-5,2	-2,3
varav omvårdnadshjälpmedel	-1,6		-3,2	-3,9	-2,3
varav övriga inventarier	-1,3		-0,5	-1,3	0,0
varav övriga inventarier HSV, HSE, Grupp för välfärdsteknik	-0,7		-0,2	-0,7	0,0
varav övriga inventarier Omvårdnad natt	-0,3		-0,2	-0,3	0,0
varav övriga inventarier Hemvård LOV	-0,3		-0,1	-0,3	0,0

Hemvårdsnämnden har en investeringsbudget på 2,9 mnkr och inga investeringsmedel har beviljats överförda från 2021. I dagsläget är prognosen att 2,3 mnkr mer än beviljat anslag kommer att nyttjas. Orsaken till detta är inköp till nya vård- och omsorgsboenden, Kornellen och Västerpark. Ursprunglig plan var att Kornellen skulle öppnas under hösten 2022, men då öppningen blev först under 2022 skedde inköpen av sängar med mera under 2022. Västerpark har tillkommit efter att investeringsbudgeten beslutades. I dagsläget prognostiseras investeringsutrymme för detta att finnas på Programnämnd social välfärd.

6. Fem år i sammandrag

Fem år i sammandrag	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 220731
Befolkning					
Totalt antal invånare, Örebro kommun	153 367	155 696	156 381	156 987	157 855 ¹
- antal invånare 65 år och äldre	27 444	28 008	28 403	28 932	29 421 ¹
- antal invånare 85 år och äldre	3 554	3 546	3 508	3 540	3 601 ¹
Verksamhet					
Antal personer som har fått frivilliginnsatser	523	589	376	251	276
Antal platser i dagverksamhet	140	140	133 ²	133	133
Andel personer med kommunal utförare - omsorg	76%	76 %	77 %	76,3 %	77,2 %
Andel personer med kommunal utförare - service	46%	48 %	57 % ³	59,8 %	62,3 %
Andel personer med kommunal utförare - HSL	100%	100%	100 %	100 %	100 %
Ekonomi					
Procentuell budgetavvikelse hemvård	- 58 %	-64 %	-51% ⁴	-31 % ⁴	-28 % ⁶
Procentuell budgetavvikelse förebyggande	3 %	1 %	17 % ⁵	15 % ⁵	2 % ⁶
Anställda					
Totalt antal årsarbetare hemvårdsnämnd	-	950,1	878,8	972,5	970,0

¹ Preliminärt utfall för 2022

² Nedläggning av Rosta dagrehabilitering, 7 platser sedan maj 2020.

³ Från och med april 2020 finns inte service utan biståndsbeslut som val vilket har påverkat kommunens andel av totalt utförande.

⁴ Procentuell avvikelse för hemvård exklusive beräknade ekonomiska effekter av covid-19 är 2020, -52%, 2021, -32 %.

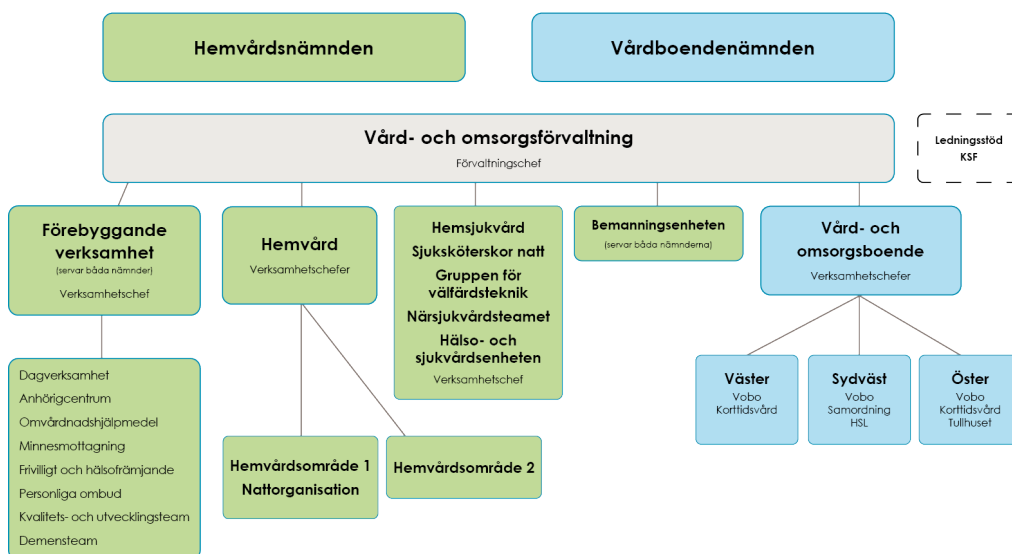
⁵ Procentuell avvikelse för förebyggande exklusive beräknade ekonomiska effekter av covid-19 är 2020 2 %, 2021, 1 %.

⁶ Enligt prognos 2 2022.

7. Bilagor

7.1 Driftnämndens organisation

Vård och omsorg i Örebro kommun



7.2 Begreppsförklaringar

Civila samhället: Finns mellan den offentliga sektorn och det privata näringslivet; föreningar, frivilligorganisationer, familjer och individer som påverkar utifrån egen drivkraft (utan offentlig finansiering).

Dagverksamhet: Samlingsnamn för Dagvård med social inriktning, Dagvård med demensinriktning och Dagrehabilitering.

Egenregi: Den verksamhet som kommunen själv bedriver och är huvudman för, till exempel kommunala skolor och gruppboendestäder.

Gender Budget/genusbudget: En metod för att synliggöra effekterna för kvinnor och män av offentliga budgetar. En analys av ett avgränsat område, som kan leda till förändringar i budgetering av offentliga medel.

Heltidsresan: Heltidsresan är ett utvecklingsprojekt som drivs av SKR och Kommunal mellan 2016–2024 där målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter.

HME: Hållbart medarbetarengagemang är ett index som består av 9 frågor framtagna av SKR. Frågorna används av en majoritet av landets kommuner. Är en indikator i Örebro kommun.

IBIC: Individens behov i centrum, IBIC, är ett behovsinriktat och systematiskt arbetssätt för dig som arbetar med vuxna personer oavsett ålder eller funktionsnedsättning utifrån socialtjänstlagen, SoL, och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS. IBIC är en vidareutveckling av Äldres behov i centrum, ÄBIC.

Indikatorer: Ett nyckeltal, mätetal eller redovisning, som har ett målvärde utifrån kommunens styrmodell och som regelbundet följs upp.

Intraprenader: En kommunalt avgränsad verksamhet, t.ex. en skola, som bedrivs med särskilda överenskommelser som ger lite friare villkor än i den ordinarie kommunala regionen.

MHFA: Står för Mental Health First Aid Training, på svenska Första hjälpen till psykisk hälsa. Det är ett vetenskapligt utvärderat och internationellt första hjälpen-program vid olika psykiska tillstånd.

MI: Motiverande samtal (motivational interviewing, MI) är en samtalsmetod som används i rådgivning och behandling för att underlätta förändringsprocesser.

Närsjukvårdsteamet: Närsjukvårdsteam Örebro är en samfinansierad verksamhet för förstärkt hemsjukvård som drivs gemensamt av Region Örebro län och Örebro kommun. Teamet erbjuder längre sammanhållande perioder av förstärkt hemsjukvård för personer som har kommunal hemsjukvård och ett omfattande vårdbehov där ordinarie hemsjukvård har svårt att räkna till.

LOU: Lagen om offentlig upphandling

LOV: Lagen om valfrihetssystem

Servicegarantier: Utfästelser som kommunen gjort om vilken kvalitetsnivå våra tjänster ska ha. Det finns generella servicegarantier som gäller alla verksamheter och servicegarantier som är specifika för en verksamhet.

Programplan: Utifrån ÖSB, fastställer programnämnderna programplaner. Den innehåller strategier för hur man ska ta sig mot de gemensamma målen på kort och lång sikt och vilka utvecklings-insatser man prioriterar. Programplanerna innehåller också resursfördelning till driftsnämnderna och antas av respektive programnämnd

Rehabiliterande arbetssätt: Metod som handlar om att stärka eller bibehålla hälsa, funktions- och aktivitetsförmåga. Ett rehabiliterande arbetssätt innebär att man arbetar för det i alla aktiviteter i vardagen, utifrån de mål som medborgaren sätter upp. För att lyckas behöver alla professioner och medborgaren själv arbeta tillsammans. Med ett rehabiliterande arbetssätt vill vi åstadkomma en ökad livskvalitet, bättre stöd till medborgaren och att medborgaren får leva det liv som hen önskar. (Se mer info på orebro.se)

Träffpunkt: Mötesplats för seniorer.

Verksamhetsplan: Utifrån programplanerna och ÖSB fastställer driftsnämnderna för respektive område en verksamhetsplan med budget. Den ska beskriva vad förvaltningen förväntas göra för att förbättra tjänster och service och bidra till de kommunövergripande målen.

Åldras på dina villkor: Strategi för äldreomsorgen i Örebro kommun

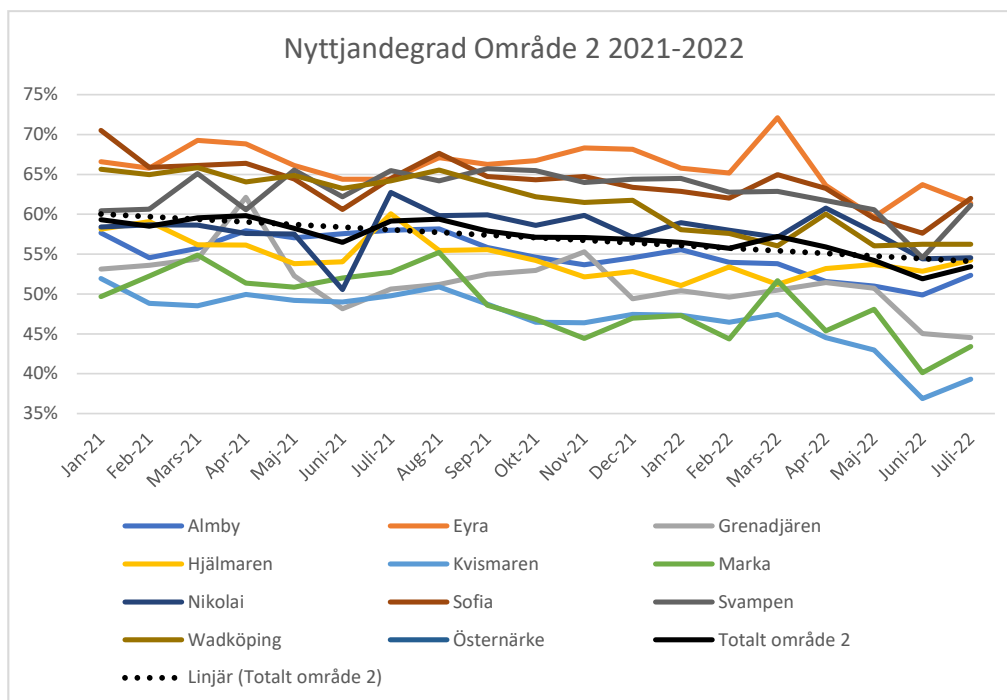
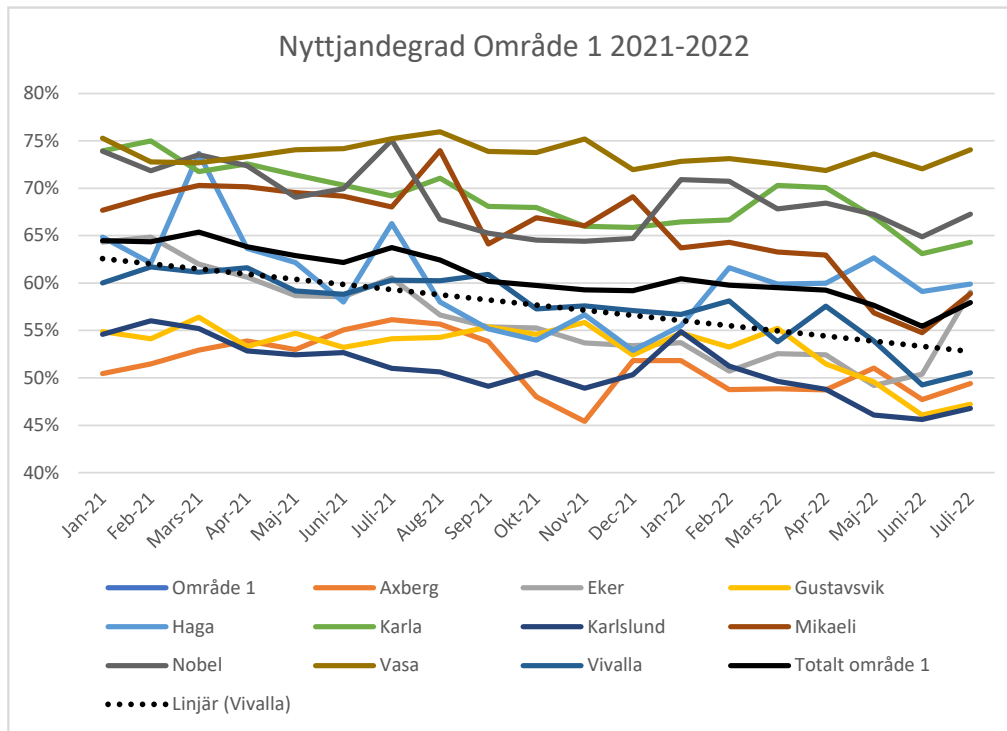
ÖSB: Kommunledningen i Örebros övergripande strategier och budget för 2021 med plan för 2022-2023. Politiskt styrdokument i Örebro kommun.

7.3 Ekonomiskt utfall och prognos - Hemvård LOV

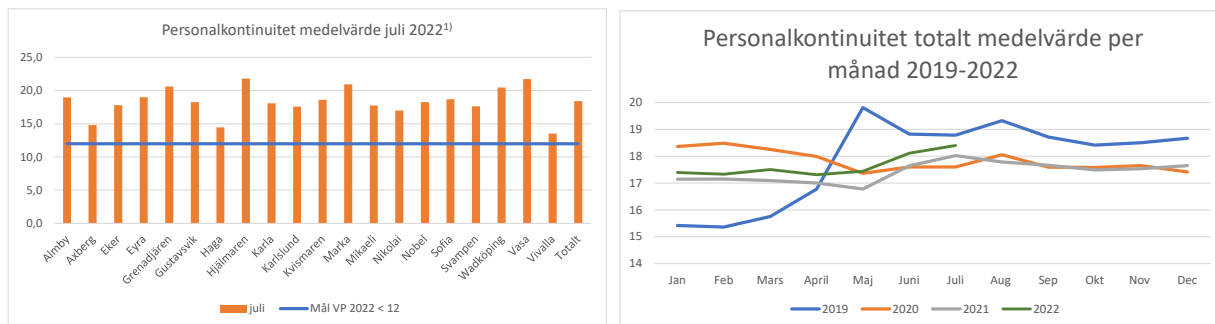
Hemvård LOV - Intäktsfinans	2022 jan-aug				2021 jan-aug				Helår 2021	Prognos 2022		
	mnkr	Resultat i %			Intäkter	Kostnader	Resultat	Resultat i % av intäkter			Resultat	Resultat
		Intäkter	Kostnader	Resultat								
Hemvård övergripande												
Hemvård lokaler	4,7	-4,5	0,2	5%	4,6	-4,4	0,2	5%	0,4	0		
Hemvård övergripande	3,5	0,0	3,5	99%	3,6	0,0	3,6	99%	5,4	5,3		
Totalt hemvård övergripande	8,2	-4,5	3,7	45%	8,2	-4,4	3,8	46%	5,8	5,3		
Hemvård område 1												
Hemvård område 1	1,0	-1,0	0,0	-4%	0,7	-0,8	-0,1	-21%	-0,2	0,0		
Axberg	6,5	-7,9	-1,4	-22%	6,0	-7,8	-1,8	-30%	-2,8	-2,3		
Eker	11,2	-12,6	-1,4	-12%	10,5	-11,3	-0,7	-7%	-1,2	-1,9		
Gustavsvik	8,1	-11,4	-3,3	-40%	8,0	-12,3	-4,3	-53%	-6,2	-5,3		
Haga	7,2	-8,7	-1,6	-22%	6,8	-8,0	-1,1	-17%	-2,1	-2,1		
Karla	9,4	-10,3	-0,9	-9%	9,4	-10,2	-0,8	-9%	-1,4	-1,5		
Karlslund	8,9	-12,5	-3,6	-41%	7,3	-9,9	-2,6	-36%	-4,3	-5,4		
Mikaeli	8,6	-10,4	-1,9	-22%	9,0	-10,5	-1,5	-17%	-2,4	-2,7		
Nobel	7,8	-9,8	-1,9	-25%	8,3	-10,2	-1,9	-23%	-2,9	-2,3		
Vasa	9,6	-9,7	-0,1	-1%	8,6	-8,8	-0,2	-3%	-0,3	-0,4		
Vivalla	5,9	-7,2	-1,3	-21%	6,2	-8,4	-2,2	-34%	-3,4	-1,8		
Totalt hemvård område 1	84,1	-101,5	-17,3	-21%	80,8	-98,2	-17,4	-22%	-27,3	-25,5		
Hemvård område 2												
Hemvård område 2	0,9	-0,8	0,0	3%	0,7	-0,8	-0,1	-12%	-0,1	0,0		
Almby	14,1	-17,2	-3,0	-21%	12,8	-16,2	-3,4	-26%	-5,5	-4,9		
Eyra	14,5	-15,5	-0,9	-7%	12,3	-13,5	-1,2	-10%	-2,0	-2,1		
Grenadjären	8,4	-10,5	-2,1	-26%	8,7	-11,0	-2,3	-27%	-3,9	-3,7		
Hjälmarens	8,8	-10,7	-1,9	-22%	8,5	-9,7	-1,2	-14%	-2,3	-2,5		
Kvismarens	7,4	-10,5	-3,1	-42%	7,8	-10,8	-3,1	-39%	-4,5	-4,1		
Nikolai	9,1	-9,3	-0,3	-3%	8,1	-8,7	-0,6	-8%	-0,8	-0,3		
Sofia	8,7	-9,1	-0,4	-4%	7,3	-8,0	-0,7	-10%	-1,3	-1,0		
Svampen	8,8	-8,3	0,5	6%	7,2	-7,6	-0,4	-6%	-0,5	0,6		
Wadköping	9,5	-11,7	-2,1	-22%	10,3	-11,9	-1,5	-15%	-2,5	-2,8		
Marka	6,9	-8,9	-2,0	-29%	6,7	-8,4	-1,7	-25%	-3,2	-3,1		
Totalt hemvård område 2	97,1	-112,5	-15,3	-16%	90,5	-106,8	-16,3	-18%	-26,6	-23,7		
TOTALT HEMVÅRD LOV	189,5	-218,4	-29,0	-15%	179,5	-209,4	-29,9	-17%	-48,2	-44,0		

7.4 Nyttjandegrad per område och enhet 2021-2022

Nyttjandegraden visar hur stor del av totalt schemalagd tid som medarbetarna är hos kund. Nyttjandegraden är lägre inom enheter på landsbygd där restiden är längre än i tätbebyggt område. Område 2 som har fler landsbygdsenheter har därmed en lägre nyttjandegrad på helhetsnivå. Måttet är ett effektivitetsmått och med nuvarande ersättningsmodell för omvårdnad inom hemvården har måttet inte en lika tydlig koppling till ekonomi som när ersättningen var per utförd timme.



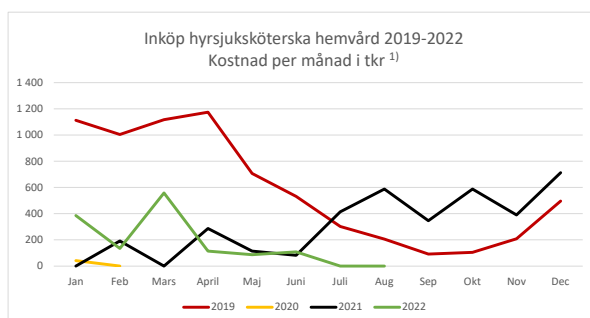
7.5 Kontinuitet Hemvård LOV



1) Antal olika personal (endast omvårdnadspersonal) som en bemjänsttagare möter under 14 dagar, medelvärde för de bemjänsttagare som har två eller flera besök per dag.

Kontinuiteten låg i juli månads mätning på 18,4 olika personal som en kund möter under 14 dagar vilket är 0,3 personal fler än i juni månads mätning

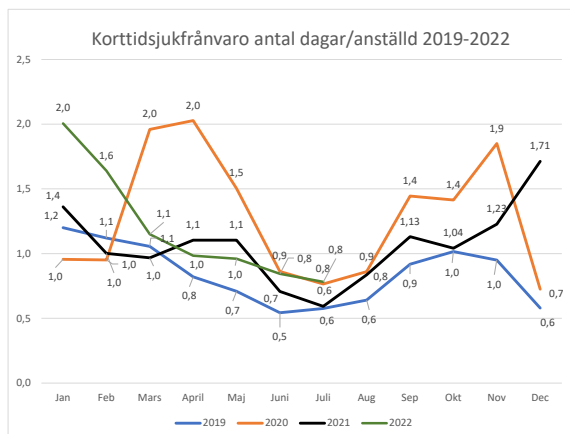
7.6 Kostnader hyrsjuksköterska hemvård 2019-2022



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.

I november 2019 införde förvaltningen stopp för hyrsjuksköterska vilket innebär att alla behov ska prövas och beslut om undantag fattas av förvaltningschef. Uppdraget till verksamheten är att i första hand använda befintliga resurser på ett mer effektivt sätt, till exempel genom ökad samverkan. Det har under en tid varit stora bemanningssvårigheter vad gäller sjuksköterskor och verksamheten är sedan början av 2021 åter i behov av hyrsjuksköterska. Totalt bokförda kostnader tom augusti 2022 uppgår till 1,4 mnkr att jämföra med 1,7 mnkr motsvarande period 2021, en minskning med 0,3 mnkr (27 %). Sommaren 2021 hade verksamheten behov av hyrsjuksköterskor men under juli-augusti 2022 har inga hyrsjuksköterskor anlåtats. Under 2022 har det tidvis varit svårt att kunna avropa hyrsjuksköterska från ramavtalsleverantörer vilket gett upphov till att kostnaden blivit cirka 0,2 mnkr högre än om ramavtal kunnat nyttjats.

7.7 Korttidsjukfrånvaro antal dagar per anställd



Diagrammet visar korttidsjukfrånvaron i antal dagar per anställd för månadsavlönad personal.

7.8 Uppföljning av åtgärder för en ekonomi i balans inom Hemvård LOV

I samband med att strukturförändringsprogrammet upphörde vid årsskiftet 2021 så övergår verksamhetsutvecklingsarbetet till ordinarie verksamhet. Målet för 2022 är att fortsätta utveckla kvalitén och de ekonomiska resultateten i syfte att få en hållbar verksamhet med ekonomi i balans, god kvalitet och god arbetsmiljö.

Nedan återfinns uppföljning av de aktiviteter som verksamheten arbetar med under 2022.

- 1. Kontinuerlig anpassning av resurserna utifrån kundernas behov. Detta inkluderar ett gemensamt arbete med schema och planering och genomförs utifrån respektive enhets förutsättningar och utmaningar.**

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Hemvårdsenheterna arbetar aktivt med anpassning av resurserna utifrån kundernas behov och detta sker genom att se över schan, planeringen och bemanningen. Andel heltidsavlönade har ökat inom hemvården och i samband med detta har schan setts över i syfte att skapa en flexibilitet med bokningsbara resurspass där ordinarie medarbetare ska kunna täcka planerad och oplanerad frånvaro. Det ser dock olika ut hur långt enheterna kommit i detta arbete, så det är fortsatt ett utvecklingsområde. Arbetet behöver utvecklas ytterligare genom att öka samarbetet inom de geografiska samarbetsområden (tvinging/trillingområden) och i förlängningen även med övriga verksamheter inom förvaltningen. Ett viktigt syfte med att ha en högre grundbemanning är att möjliggöra en minskning av timavlönade och få en stabilitet i verksamheten som på sikt förväntas ge goda effekter i form av minskad sjukfrånvaro och högre personalkontinuitet hos kund.

Verksamheten har i sitt schemaarbete haft hjälp av förvaltningens bemanningscontrollers och i samband med att en av dessa slutat har en ny person rekryterats som även har god kunskap i hemvårdens planeringssystem. Detta ger verksamheten goda möjligheter att få hjälp i sitt fortsatta arbete med planering och bemanning.

Under hösten kommer även ett arbete att startas upp inom hemvården för att ta fram förslag och upplägg för differentiering av arbetsuppgifter bland hemvårdens medarbetare i syfte att använda personalresurser på mest effektiva vis och även låta medarbetarna få arbeta på sin högsta kompetens. Detta arbete kommer att bli en viktig del för att hantera framtida rekryteringsvårigheter till äldreomsorgens verksamheter kopplat till den demografiska utvecklingen.

2. Fortsatt generös syn på att genomföra tester och aktiviteter i hemvårdsverksamheterna för att säkra en flexibel, effektiv och hälsosam bemanning och planering.

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Inom hemvården pågår på enhetsnivå flera varianter av medarbetarstyrd planering (till exempel Mikaeli, Axberg och Svampen) och några hemvårdsenheter provar schemaläggning utan delade turer (Axberg, Vivalla och Haga).

Ett gott exempel på samarbete är tre hemvårdsenheter (Svampen, Grenadjären och Sofia) som samverkar både vad gäller vikarier och ordinarie medarbetare i syfte att skapa en stabil och effektiv bemanning. Dessa enheter har format och prövat olika arbetssätt där medarbetare får möjlighet att påverka och få inflytande över planering. Svampens hemvård arbetar även fullt ut med självplanerande och självgåendegrupper. Även enheternas driftplanerare ses veckovis för att säkerställa ett effektivt nyttjande av resurser. Ekonomiskt kan man se att detta arbetssätt bidragit till en förbättrad ekonomi.

Samtliga hemvårdsenheter behöver fortsätta att utveckla samarbetet över enhetsgränserna för att nyttja personalresurserna mer effektivt och minska sårbarheten när behovet hos kunderna förändras, alltså anpassa resurserna över större område. Kunderna får det de behöver, verksamheten får en förbättrad ekonomi och arbetsmiljön blir bättre genom att färre timavlönade förväntas behövas.

Under 2022 pågår ett stort projekt kring hållbart arbetsliv inom Vård- och omsorgsförvaltningen. Förvaltningen har erhållit statsbidrag för att genomföra detta och målet med projektet är:

- Motiverade och engagerade medarbetare
- Ökad trivsel bland medarbetarna
- Minskad andel timavlönade, öka andel heltidsanställda
- Öka frisktalken
- Minskad oövertid
- Bidra till att vård och omsorg är en attraktiv arbetsplats

Enhetscheferna har samverkat för att delge varandra erfarenheter och kunskap utifrån hur de strategiska målen inom Hållbart arbetsliv kan nås i praktiken för att ha ett bra underlag inför planeringsdagar med medarbetare. Samtliga medarbetare får, under 2022, möjlighet att delta i planeringsdagar kopplat till Hållbart arbetsliv och enheterna samarbetar inom sina tvilling/tvillingssamarbetsområden med både upplägg och bemanning. Behovet av att få träffas för att ha en gemensam dialog kring arbetsmiljöfrågor är stort och viktigt för enheternas fortsatta strategiska arbete. En viktig del i detta arbete är deltagande och engagemang från samtliga medarbetare.

En del av ett Hållbart arbetsliv innebär även att visa uppskattning och utifrån det pågår arbete med att erbjuda samtliga medarbetare inom Vård- och omsorgsförvaltningen möjlighet att få delta vid en inspirationsföreläsning under hösten.

3. Fortsatt arbete med gemensam definition och säkerställande av lika utförande av insatser inom samtliga hemvårdsenheter i syfte att säkerställa lika vård och omsorg utifrån värdegrund och överenskommelsen med Myndighetsavdelningen.

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Gemensamma dialoger med Myndighetsavdelningens biståndshandläggare och chefer har pågått under hösten 2021 och våren 2022 utifrån att säkerställa korrekta och samsynade tolkningar av biståndsriktlinjerna och innebörd av utförande av insatser. Detta handlar om att erbjuda en lika vård och omsorg inom hela Örebro kommun och få en samsyn kring gränsdragningar vid utförandet av vissa insatser som kan hamna i otydlighet gällande tolkning. Denna så kallade "insatstolkning" förväntas leda till en ökad samsyn kring utförandet av insatser från Örebro kommun som utförare till medborgare och har även lett till ökat teamsamarbete med biståndshandläggarna. Hittills har insatserna städ, tvätt, inköp och ledsagning bearbetats gemensamt då det ofta är kring dessa insatser som oklara tolkningsutrymmen finns. Enhetscheferna, som har varit delaktiga i detta arbete, har nu fått den färdigställda informationen sammanställd och nu kvarstår förändringar i planeringar och utförande där det behövs i syfte att Örebro kommun som utförare ska erbjuda en mer lika vård och omsorg till alla medborgare. Detta kommer sedan följas upp kontinuerligt.

4. Fortsatt arbete för att minska andelen timavlönade och öka andelen heltidsavlönade vilket även förväntas bidra till förbättrad kontinuitet.

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Sedan hösten 2021 ställs frågan årligen till samtliga medarbetare inom förvaltningen om önskemål om att börja arbeta heltid. Inom hemvården har flera medarbetare valt att öka upp till heltid, men samtidigt kvarstår medarbetare som gör aktivt val att behålla deltidsanställning efter eget önskemål. Arbetet kommer att fortsätta att strukturerat årligen erbjuda samtliga deltidsarbetande medarbetare inom hemvården att arbeta heltid. Förväntade effekter av detta blir bland annat en minskad andel timavlönade och en förbättrad kontinuitet. Även arbetsmiljön förväntas förbättras av detta.

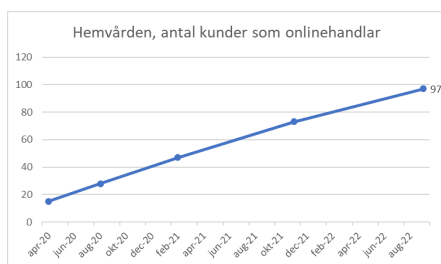
5. Fortsätta implementera arbetssätt med detaljerat analysarbete på enhetsnivå av inkomna larm i syfte att i tidigt skede uppmärksamma förändrade behov hos enskilda individer och därmed eventuella behov av förändrade biståndsbeslut av insatser. Samtidigt kan antalet oplanerade moment i verksamheterna minskas vilket bidrar till förbättrad resursplanering.

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Flertalet av hemvårdsenheter arbetar med analys av larminsatserna och ett viktigt syfte är att möjliggöra förflyttning av larminsatser till mer förebyggande insatser. Det kan till exempel handla om att byta tid för en insats. Alla enheter har inte fullt ut fått till en systematik kring analys och åtgärder för att arbeta mer förebyggande. Under hösten kommer fortsatt utvecklingsarbete att ske samt uppföljning för att fortsätta förbättra analysarbetet kring larm. Genom att hitta rätt arbetssätt och analysverktyg så kan detta påverka positivt både vad kunderna behov, arbetsmiljön och ekonomin.

6. Fortsatt arbete för att öka antalet kunder som online-handlar.

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	



Arbetet med att breddinföra onlinehandling pågår och andelen kunder som använder onlinehandling har ökat kontinuerligt, se diagram till vänster. Det är i dagsläget långt från de volymer som behövs för att se en positiv påverkan på arbetsmiljön och ekonomin. Arbetet pågår men behöver fortsätta implementeras och utvecklas. En del i detta är

en utsedd resurs inom hemvården som har i uppdrag att:

- öka antal onlinehandlande kunder per hemvårdsenhet
- ge stöd till kunder för att minska det digitala utanförskapet
- aktiv spridning av information till hemvårdsenheternas alla medarbetare om vård- och omsorgsförvaltningens Frivillig och hälsofrämjande verksamheter som är kopplade till digitala aktiviteter i syfte att minska det digitala utanförskapet för att på så vis öka användande av välfärdsteknik bland medborgarna.

I dagsläget bygger onlinehandling på frivillighet hos den enskilde inom Örebro kommun, vilket försvårar volymökning. Om onlinehandling nyttjades i större utsträckning så skulle detta innebära att hemvårdens verksamheter skulle kunna nyttja resurserna mer effektivt och att arbetsmiljön skulle förbättras för medarbetarna.

7. Fortsatt arbete för att effektivisera planeringsarbetet inom samtliga hemvårdsenheter genom ökat användande av optimalplaneringsfunktionen.

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Optimalplanering används idag på flera hemvårdsenheter. Målet är samtliga enheter använder optimalplanering som verktyg i den dagliga planeringen. Svampens och Axbergs hemvårdsenheter använder sig av optimalplanering samt med självplanerande grupper men har olika upplägg för detta. Fortsatt arbete behövs kring optimalplanering för att få god effekt inom samtliga hemvårdsenheter.

8. Fortsätta utveckla samverkan mellan hemvården, hemsjukvården, förebyggande verksamhet och verksamheterna inom Vårdboendenämnden.

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Text kring samverkan med förebyggande verksamhet återfinns under punkt 14.

Arbetet med att förbättra teamsamarbetet mellan olika yrkeskategorier och verksamheter fortsätter. Under våren har samtliga enhetschefer inom hemvården och hälso- och sjukvårdsorganisationen samlats för gemensam dialog om teamsamarbete och vilka förbättringar som behövs. Dessutom har arbetsrutinen för teamsamarbete uppdaterats genom koppling till Nära vård och att den grundas i ett rehabiliterande arbetssätt. Under hösten kommer fortsatt utvecklingsarbete ske samt uppföljning för att fortsätta förbättra teamsamarbetet.

Ett påbörjat kvalitetshöjande teamsamarbete, gällande att arbeta mer förebyggande för ökad hälsa genom att göra fler riskbedömningar, har fortsatt under våren 2022. Delar som hittills har diskuterats vid dessa dialoger är förbättringar kring läkemedelssigeringar i MCSS, ökat användande av Gateraizers (lyfthjälpmiddel) samt munhälsa och nutrition. Detta samarbete för ökad kvalitet för hälsa kommer att fortsätta under hösten med fokus på att förbättra det förebyggande arbetet kring trycksår och fall.

Inom ett hemvårdsområde har ett samarbete mellan arbetsterapeuter och hemvården genomförts under våren gällande "stöd vid måltid". Detta har inneburit att hemvårdens medarbetare i större utsträckning haft dialog tillsammans med den enskilde individen om möjliga hjälpmedel för att kunna klara måltidssituationer i större utsträckning själv och på så vis bli mer självständig i sin vardag. Arbetet kommer att fortsätta under hösten.

Även ett utvecklingsarbete som bygger på teamsamarbete är under uppstart mellan hemvårdens verksamheter och Demensteamet utifrån uppmärksammade behov hos enskilda individer kring demens och kognitiv svikt.

Vid årsskiftet övergick Nattorganisationen till Hemvårdens organisatoriskt och detta har inneburit fler möjligheter till förbättrat samarbete över dygnets alla timmar mellan dag och natt. Skriftliga rutiner har tagits fram för att säkra upp en stabil grund i arbetssätt och samarbete mellan dag och nattorganisationen utifrån den enskilde individens behov av vård och omsorg.

Utvecklingen av förbättrat teamsamarbetet börjar även sträcka sig över till andra verksamheter såsom exempelvis Överförmyndarkansliet då god dialog och samarbete mellan våra verksamheter gynnar kvaliteten för den enskildes situation. Ett första steg blir en gemensam informationsträff under hösten med enhetscheferna.

9. Fortsätta utveckla samarbeten inom identifierade och utsedda tvilling/trillingsområden för att möjliggöra omfördelning av personalresurser efter verksamheternas behov.

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Samtliga hemvårdsenheter är indelade i tvilling- och trillingssamarbetsområden i syfte att öka samarbete och underlätta flexibel bemanning och på så vis öka effektiviteten. Arbetet kommer att fortsätta med att utveckla samarbetsformerna. De flesta enheter har kommit i gång med samarbete och samverkan även om vissa hemvårdsenheter har kommit längre än andra. Enheter samverkar exempelvis kring kvalitetsfrågor, enhetsplan och bemanning. Ett exempel är att hemvårdsenheterna inom det geografiska området Norrby (Svampen, Grenadjären och Sofia) har anställt personal som ska arbeta inom samtliga tre enheter vilket innebär daglig kontakt och god samverkan kring resurser. Enhetscheferna är också involverade i varandras arbetsplatsträffar samt arbetar med gemensamma verksamhetsfrågor.

Det finns även befintliga nätverksträffar mellan hemvårdsenheternas administrativa personal (driftplanerare och verksamhetsstödare) områdesvis. Syftet är att underlätta samarbete och öka flexibiliteten kring bemanning av enheterna. Dessa nätverksträffar kan även vara informationstillfällen till enheternas administration för att säkerställa kunskap om korrekta registreringar i verksamhetssystem som är direkt kopplade till ekonomi- och bemanningsarbetet.

- 10. Utveckla samarbete inom hemvårdsverksamheten över dygnets alla timmar. Från och med 2022 övergår Natt omvårdnad organisatoriskt till hemvården vilket innebär ökade möjligheter för samarbete och ger bättre förutsättningar för att kunna utgå från den enskildes behov av stöd över hela dygnet.**

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Vid årsskiftet övergick Nattorganisationen till Hemvårdens organisatoriskt och detta har inneburit fler möjligheter till förbättrat samarbete över dygnets alla timmar mellan dag och natt. Skriftliga rutiner har tagits fram för att säkra upp en stabil grund i arbetssätt och samarbete mellan dag och nattorganisationen utifrån den enskilde individens behov av vård och omsorg. Nattorganisationens enhetschefer deltar i båda ledningsgrupperna för Hemvårdsområde 1 och 2 samt även vid Eget Vals Dialogträffar för samtliga utförare av omvårdnads- och serviceinsatser.

- 11. Fortsatt arbete att möjliggöra och planera för att skapa goda förutsättningar för medarbetardelaktighet utifrån varje hemvårdsenhets utvecklingsarbete.**

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Hemvårdens medarbetare erbjuds kontinuerligt delaktighet i de utvecklingsarbeten som genomförs på respektive hemvårdsenhet. Inom strukturförändringsprogrammets ramar fanns en övergripande struktur för hantering av medarbetares förbättringsförslag, men i dagsläget finns inte resurser för att administrera detta. Respektive enhetschef involverar sina medarbetare i de utvecklings- och förbättringsarbeten som genomförs på enheterna.

12. Fortsatt utveckling av självstyrande grupper inom hemvårdsenheterna. Det nya arbetssättet kommer utvecklas och utvärderas och under 2022.

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Hösten 2021 startade införandet av självstyrande och självplanerande grupper med medarbetarinflytande. Arbetssättet bygger på att medarbetarna ges möjlighet att påverka och planera det dagliga arbetet hos kunderna. Idag arbetar Kvismaren, Axberg, Mikaeli och Svampens hemvård utifrån detta arbetssätt på olika sätt. Under hösten kommer hemvårdsenheterna Wadköping, Nikolai, Hjälmaran och Eker starta i gång med självstyrande och självplanerande grupper. Målet med arbetssätt är att medarbetare får inflytande över den dagliga planeringen, förbättra kontinuitet, minska korttidsfrånvaron, bättre arbetsmiljö samt skapa arbetsglädje.

13. Utveckla och testa nya schemalägningsmodeller.

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Två hemvårdsenheter (Svampen och Grenadjären) kommer under hösten 2022 att inleda ett test med en ny schemalägningsmodell. Den nya modellen har förutom arbetsmiljö även fokus på minskad sjukfrånvaro, möjlighet till återhämtning, stärkt kvalitet, ökad stabilitet och möjlighet till att arbeta heltid ur ett jämlikhetsperspektiv. Utifrån dessa parametrar har enheterna valt 4:2 som ett schemaupplägg, det vill säga att medarbetare arbetar 2-4 dagar och är sedan lediga 2-4 dagar. Testen av schemalägningsmodellerna behöver ha fokus på kvalitet framför kvantitet. I ett inledningskede finansieras testets ökade kostnader av statsbidrag, men målet är att finansiering ska ske inom tilldelade resurser.

14. Fortsätta utveckla redan påbörjat samarbete med förebyggande verksamheter.

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Det pågår olika former av samarbeten mellan hemvårdens enheter och verksamheter inom det Förebyggande området. Enhetschefer från Förebyggande verksamheter träffar Hemvårdens enhetschefer via ledningsgruppsträffar och har gemensam dialog och utbyter information. Detta bygger bra grund för fortsatta samarbeten över gränserna som är fördelaktiga för den enskilde individen. Några hemvårdsenheter har kommit längre i det ökade samarbetet med förebyggande verksamheterna kopplat till upplevd ensamhet och kontaktnäskap (exempelvis Vasa, Nobel och Gustavsviks hemvård). Utifrån detta håller en skriftlig rutin på att uppdateras och justeras gällande ett förstärkt samarbete mellan Dagverksamhet och Hemvård för att säkra upp kvalitativa grunder som alla kan arbeta efter.

Hemvårdverksamheterna har under våren 2022 återupptaget samarbetet med civila samhället och användande av volontärer. Under pandemin påverkade avsevärt detta samarbete, vilket också påverkade kunderna samt verksamheterna. Framför allt

påverkade detta ensamhetsproblematiken. Samtliga hemvårdsenheter har planerat för att bjuda in civila samhället till arbetsplatsträffar för att öka och stärka samarbetet med civila samhället. Det pågår ett ökat samarbete med förebyggande verksamheter för att stärka teamsamverkan för att fokusera på de förebyggande insatserna. Vi ser positiva trender där flertalet enheter kommit i gång med teamsamverkan utifrån ett personcentrerat arbetssätt och sätta kunden i fokus och utgå från dennes behov. Nära vård och rehabiliterande arbetssätt ska genomsyra vårt arbete kring kunden för att minska omsorgsbehov, men också aktivera och rehabilitera individen.

I ett första steg så har processledare för Nära vård besökt ledningsgruppsträffar för dialog med enhetscheferna inom hemvården förebyggande verksamheter och hemsjukvården. Fokus har varit hur kan vi förbättra ett personcentrerat arbetssätt genom ett teamsamarbete mellan olika yrkesprofessioner och verksamhetsområden utifrån medborgarens behov. Nästa steg i detta arbete är att processledare för Nära vård ska besöka arbetsplatsträffar för fortsatt arbete på enheterna. Grunden i detta arbete ska formas av samarbete, samverkan och gränsöverskridande där kundens behov ska styra vård- och omsorgsbehovet.

15. Identifiera, utveckla och säkerställa områden inom hemvården för att öka upplevd trygghet vid hemgång från sjukhuset eller korttidsplats.

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Det pågår ett förvaltningsövergripande arbete kopplat till att trygga hemgången från sjukhuset eller korttidsplats. Under hösten 2021 bildades en arbetsgrupp bestående av chefsrepresentanter på olika nivåer från förvaltningens samtliga verksamhetsområden i syfte säkra upp kvaliteten i processen utifrån vård- och omsorgsförvaltningens ansvarsområde som mottagare. Under våren 2022 förändrades konstellationen av arbetsgruppen till endast verksamhetschefer med en koppling till utsedda processledare inom Nära vård i syfte att få en ökad verkställighet av förändrade arbetssätt kopplat till att trygga hemgången. Under våren har en struktur för fortsatt arbete under hösten samt 2023 lagts upp och det påbörjades ett konkret arbete för att ta fram en skriftlig rutin för hemvårdsverksamheten kopplat till rehabiliterande arbetssätt för Nära vård gällande hemtagning av individer från sjukhuset. Under hösten 2022 kommer implementering av rutinen att ske och säkerställande av verkställande och flertal steg fortsätta inom förvaltningens arbetsgrupp för att trygga hemgången för individer från sjukhuset eller korttidsvården.

16. Fortsatt arbete för att implementera tillsyn via länk/digital tillsyn. Detta arbete är sammankopplat med upphandling av nytt verksamhetssystem.

Ej påbörjat	Pågår	Färdigställt
	X	

Arbete fortsätter inom hemvårdsverksamheten för att öka användningen av välfärdsteknik. Hela programområde Social välfärd står nu inför en större upphandling där även mobila trygghetslarm och natttillsyn blir möjligt att implementera i hemvårdsverksamheterna. På flera hemvårdsenheter pågår även aktiviteter för att öka medarbetarnas kompetens och användning av befintlig teknik.