

Årsberättelse 2022

Hemvårdsnämnden

Beslutad av Kommunstyrelsen, den 14 mars 2023

Innehåll

1. Förslag till beslut.....	3
2. Förvaltningschefens bedömning och analys.....	4
2.1 Förvaltningschefens analys av verksamhetens resultat	4
2.2 Händelser av väsentlig betydelse	5
2.3 Förväntad utveckling	7
3. Sammanfattande iakttagelser.....	9
4. Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens verksamhetsmål	11
4.1 Målområde 1 Örebro i sin fulla kraft	12
4.2 Målområde 2 Lärande, utbildning och arbete genom hela livet i Örebro	19
4.3 Målområde 3 Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro	21
4.4 Målområde 4 Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet.....	31
4.5 Målområde 5 Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald	34
4.6 Målområde 6 Hållbara och resurseffektiva Örebro.....	36
5. Analysunderlag – ekonomi.....	44
5.1 Bokslutsprognos – ekonomi.....	44
5.2 Enheternas bokslutsprognos	49
5.3 Intäkts- och kostnadsutveckling.....	52
5.4 Investeringar – inventarier.....	53
6. Fem år i sammandrag.....	54
7. Bilagor.....	55
7.1 Driftsnämndens organisation.....	55
7.2 Ekonomiskt utfall - Hemvård LOV	56
7.3 Nyttjandegrad per område och enhet 2021-2022	56
7.4 Statistikbilagor Hemvård LOV	57
7.5 Kostnader hyrsjuksköterska hemvård 2017-2022	57
7.6 Korttidsjukfrånvaro antal dagar per anställd Hemvårdsnämnden	58
7.7 Justering av intraprenadens resultat med anledning av effekter covid-19	58
7.8 Beviljade statsbidrag och kvalitetsmedel från programnämnd social välfärd.....	59
7.9 Begreppsförklaringar	60

1. Förslag till beslut

Hemvårdsnämndens resultat 2022 är ett underskott om 47,6 mnkr (48,2 mnkr exkl intraprenad Dagverksamhet demens överskott). Covid-19 har fortsatt satt stora avtryck i form av ökade kostnader för verksamheterna. Det finns svårigheter att särredovisa effekterna av covid-19 och de presenterade siffrorna är vad vi kan med säkerhet presentera som effekter av pandemin. Den prognostiserade ekonomiska effekten av covid-19 uppskattas till totalt 8,5 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 -47,2 mnkr. Från och med april 2022 har omvårdnads-personal 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.

Förslag till Kommunstyrelsen

1. Kommunstyrelsen fastställer Hemvårdsnämndens årsberättelse 2022.

2. Förvaltningschefens bedömning och analys

Kommunfullmäktige ska årligen ta ställning till om kommunens nämnder ska beviljas ansvarsfrihet eller ej. Eftersom Örebro kommuns nämndorganisation förändras till 2023 och flera nämnder upphör och inte kan ta beslut om Årsberättelsen, tar nämnden fram en preliminär årsberättelse med bokslutsprognos som kan utgöra underlag för fullmäktiges ansvarsprövning avseende 2022. Nämndens slutgiltiga årsberättelse går upp som ärende i Kommunstyrelsen i mars och kommunfullmäktige i april.

2.1 Förvaltningschefens analys av verksamhetens resultat

Hemvårdsnämndens resultat 2022 är ett underskott om 47,6 mnkr (48,2 mnkr exkl intraprenad Dagverksamhet demens överskott). Covid-19 har fortsatt satt stora avtryck i form av ökade kostnader för verksamheterna. Det finns svårigheter att sårredovisa effekterna av covid-19 och de presenterade siffrorna är vad vi kan med säkerhet presentera som effekter av pandemin. Den prognostiserade ekonomiska effekten av covid-19 uppskattas till totalt 8,5 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 -47,2 mnkr. Från och med april 2022 har omvårdnads-personal 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 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 10,3 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 har förvaltningens utvecklingsarbeten under året tagit ny fart och inriktats på omställningen till Nära vård. 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 tillsammans med det säkerhetspolitiska läget i Europa 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 visar på hög nöjdhet hos deltagarna.

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 vilket också går i linje med den kommande organisationsförändringen.

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 tar ett fortsatt stort ansvar för att vaccinera äldre personer i Örebro kommun. Totalt har Vård och omsorg administrerat cirka 21 400 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 året 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 året 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 (SOF5 2011:12).

Utifrån riktat statsbidrag bjöds samtliga tillsvidareanställda inom förvaltningen in till en halv dags inspirationsföreläsning. Föreläsningen berörde på ett roligt och innerligt sätt möjligheter och utmaningar i vardagens omsorgsarbete där deltagarna fick med sig verktyg för att skapa goda relationer i det gemensamma uppdraget. Under året har enheter även genomfört planeringsdagar med fokus på delaktighet och arbetsmiljö för att främja ett hållbart arbetsliv.

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. Inom förvaltningen har elva sjuksköterskor examinerats under året, tio till distriktssköterska och en inom vård av äldre och ytterligare nio sjuksköterskor har påbörjat vidareutbildningen i höst.

En strukturerad och långsiktig språkstödande insats pågår i samverkan med FUFAs för att höja språkkompetensen hos medarbetare med identifierade behov. Samtlig 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 startade 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

Från och med årsskiftet 2022/2023 kommer Vårdboendenämnden och Hemvårdsnämnden att upphöra och ersättas av Vård- och omsorgsnämnden. Likaså kommer Vård- och omsorgsförvaltningen att upphöra och i stället benämnas som område Vård och omsorg. Området kommer tillhöra den nya Socialförvaltningen och innefatta hela nuvarande Vård- och omsorgsförvaltningen samt myndighetsutövning inom området inklusive boendeplacering och bostadsanpassning. Den nya nämnd- och förvaltningsorganisationen förväntas bidra till en fortsatt utveckling av samverkan både mellan förvaltningar och inom Socialförvaltningen, inte minst kring frågor gällande myndighetsutövning.

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, kunskapskulden 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 regionen och den hälso- och sjukvård som sker i hemmet av kommunen, 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 verksamheten 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 strategen 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 arbetar den medicinska strategen med processer inom Nära vård och ansvarar för ett länsövergripande utredningsuppdrag med syfte att utforska möjligheten att tillskapa en mellanvårdsnivå som kan möta flera olika behov under samma tak. Arbetet sker i projektform med målet att utifrån fördjupade utredningar och erfarenheter av pilotverksamhet lägga konkreta förslag på mellanvårdsformer. Projektet påbörjades i augusti och kommer att redovisas under hösten 2023.

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 och ökad kvalitet i verksamheten.

Som nämnts finns skäl att tro att pandemin fått 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.

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 Vård och omsorgs 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	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensutvecklingsaktiviteter för arbete med Nära vård. • Checklista i syfte att trygga hemgången från sjukhus och korttidsvård är färdigställd • 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.
Lärande, utbildning och arbete genom hela livet i Örebro	<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.
Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro	<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, fallprevention, 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsatt arbete behövs för att förbättra 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

Målområden	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
	<p>läkemedelshantering och larmanalysarbete – fokus på förebyggande insatser.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ökad samverkan mellan hemvårdsverksamheten, förebyggande verksamhet och myndighetsavdelningen. 	<p>servicebostad och personlig assistans behöver utökas.</p>
Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet	<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.
Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald	<ul style="list-style-type: none"> • Utvärdering och utveckling av matsvinnsmätningmetoden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalitetssäkra statistik för inköp av ekologiska livsmedel.
Hållbara och resurseffektiva Örebro	<ul style="list-style-type: none"> • Andel heltidsanställd omvårdnadspersonal har ökat inom hemvården. • Samutnyttjande av lokaler sker där det är möjligt. • Kompetensförsörjningsprocessen kartläggs • Introduktionsprogram för nya enhetschefer är framtagen • Genomförda planeringsdagar • Inspirationsföreläsning • Bibehålla den stabilitet av enhetschefer som under senare delen av året uppmärksammats 	<ul style="list-style-type: none"> • Bemanningsplanering och ökad samverkan mellan enheter vad gäller personalresurser. • Biståndshandläggarnas tid för att justera beviljade behovsnivåer är idag för lång och påverkar hemvårdsverksamhetens intäkter

4. Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens verksamhetsmål

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 verksamhetsutveckling 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.
- utfall 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 arbetssätt.
- 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 beskriva de områden där ytterligare förbättringar bör ske.

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. Checklista i syfte att trygga hemgången från sjukhus och korttidsvård är färdigställd 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.

Måluppfyllelse för indikatorer

Indikatorer inom målområde 1	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Målvärde 2022
Hemvård				
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg – besväras 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	24 204	Behålla
Antal mottagare av frivilliginsatser	K 293 M 83 376	K 199 M 52 251	K 248 M 97 345	Öka
Antal frivilliga	K 253 M 96 349	K 244 M 68 312	K 243 M 69 312	Öka
Antal frivilliginsatser	8036	8636	10 667	Öka
Andel nöjda med inflytande	-- ¹	-- ¹	96%	Öka
Kommentarer till indikatorernas utfall				
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 i stället skett på individnivå.

³ Brukarbedömning har inte genomförts under 2021.

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 hög 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 har pågått för att även knyta övriga verksamheter till områdesutvecklingen. Under hösten har auskultation pågått för att öka kunskapen om varandras verksamheter. Resultatet av detta är en ökad kunskap, erfarenhetsutbyte och möjlighet för medarbetarna att ”kroka arm” med varandra för att gemensamt stärka men även utveckla arbetssätt. Auskultationen kommer även att fortsätta under nästa år.

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 utvärdering kommer att ske under våren.

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. En prioriteringsordning för köhanteringen har tagits fram och upplevs som stöd i arbetet av medarbetarna.

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 64 procent (januari till december 2022). Variation finns mellan verksamhetsinriktningarna med som lägst 55 procent inom demensinriktning och som högst 80 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 förkylningssymtom.

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. Omställningen flyttar fokus från att arbeta reaktivt till att arbeta proaktivt då ett tidigt, förebyggande och hälsofrämjande arbete bidrar till en långsiktig hållbarhet. Länets kommuner och regionens hälso- och sjukvård har antagit en gemensam målbild och arbete pågår med att sätta en färdplan med fokus på tillgänglighet, kontinuitet, samordning och proaktivitet. Inom ramen för arbetet med färdplanen pågår också en prioritering av satsningar och aktiviteter som är viktiga för att nå den länsgemensamma målbilden. 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. Vid årsskiftet kommer även en nulägesbeskrivning av hur länet arbetar idag presenteras.

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
- Workshops med vissa enheter inom hemvården och förebyggande verksamhet
- Utbildningstillfällen om Nära vård för legitimerad personal
- I september genomfördes ett ledarforum inför övergången till den framtida Socialförvaltningen. Ledarforumet var ett startskott för verksamheterna att få en gemensam plattform för nära vård. Detta utmynnade i erbjudande av digitala inspirationsföreläsningar på teman som är uttalade framgångsfaktorer för att lyckas med omställningen. Exempel på teman är tvärprofessionellt arbete, rehabiliterande arbetssätt och hälsofrämjande arbete.
- Samtliga chefer inom hemvård och förebyggande verksamhet, som tidigare inte redan har gått, går nu under hösten 2022 SKR:s ledarskapsutbildning.

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. Arbete kring detta har under hösten fortsatt 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 Nära vård tillsammans med regionen är ett viktigt gemensamt utvecklingsområde. Syftet är att åstadkomma en mer tillgänglig, närmare vård som tillsammans med främjande och proaktiva insatser i vården möjliggör en större effektivitet och att vårdresurserna räcker till fler. Kärnan i Nära vård är ett personcentrerat arbetssätt som utgår från individens behov och förutsättningar, vilket är helt i linje med verksamheternas uppdrag.

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 har skrivits och fortsatt arbete har pågått under hösten och åtgärder vidtagits utifrån slutrapportens innehåll för att förvalta och fortsätta utveckla arbetssättet IBIC.

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. Rörligheten bland chefer i hemvården har avstannat under hösten 2022 och arbetet med implementeringen har fortsatt under årets andra hälft. Mallen för genomförandeplanen har förenklats och det har även skett förenkling av nyckelordstrukturen genom ett minskat antal underkategorier utifrån IBIC:s 11 livsområden i syfte att underlätta förståelsen och dokumentationen för medarbetare. Förändringarna har presenterats och implementerats under hösten på VISA-nätverksträffar där även en del enhetschefer deltagit.

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. Checklista över hemvårdsenheternas arbete för att trygga hemgången har under året tagits fram och beslutats i november efter gemensam dialog mellan chefer inom hemvård och hemsjukvård. Checklistan beskriver hemtagning av individer från sjukhuset utifrån ett rehabiliterande arbetssätt och omställningen till Nära vård. Implementering av checklistan påbörjas i december 2022 och förväntas därefter kunna följas upp under 2023.

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 inläggande 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. Enheter arbetar aktivt med att minska risk för inläggning bland annat genom att planera färre personal som möter upp nya kunder för att på bästa sätt fånga upp kundens behov, täta uppföljningar på enheten, nära samarbete med hemsjukvården samt genom förebyggande arbete för befintliga kunder. Ett parallellt pågående arbete, som förväntas minska risk för inläggning, är den teambaserade samverkan som pågår kring bland annat riskbedömningar, nutrition, munhälsa, fallprevention samt larmanalyser. Under hösten genomförde Frivillig och hälsofrämjande enheten insatser kring fallprevention i samverkan med folkhälsostateg genom att införa balansträning på samtliga träffpunkter. Ämnet fallprevention har också belysts och fokuserats på en gemensam ledningsdialog för chefer inom hemvård och hemsjukvård.

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.

Med lättade restriktioner har arbetet under året 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 är aktiva ökar stadigt och tillsammans utför de ett stort antal insatser som skapar meningsfullhet och glädje för många mottagare. Volontärsatser vid vård- och omsorgsboende har återupptagits främst avseende olika typer av ledsagning. Flera olika aktiviteter planeras för att öka även hälsofrämjande aktiviteter på vård- och omsorgsboende.

Under året 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 har samverkan med civila samhället konkretiserats och intensifierats. Ett mer nära samarbete mellan dagverksamheter och Frivilligt och hälsofrämjande enheten pågår genom att en av seniorlotsarna används som en gemensam resurs i verksamheterna. Det är en unik roll som bidrar till konkret samarbete i individprocesser och metodutveckling och fungerar som en "brygga" mellan verksamheterna. Denna samverkan sker 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 kultur- och aktivitetsombud som ingår i ett nätverk tillsammans med handläggaren för "Kultur för seniorer", vilka också anordnar aktiviteter. Som exempel ordnades en turnéplan för musikunderhållning under sommaren, i samband med lättade restriktioner. Förutom den framtagna uppdragsbeskrivningen som förtydligar ombudens roll har en tydligare samarbetsstruktur skapats tillsammans med kulturhandläggare. Kulturhandläggaren kommer att hålla i nätverksträffar under vår och höst med utsedda ombudssamordnare.

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 året har ett flertal utflykter genomförts. Under hösten har arbetsgruppen med aktivitetsombud återigen startats upp i syfte att utveckla och genomföra aktiviteter, såväl enhetsvis som i samarbete mellan enheterna. Arbetsgruppen har tagit fram en årsplanering för 2023 som bland annat innehåller olika fokusveckor, kulturevenemang, föreläsningar, studiebesök med mera för dagverksamheternas deltagare.

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. Sannantaget 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 visar på hög nöjdhet hos deltagarna. Deltagarna upplevde att det var roligt att få komma i väg och göra olika saker samt få möjlighet att lära känna nya människor. Innehållet i de arrangerade aktiviteterna upplevdes som värdefullt. Utvärderingen innefattade även medskick och önskemål från deltagarna så som önskemål om badresor, fler övernattningar samt att det vore bra om sådana typer av aktiviteter också arrangerades under resten av året och inte bara på sommaren.

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. Under hösten har både gymnasieelever och vuxenstuderande tagits emot av verksamheten. 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 har även, tillsammans med vård- och omsorgsboendeverksamheten, tagit 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 omsorg. Mottagandet av antalet socionomstudenter kommer att under 2023 utökas till sex styck per år.

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, fallprevention, läkemedelshantering och larmanalysarbete – fokus på förebyggande insatser. Ökad samverkan mellan hemvårdsverksamheten, förebyggande verksamhet och myndighetsavdelningen. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortsatt arbete behövs för att förbättra 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.

Måluppfyllelse 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 – besvärar av ensamhet	53%	--1	57%	Minska
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - helhetssyn, andel nöjda	91%	--1	88%	Öka
Personalkontinuitet – hemvård	17,4	17,6	18,1	<12
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - bemötande	98%	--1	97%	98 %
Förebyggande				
Andel nöjda med bemötande	--2	--2	99%	97 %
Brukarbedömning – trygghet, andel (%)	--2	--2	100%	Öka
Kommentarer till indikatorernas utfall				
Fortsatt goda resultat kan ses inom hemvården och Förebyggande verksamhet 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.

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 har pågått under året visar mycket goda resultat. En kundenkät anpassad till personer med kognitiv nedsättning samt en anhörigenkät är framtagen och har börjat användas under 2022.

Dagverksamheterna har under året fortsatt bygga upp ett mer gemensamt kvalitetsarbete med strukturerade uppföljningar, egenkoller samt gemensamma utvecklingsgrupper. Rutin för samverkan och informationsöverföring är reviderad och har implementerats under hösten. Revidering av rutin för läkemedelshantering pågår och beslut har fattats att införande av MCSS på dagverksamheten inte ska ske förrän rutinen är fastställd.

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 har påbörjats under hösten. Resultat ska innehålla förslag för fortsatt utveckling av minnesmottagningens uppdrag.

Ett annat viktigt arbete som pågår för en ökad kvalitet inom Vård och omsorg är ett kontinuerligt pågående arbete med avvikelser. Avvikelse visar att en oönskad händelse inträffat eller kunnat inträffa i verksamheten och alarmerar därmed att det kan finnas brister som behöver hanteras. Rätt hanterade kan avvikelser hjälpa oss att utveckla och förbättra verksamheten, men de kan även ställa till det om de inte uppmärksammas. Därför är det viktigt att de upptäcks så att orsaker kan analyseras och åtgärdas. Samtidigt kan verksamheten ta lärdom av händelserna och se till att de inte upprepas. Analys av förvaltningens avvikelshantering visar att det, trots en viss förbättring i vissa processer, finns utvecklingspotential för arbetet med att hantera avvikelser. Utbildningsinsatser i avvikelseprocessen sker kontinuerligt genom chefsutbildningar från Socialt ansvarig samordnare och inom kort kommer också en utbildning i att hantera avvikelser inom hälso- och sjukvård att erbjudas.

Nämndens åtagande:

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

Arbetet med personalkontinuiteten är fortsatt prioriterat. De flesta hemvårdsenheter arbetar med att förbättra personalkontinuiteten 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 personalkontinuiteten. 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 personalkontinuitet. 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 omsorgsbehov, kompetens på enheten, dubbelbemanning med mera. Flertalet hemvårdsenheter har utsett två kontaktpersoner till respektive individ i syfte att underlätta planeringsarbetet och främja en god personalkontinuitet hos individerna, men effekten av detta syns inte i statistiken då endast ”kontaktperson 1” inkluderas i beräkningen av personalkontinuiteten. Arbete med personalkontinuitet är ett identifierat förbättringsområde och utvecklingsarbete 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. Under hösten påbörjades ett arbete tillsammans med socialt ansvarig samordnare med att förbereda hemvårdsverksamheten och verksamhetssystemet Treserva för övergången till fast omsorgskontakt. Idag finns redan ett väletablerat arbetssätt kring kontaktmannaskap inom hemvården och mycket av detta inkluderas i innebörden av fast omsorgskontakt. Vissa förändringar behöver dock genomföras inför våren, till exempel behöver benämningar förändras i olika styrdokument samt i Treserva. Nya nyckelord och rubriker har skapats i Treserva för att förbereda inför övergången. I framtiden kommer rollen som fast omsorgskontakt innebära krav på att medarbetaren är tillsvidareanställd eller utbildad undersköterska. Detta kan komma att innebära en utmaning för hemvårdsverksamheten då det idag arbetar cirka 10 – 15 procent vårdbiträden samtidigt som det råder rekryteringssvårigheter av undersköterskor. Socialstyrelsen kommer att ta fram ett vägledningsmaterial med bland annat övergångsregler och exempel på arbetssätt kring den fasta omsorgskontakten för att uppnå kontinuitet, trygghet och individanpassad omsorg. Materialet kommer att publiceras under våren 2023 och i samband med detta kommer befintlig riktlinje för kontaktmannaskap att uppdateras.

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, läkemedelssigneringar, nutrition, munhälsa, ökat användande av Gateraizer (mobil lyftstol) samt larmanalysarbete. Gemensamt för dessa områden är ett ökat fokus på förebyggande insatser. Teamsamarbetet har fortsatt under hösten med fokus på fallprevention, läkemedelshantering och delegeringar. Våren 2023 kommer fortsatt fokusera på det förebyggande riskbedömningsarbetet och även inkludera utskrivningsprocessens steg vilka kräver välfungerande teamsamarbete.

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

Då andelen äldre ökar successivt är hälsofrämjande och förebyggande insatser av stort värde för att bibehålla välbefinnande och hälsa längre upp i åren. Det innebär att det uppsökande arbetet med att nå ”rätt” seniorer med anpassade insatser blir allt viktigare. Nya Socialtjänstlagen lägger stor vikt vid hållbarhet och förebyggande insatser. Det förutsätter fortsatt samarbete mellan förebyggande verksamhet, myndighetsverksamheten och hemvården. Vissa sociala insatser kan ersättas eller kompletteras genom exempelvis civila aktörer eller volontärsatser och behöver inte landa i beslut om insatser enligt socialtjänstlagen. Ett samarbete inom ramen för rehabiliterande arbetssätt, exempelvis genom att involvera seniorlotsar tidigt i utredningsprocessen, kan bidra till att individens behov tillgodoses på alternativa sätt, vilket också anges i lagstiftningen.

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 kan ses genom ökad samverkan. Ett exempel är samarbetet mellan hemsjukvården och demensteamet som lett till en skyndsammare inskrivning i hemsjukvården av individer med kognitiv svikt.

Demensteamet och samordnande 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 genomfört insatser på Berggården för att stötta upp verksamheten i komplicerade ärenden. Under slutet av året planeras lokal rutin för hantering av avvikelser och klagomål färdigställas och därefter implementeras. En formsenkät kommer att tas fram för uppföljning av 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 2021/2022 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 enskilde 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. Arbete pågår även med att få till kontinuerliga rondtider med verksamheterna. Inom Hemsjukvården finns redan etablerade samverkansmöten på vilka sjuksköterska och arbetsterapeut deltar. Arbete pågår med att förbättra samverkan med psykiatri samt med att förbättra kontaktvägar till Allmänpsykiatri och Unga vuxna i samverkan med medicinskt ansvariga och processledare för nära vård. Rutinen för inflytt har setts över så att det alltid kallas till en SIP (samordnad individuell planering). Enligt rutinen ska också HSE alltid kontaktas för delaktighet i processen om och när individens personliga assistans startas upp.

HSE ser behov av att utöka samverkan med de externa företagen inom grupp- och servicebostad och personlig assistans. När personer byter utförare får HSE inte automatiskt information om bytet. Detta är ett utvecklingsområde där fortsatt arbete kommer att ske efter årsskiftet. Samverkansmöten med myndighetsavdelningen, som pausades under pandemin, har därför återupptagits för att se över rutin som säkerställer informationsöverföringen. HSE har fortsatt kontinuerlig samverkan med enhetschefsrepresentanter inom samtliga områden i Förvaltningen för sociala insatser (FSI). Samverkan äger även rum på verksamhetschefs nivå och med avdelningschefer.

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 efter årsskiftet.

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 besväras 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 året 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, detta bland annat genom att bjuda in till varandras ledningsgruppsmöten för bättre lära känna varandra och föra gemensam dialog kring samarbetsområden. Vidare har arbetsrutiner kring förbättrad samverkan, med utgångspunkt från kontaktmannaskap och den

enskilde individens behov, uppdaterats vilket förväntas bidra till att motverka ensamhet hos medborgare.

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. En planering är gjord under hösten som innebär ett samarbete med Seniornet under hela nästa år där alla träffpunkter får ta del av stöd och handledning inom välfärdsteknik.

Flera av verksamheterna inom Förebyggande området arbetar med hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser och även stöd för anhöriga. Under året 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 har i stället anordnats på prov i mindre skala under hösten. Seniorlotsarna har identifierat seniorer som upplever ensamhet bland sökande som anmält intresse till Sommarvistelser, både i år och tidigare år. För dessa genomfördes en återträff under hösten för att informera om kommande aktiviteter och sondera intresset av seniorträffar enligt planerat koncept. Återträffen gav möjlighet att ta med sig upplevelser och synpunkter.

Anhörigcentrum erbjuder flexibel stödverksamhet till anhöriga i form av anhörigaktiviteter genom prova-på verksamhet, friskvård samt gemenskaps- och anhörigträffar. Samverkan runt anhörigrupper, 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 av uppskattad insats av anhöriga då många upplever att den egna situationen blir mer hanterbar när det ges möjlighet att prata den. Samtalen erbjuds på Anhörigcentrum, via telefon, promenad eller annan plats. Under hösten uppstod kö till stödsamtalen men i dagsläget råder balans i efterfrågan och möjlighet att ge stöd.

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 startades upp under hösten för 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 utökat 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 fortgår 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 MHFA inte kunnat erbjudas i samma omfattning som behovet varpå denna kompetenshöjande insats har fortsatt under hösten. Under året pågår även utbildning för medarbetare inom Hälso- och sjukvårdsenheten i suicidprevention, detta genom det digitala verktyget Ebas Suicid.

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, dels i syfte att minska den upplevda ensamheten, dels i syfte att minska det digitala utanförskapet. Hela programområde Social välfärd står nu inför en större upphandling där även mobila trygghetslarm och nattinsyn blir möjligt att implementera i hemvårdsverksamheterna. På flera hemvårdsenheter pågår även aktiviteter för att öka medarbetarnas kompetens och användning av befintligt teknikstöd. Under årets andra hälft har förebyggande verksamheter och hemvården ökat samverkan med verksamhetsutvecklare inom välfärdsteknik gällande digitalt användande. Målet är att öka stödet och minska upplevd ensamhet med stöd av digitala verktyg så som Ipad. Ett omtag har gjorts kring arbetet med ”sociala Ipad” genom att involvera fem undersköterskor från fem av de hemvårdsenheter som enligt resultat från senaste brukarundersökningen visar höga nivåer av upplevd ensamhet. Dessa ska tillsammans med förvaltningens verksamhetsutvecklare inom välfärdsteknik ta fram ett arbetssätt för hemvårdens omvårdnadspersonal för att praktiskt kunna visa olika möjligheter med internet, till exempel söka information, ha videosamtal, titta tv, lyssna på radio, läsa tidning/nyheter samt underhållning. Arbetet förväntas fortsätta utvecklas under 2023.

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 erbjudit 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 året 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 dit seniorer kan komma och inspireras samt lära sig mer om utbudet som finns i samhället. Enheten har en kontinuerlig samverkan med förvaltningens verksamhetsutvecklare 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 och har nästan fördubblats i jämförelse med samma period under föregående år, i dagsläget använder 135 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 deltog tillsammans med Förebyggande verksamhet under oktober vid Örebro Stadsbibliotekets arrangemang ”Digital i dag” i Kulturkvarterets lokaler. Där gavs information till medborgare om hemvårdens onlinehandling och andra trygghetsskapande lösningar för medborgare som har beviljade omsorgs- eller serviceinsatser. Information gavs även om det teknikrum ”showroom” som finns på Träffpunkten i Haga.

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. Under året har insatser genomförts som har inneburit att vräkning har kunnat avstyras. 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.

Måluppfyllelse 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	100%	Behålla
Kommentarer till indikatorernas utfall				

¹Brukarbedömning har inte genomförts under 2021.

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

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 Länstrafiken 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 samäkning och därmed en minskad miljöpåverkan samt även förhoppningsvis lägre kostnader.

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 i samverkan med folkhälsostrategen och arbete med kopplingen till Agenda 2030 och hållbarhetsmålen. Insatserna kommer att genomföras efter årsskiftet. 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 var att alla träffpunkter ska ha balansträning i sitt programutbud, vilket uppnåddes under hösten. En utbildningsinsats har genomförts så att samtliga aktivitetssamordnare känner sig säkra på träningen själva. Enheterna inom Förebyggande verksamhet kommer att bjudas in för gemensam satsning med fallpreventiva insatser. Folkhälsostrateg har gästade ledningsgruppen för Förebyggande verksamhet vilket ledde till en ökad förståelse för hur verksamheternas arbete kan kopplas till hållbarhetsmålen och folkhälsoarbetet. 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 matsvinnsmätningmetoden. 	<ul style="list-style-type: none"> Kvalitetssäkra statistik för inköp av ekologiska livsmedel.

Måluppfyllelse 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 utfall				

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 matsvinnsmätningmetoden.

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 ekologisk hållbar utveckling. En uppdragsbeskrivning för arbetsgruppen är framtagen och beslutad av förvaltningsledningen. Gruppen kommer också utökas med en enhetschefsrepresentant från förebyggande verksamhet, hemvård samt vård- och omsorgsboende i syfte att få en fördjupad verksamhetskunskap i gruppen samt öka en ökad delaktighet.

Under våren skickades en utmaning ut 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. Några enheter skickade in foton med goda och praktiska exempel på sitt klimatsmarta arbete. Utmaningen har utmynnat i en nyhet på intranätet och tips som har publicerats på förvaltningens digitala skärmar för inspiration och erfarenhetsutbyte.

En representant från arbetsgruppen deltar i Kommunstyrelseförvaltningens arbete med att utvärdera och utveckla metoden för matsvinnsmätning. Utveckling behövs bland annat för att påskynda återkopplingen av mätningens resultat till verksamheterna. Utvecklingsbehovet är också beskrivet i en ansökan till digitaliseringsavdelningen om ett pilotprojekt. Arbetsgruppen inväntar återkoppling.

Förvaltningen har tagit över arbetet med att ta ut statistik för andelen inköp av ekologiska livsmedel som Måltidsenheten tidigare ansvarade för. Uttag av statistik är för

närvarande pausat eftersom fel har uppmärksammats. Statistiken behöver kvalitetssäkras innan fortsatta uttag sker.

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 • Introduktionsprogram för nya enhetschefer är framtagen • Genomförda planeringsdagar • Inspirationsföreläsning • Bibehålla den stabilitet av enhetschefer som under senare delen av året uppmärksammats 	<ul style="list-style-type: none"> • Bemanningsplanering och ökad samverkan mellan enheter vad gäller personalresurser. • Biståndshandläggarnas tid för att justera beviljade behovsnivåer är idag för lång och påverkar hemvårdsverksamhetens intäkter

Måluppfyllelse för indikatorer

Indikatorer inom målområde 6	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Målvärde 2022
Hemvård				
Ekonomisk ramavvikelse, mkr	-75,7 ¹	-56,8 ¹	-57,1 ¹	Ekonomi i balans
Kostnad per utförd hemtjänsttimme	584 ²	585 ²	639	I nivå med ersättning LOV
Nyttjandegrad hemvård	59,6 %	60,2 %	56,1%	Öka
Andel undersköterskor av omvårdnadspersonal	K 90 % M 79,1 % 88,2 %	K 86,4 % 74,9 % 84,3 %	K 84,7 % 70 % 81,7 %	90 %
Andel heltidsanställda av omvårdnadspersonal	K 47,3 % M 60,2 % 49,4 %	K 54,4 % M 69 % 57 %	K 63,6 % M 78,2 % 66,4 %	Öka
Andel enheter med HME-värde på minst 78	63,6%	55 %	43%	100 %
Sjukfrånvaro i % av arbetstid	K 11,3 % M 7,5 % 10,6 %	K 10,4 % 6,6 % 9,69 %	K 10,9 % M 6,2 % 10 %	Minska
Korttidssjukfrånvaro dagar/anställd, dag 1-14	K 16,7 M 17,1 16,8	K 12,8 M 15,3 13,22	K 14,4 M 14,7 14,4	<7
Andel chefer 10–30 medarbetare	66 %	61 %	70,6 %	Öka
Förebyggande				
Ekonomisk ramavvikelse, mkr	16,5 ³	14,9 ³	5,5	Ekonomi i balans
Nyttjandegrad dagverksamhet	-- ⁴	-- ⁴	64%	90 %
Andel undersköterskor av omvårdnadspersonal	K 97,2 % M 100 % 97,4 %	K 97,2 % M 100 % 97,5 %	K 97,4 % M 100 % 97,7 %	90 %
Andel heltidsanställda av omvårdnadspersonal	K 78,9 % M 100 % 80 %	K 86,8 % M 100 % 88,1 %	K 87,5 % M 80,0 % 86,7 %	Öka
Andel enheter med HME-värde på minst 78	83,3 %	83,3 %	83%	100 %

Sjukfrånvaro i % av arbetstid	K 6,6 % M 9,7 % 6,8 %	K 3,9 % M 9,4 % 4,3 %	K 5,6 % M 7,7 % 6,2 %	Minska
Korttidssjukfrånvaro dagar/anställd, dag 1-14	K 13,7 M 16,6 13,9	K 6,8 M 5,4 6,73	K 8,3 M 8,8 8,4	<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 29 % M 14 % 26 %	Följemått
Externa avgångar Ssk/distriktssköterska	K 10 % M 31 % 14 %	K 12 % M 9 % 11 %	K 13 % M 33 % 16 %	Följemått
Externa avgångar Omvårdnadspersonal	K 9 % M 7 % 8 %	K 8 % M 7 % 8 %	K 10 % M 14 % 10 %	Följemått

Kommentarer till indikatorernas prognos

Andelen externa avgångar för enhetschefer har under årets första del, men stabiliserats under hösten. 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. Chfuppdraget 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, 2022, -47,2

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.

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.

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 har ett gemensamt arbete skett där verksamhetschefer och enhetschefer i

Samråd med ekonom och bemanningscontroller ser över vilka åtgärder som behöver genomföras i respektive tvilling/trillingområde, så att förutsättningarna för en ekonomi i balans uppnås. Under hösten har dessa gemensamma tvilling/trillingsområdesträffar verkat för ett effektivare sätt att planera och nyttja personalresurser inom hemvårdsverksamheten. Detta genom ökad samverkan, genom att titta på problematiken utifrån olika perspektiv samt ta stöd av varandra. Träffarna kommer att fortsätta och genomföras kvartalsvis under 2023.

Utöver dessa gemensamma tvilling/trillingsområdesträffar har varje enhetschef enskilda uppföljnings- och kvalitetsträffar med verksamhetschef kvartalsvis. Syftet med dessa är att ytterligare stötta, följa upp och tydligt arbeta mot gemensamma mål inte minst kopplat till effektivt resursnyttjande.

En stor del av att effektivisera resursanvändningen av personal är genom att säkerställa planerings- och genomförandeprocessen. Planeringen behöver utgå ifrån och överensstämja med den enskildes faktiska behov. Detta innefattar korrekt utförda steg i en lång kedja, allt från biståndsbeviljad beslutsnivå, planerad tid i TES till utförd tid i TES. Om något steg i kedjan inte stämmer behöver korrigeringar ske skyndsamt. En utmaning i detta arbete är att justering av förändrade behov och behovsnivåer tar lång tid av biståndshandläggarna, vilket påverkar hemvårdsverksamhetens intäkter.

Ett annat sätt att effektivisera resursanvändningen av personal är genom att säkerställa så att befintliga processer fungerar så bra som möjligt, exempelvis genom att minska antalet oplanerade arbetsmoment. Analyser av höga användningsfrekvenser av trygghetslarm visar att det i vissa fall går att minska antalet trygghetslarm genom inplanerade tillsynsbesök eller annan beviljad insats. På så vis kan antalet oplanerade arbetsmoment minska och verksamheten kan i högre grad följa den planering som lagts för effektiv resursanvändning av personal. Ett annat arbete som pågår för att minska antalet oplanerade arbetsmoment är genom kontinuerliga påminnelser och brevutskick till kunder om vikten av att avbokningar av planerade besök sker i så god tid som möjligt.

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, Karslundsgården och Rostahemmet. Gemensamma husmöten äger rum mellan verksamheterna i dessa delade lokaler och ambitionen är att även kunna börja samarbete kring personalresurser mellan aktuella verksamheter. Dessutom är just nu nybyggnadsplanering inledd gällande vård- och omsorgsboende i Skebäck och

Brickebacken där hemvårdsverksamheterna och Nattorganisationen kommer att inkluderas i lokalerna och förutsättningarna för ökat samarbete på så vis förbättras.

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 året.

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 hjälp av metoden ”Säkra kompetensen”, kommer förvaltningen sedan att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi. En sammanställning kommer att ske av det som framkommit i processkartläggningen i en kompetensförsörjningsplan som gäller för 2023. I denna plan kommer även resultatet av ”Säkra kompetensen” sammanställas och presenteras. Kompetensförsörjningsplanen kommer revideras årligen.

På uppdrag av HR direktören arbetar förvaltningen aktivt tillsammans med FUFA (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.

Under året har förvaltningen arbetat med att ta fram ett introduktionsprogram för enhetschefer. Introduktionen löper över hela det första året och innehåller både

kommunövergripande och verksamhetsnära delar. Syftet är att stärka chefer som är nya i sin roll och ge dem verktyg på vägen för att klara sitt uppdrag.

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 och andelen heltidsanställda av omvårdnadspersonal ökar successivt de senaste åren. 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. En del av ett Hållbart arbetsliv innebär även att visa uppskattning och under hösten har förvaltningens samtliga medarbetare fått möjlighet att få delta vid en inspirationsföreläsning. Majoriteten av hemvårdsenheterna har även genomfört planeringsdagar kring ämnet Hållbart arbetsliv under året. Även cheferna har fått möjlighet att ha planeringsdagar för sina ledningsgrupper, vilket är en viktig del för fortsatt ledning och styrning av hemvårdsenheterna framåt. 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 trillingssamarbetsområden 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 sex sjuksköterskor har i augusti påbörjat vidareutbildning till specialistsjuksköterska inom distrikt. Under året har sex examinerats i hemsjukvården till distriktssjuksköterska. Positivt är att de som studerar kom åter till verksamheten under studieuppehållet 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 året. 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 enhetscheferns 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 (där nu även det systematiska arbetsmiljöarbetet är inkluderat på ett tydligare sätt), förtydligad introduktion för nyanställda chefer, förbättrade förutsättningar för att bygga upp ett värdefullt nätverk samt enklare tillgång till uppdaterat och aktuellt stödmaterial (rutiner, riktlinjer etc). Dessutom har flera olika samarbeten startats upp bland enhetschefer i syfte att stärka det kollegiala stödet i chefsrollen och på så sätt öka trivseln. Kvalitetsutvecklare inom HSL har fått uppdrag att ta fram en utbildning och se över ett introduktionsmaterial för enhetschefer inom HSL området. Arbetet är påbörjat under hösten.

För att stärka rekryteringen av enhetschefer samt för att kunna erbjuda enhetschefer ökad möjlighet till den återhämtning som behövs, tog hemvårdsverksamheten in tre nyutexaminerade 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. 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, teknikombudsrollen, kontinensombudsrollen, ombud för mat, måltid och nutrition, kultur- och aktivitetsombud samt hörselombud. Under 2023 kommer ombudsrollsarbetet fortsätta och den palliativa ombudsrollen kommer vara näst på tur att hanteras och tydliggöras i sin struktur. Ombudsrollerna ska i allt större utsträckning fungera som enhetschefernas förlängda arm utifrån varje specifikt kunskapsområde i syfte att få en ökad kvalitet och kunskapsspridning bland enheternas samtliga medarbetare.

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 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 i gång med bokningsbara resursspass 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 har arbete påbörjats 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. Arbetet kommer fortsätta under 2023.

Två hemvårdsenheter har under hösten påbörjat 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 har 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 sätt 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.

Fortsatt utveckling av självstyrande grupper har pågått i hemvårdsenheterna Svampen, Axberg, Kvismaren och Mikaeli. Under hösten har även hemvårdsenheterna Hjälmarén, Wadköping och Nikolai påbörjat en utveckling av självstyrande grupper med fokus på delaktighet och inflytande avseende planering av det dagliga arbetet, schemaarbete samt för att nå en god arbetsmiljö för medarbetare och högre kontinuitet.

Utrymme för medarbetarinflytande skapas också genom att i mindre team planera arbetsdagarna tillsammans med driftplanerare. Medarbetare har vid exempelvis morgonmöten också möjlighet att lyfta frågor kring planeringen på ett strukturerat sätt, vilket bidrar till delaktighet och inflytande. Den värdefulla kunskapen som kontaktpersonerna har om kundens önskemål och behov används som grund i planeringen. Kontaktpersonerna har därmed stort ansvar vad gäller planering av besökstiderna i samverkan med driftplanerare för att tillgodose kundens behov.

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 Bokslutsprognos – ekonomi

Hemvårdsnämnd totalt	Budget Ack dec-22 mnr	Utfall Ack dec-22 mnr	Bud-Utf Ack dec-22 mnr avvikelse	Bud-Utf Ack dec-22 % avvikelse	Budget Helår 2022 mnr	Boksl.prognos Helår 2022 mnr	Bud-Prog mnr	Bud-Prog % Avvikelse	Bud-Utf Ack dec-21 mnr avvikelse	Bud-Utf Helår 2021 mnr avvikelse	Bud-Utf Helår 2021 % avvikelse
Förebyggande verksamhet	-105,2	-99,7	5,5	5%	-105,2	-100,9	4,4	2%	14,9	14,9	15%
Hemvård	-186,6	-243,7	-57,1	-31%	-186,6	-241,6	-55,0	-28%	-56,8	-56,8	-31%
Övergripande verksamhet	-13,1	-10,7	2,4	19%	-13,1	-11,8	1,7	13%	2,0	2,0	15%
Förvaltningsövergripande verksamhet	-10,5	-9,0	1,4	14%	-10,5	-9,1	1,3	12%	1,8	1,8	16%
Politisk verksamhet inkl planeringsreserv	-0,9	-0,8	0,1	15%	-0,9	-0,9	0,0	0%	0,1	0,1	5%
Anknyttnings leverantörsfaktorer ¹⁾	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0%	0,0	0,0	
Totalt Hemvårdsnämnd	-316,4	-363,9	-47,6	-15%	-316,4	-364,3	-47,9	-15%	-38,0	-38,0	-12%
Varav intraprenad Dagverksamhet demens	-14,7	-14,0	0,7	5%	-14,7	-14,1	0,7	2%	2,1	2,1	16%
Totalt Hemvårdsnämnd exkl intraprenaden	-301,6	-349,9	-48,2	-16%	-301,6	-350,2	-48,6	-16%	-40,1	-40,1	-14%

Ingående ackumulerat resultat intraprenader 2022	0,6
Anspråktagande ack resultat 2022	0,0
Nya underskott 2022	0,0
Nya överskott 2022 ¹⁾	0,7
Utgående ackumulerat resultat intraprenader 2022	1,3
Avvikelse inklusive anspråktagande av ack resultat intraprenader	-48,2
Årets avvikelse exkl. intraprenader	-48,2
Årets avvikelse intraprenader (dvs nya över- och eller nya underskott 2022)	0,7
Justerad avvikelse inkl intraprenadernas över- underskott som härrör från 2022	-47,6

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

Resultatet för 2022 visar på en avvikelse mot budget på – 47,6 mnr inklusive intraprenadens avvikelse och -48,2 mnr exklusive intraprenadens avvikelse. Den anslagsfinansierade och den intäktsfinansierade hemvårdsverksamheten redovisar sammantaget en negativ budgetavvikelse på -57,1 mnr. Den Förebyggande verksamheten redovisar en positiv budgetavvikelse på 5,5 mnr och de övergripande verksamheterna inklusive nämnd redovisar positiva budgetavvikelser på 2,4 mnr.

Jämförelse 2021 mot 2022	Mnr
Utfall 2021 hemvård	-56,8
Utfall 2022 hemvård	-57,1
Beräkn effekt covid-19 2022	8,5
Beräkn effekt nattarbetstidsmätt natt 2022	1,4
Justerad prognos 2022 hemvård	-47,2
Förbättrat resultat	9,6

Underskottet härrör från hemvårdsverksamheten, men i jämförelse med utfall 2021 är prognosen förbättrad med cirka 9,6 mnr (se tabell till vänster) om hänsyn tas till uppskattade kostnader kopplade till pandemin och ökade kostnader

kopplade till nattens minskade arbetstidsmätt¹.

Inom Hemvårdsnämnden återfinns en intraprenad inom Förebyggande verksamheten, Dagverksamhet demens och denna enhet prognostiserar en positiv budgetavvikelse på 0,7 mnr.

Korttidsjukfrånvaron mätt i antal dagar per månadsavlönad personal är för 2022 13,65 dagar per anställd. Jämfört med motsvarande period 2021 så är det en ökning med 0,4 dagar (3%). Sjukfrånvaron har under året varit hög jämfört med 2021 samt 2019 vilket är senast jämförbara år före pandemin, i januari var den i nivå med mars-april 2020 (2 dagar per anställd) detta kopplat till covid. Se även bilaga 7.6 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 arbetstidsmätt 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 utfall är 5,3 mnkr. Orsaken till överdraget är investeringar i omvårdnadshjälpmiddel till nya vård- och omsorgsboenden, budgetmedel för detta underskott finns avsatt inom programnämnd.

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:

- **Åldreomsorgslyftet** 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.

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 oövertid. Inom hälso- och sjukvårdsverksamheten har det funnits behov av hyrsjuksköterska. 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 budgetavvikelser kopplat till pandemin främst med anledning av kraftigt minskade dagvårdsresor. Även under 2022 redovisar förebyggande ett överskott på 5,5 mnkr där dagvårdsresorna står för en stor del (1,7 mnkr). Även dagverksamheterna förväntas leverera ett överskott på sammanlagt 1,1 mnkr inklusive intraprenaden dagverksamhet demens (+0,7 mnkr) vilket till stor del beror på att grupperna inte heller i år har varit fulla. Utöver detta går frivilligt- och hälsofrämjande med ett överskott på 1 mnkr kopplat främst till vakanta tjänster.

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.

Hemvård anslag + LOV Prognos 2022 covid-19	Beräknad kostnad	Ersättning/ statsbidrag	Beräknade merkostnad
Ökad kostnad korttidsjukfrånvaro ¹⁾	9,8	5,4	-4,4
Kostnad antigen tester täcks av statsbidrag från 2021	0,2	0,2	0,0
Kostnad vaccinationer täcks av ersättning från Region Örebro Län ²⁾	0,8	0,8	0,0
Kvarvarande statsbidrag från föreg år har nyttjats till att täcka kostnader för övertid och hysruksköterska inom Hälso- och sjukvårdsverksamheten. Höga övertidskostnader i jämförelse med 2019.	2,6	1,0	-1,6
Kostnad för central lagerhantering täcks via ersättning från Ks	0,9	0,9	0,0
Höga övertidskostnader januari-december LOV i jämförelse med 2021	0,8		-0,8
Höga kostnader för förbrukningsmaterial och arbetskläder ³⁾	3,3	1,6	-1,7
Totalt	18,3	9,8	-8,5

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. Tillfalligt anslag 2022 från Programnämnd Social välfärd nyttjas delvis för att täcka kostnaden.

Sammantaget kan sägas att det inte är möjligt att ta fram exakta kostnadsberäkningar för vad 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 för 2022 beräknas till cirka 5,5 mnkr för den anslagsfinansierade och den intäktsfinansierade hemvården.

5.1.2 Effektivisering

Under året har fokus till stor 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.

Den anslagsfinansierade hemsjukvården och gruppen för välfärdsteknik redovisar underskott 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 konsult hjälp 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 kommer presenteras för den nya vård och omsorgsnämnden.

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 -1,4 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 är beräknad 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 omläggingsmaterial 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 2022 i jämförelse med 2021. Ca 0,6 mnkr beror på en fel-periodisering 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 utfall

Hemvårdsnämnd totalt	Budget	Utfall	Bud-Utf	Utf/Bud	Budget	Boksl.prognos	Bud-Prog	Bud-Prog	Bud-Utf	Bud-Utf	Utf/Bud
	Ack dec-22 mnkr	Ack dec-22 mnkr	Ack dec-22 mnkr avvikelse	Ack dec-22 % avvikelse	Helår 2022 mnkr	Helår 2022 mnkr	mnkr Avvikelse	% Avvikelse	Ack dec-21 mnkr avvikelse	Helår 2021 mnkr avvikelse	Helår 2021 % avvikelse
Förebyggande verksamhet											
Förebyggande gemensamt	-11,2	-11,3	-0,1	0%	-11,2	-11,2	0,0	0%	1,3	1,3	6%
Dagvårdsresor	-8,8	-7,1	1,7	19%	-8,8	-7,5	1,4	9%	5,5	5,5	66%
Dagverksamhet	-22,3	-21,2	1,1	5%	-22,3	-21,7	0,6	1%	2,1	2,1	11%
Förebyggande demens 1)	-18,4	-17,4	0,9	5%	-18,4	-17,6	0,8	2%	2,7	2,7	16%
<i>Varov</i>											
Dagverksamhet demens intraprenad	-14,7	-14,0	0,7	5%	-14,7	-14,1	0,7	2%	2,1	2,1	16%
Minnesmottagning	-1,6	-1,3	0,3	17%	-1,6	-1,5	0,1	1%	0,3	0,3	23%
Demenssteam	-2,1	-2,1	0,0	0%	-2,1	-2,1	0,0	0%	0,3	0,3	16%
Frivilligt och hälsofrämjande	-26,1	-25,1	1,0	4%	-26,1	-24,7	1,4	3%	1,9	1,9	11%
Anbörsgenrum	-4,9	-4,5	0,3	7%	-4,9	-4,7	0,2	0%	0,4	0,4	9%
Personliga ombud	-1,1	-1,0	0,2	15%	-1,1	-1,0	0,1	0%	0,2	0,2	17%
Omvårdnadshjälpmedel	-12,4	-12,1	0,3	3%	-12,4	-12,4	0,0	0%	0,8	0,8	7%
Totalt Förebyggande verksamhet	-105,2	-99,7	5,5	5%	-105,2	-100,9	4,4	2%	14,9	14,9	15%
Hemvård HSV, HSE, Natt och Vårddeteknik											
HSV, Natt, Vårddeteknik gem	-10,5	-9,8	0,8	7%	-10,5	-10,2	0,3	0%	0,8	0,8	8%
Natt sjuksköterska	-11,2	-12,2	-1,0	-9%	-11,2	-11,7	-0,5	0%	-0,5	-0,5	-5%
Vårddeteknik	-2,8	-5,1	-2,3	-82%	-2,8	-4,5	-1,7	-61%	-1,5	-1,5	-53%
HSV nordost	-28,2	-29,9	-1,6	-6%	-28,2	-29,0	-0,8	-1%	-0,6	-0,6	-2%
HSV sydost	-30,1	-34,8	-4,8	-16%	-30,1	-33,7	-3,7	-9%	-3,2	-3,2	-11%
HSV Väster	-31,7	-36,5	-4,8	-15%	-31,7	-35,5	-3,8	-10%	-3,5	-3,5	-11%
HSE Funktionsstöd	-26,2	-26,5	-0,2	-1%	-26,2	-26,2	0,1	0%	-1,1	-1,1	-5%
Totalt Hemvård HSV, HSE, Natt och Vårddeteknik	-140,8	-154,7	-13,9	-10%	-140,8	-150,8	-10,0	-6%	-9,6	-9,6	-7%
Natt omvårdnad	-45,9	-47,5	-1,6	-4%	-45,9	-47,3	-1,4	-2%	1,0	1,0	2%
Hemvård LOV											
Hemvård område 1	0,0	-24,2	-24,2			-25,4	-25,4		-27,3	-27,3	
Hemvård område 2	0,0	-23,0	-23,0			-23,4	-23,4		-26,6	-26,6	
Övergripande hemvård	0,0	5,6	5,6		0,0	5,3	5,3		5,7	5,7	
Totalt Hemvård LOV	0,0	-41,5	-41,5		0,0	-43,5	-43,5		-48,2	-48,2	
Totalt Hemvård	-186,6	-243,7	-57,1	-31%	-186,6	-241,6	-55,0	-28%	-56,8	-56,8	-31%
Övergripande verksamhet											
Förvaltningsgemensamt	-9,9	-8,5	1,4	14%	-9,9	-9,4	0,9	8%	1,7	1,7	17%
Företagshälsövård och friskvård	-3,2	-2,2	1,0	32%	-3,2	-2,4	0,9	27%	0,4	0,4	11%
Totalt övergripande verksamhet	-13,1	-10,7	2,4	19%	-13,1	-11,8	1,7	13%	2,0	2,0	15%
Förvaltningsövergripande verksamhet											
Bemanningsenhet	-3,1	-2,1	1,0	32%	-3,1	-2,0	1,0	34%	0,4	0,4	15%
Kvalitets- och utvecklingsteam	-7,4	-6,9	0,5	6%	-7,4	-7,1	0,3	4%	1,4	1,4	17%
Totalt förvaltningsövergripande verksamhet	-10,5	-9,0	1,4	14%	-10,5	-9,1	1,3	12%	1,8	1,8	16%
Politisk verksamhet											
Hemvårdsnämnd	-0,9	-0,8	0,1	15%	-0,9	-0,9	0,0	0%	0,1	0,1	5%
Totalt politisk verksamhet	-0,9	-0,8	0,1	15%	-0,9	-0,9	0,0	0%	0,1	0,1	5%
Ankomstreg (leverantörsfaktura 2)	0,0	0,0	0,0						0,0	0,0	
Totalt Hemvårdsnämnd	-316,4	-363,9	-47,6	-15%	-316,4	-364,3	-47,9	-15%	-38,0	-38,0	-12%

1) Förebyggande demens ingår Dagverksamhet demens, Demenssteam och Minnesmottagning, se varov poster.

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

5.2.1 Förebyggande verksamhet

Förebyggande verksamheter redovisar 2022 en positiv budgetavvikelse på 5,5 mnkr.

Verksamheterna inom Förebyggande har återgått till mer ordinarie verksamhet efter pandemin. Under början av året har dagverksamheterna inte haft fulla grupper med deltagare men under året har deltagarantalet stadigt ökat även om nivån fortfarande är lägre än före pandemin. Kopplat till detta redovisar dagverksamheterna väster och öster 1,1 mnkr i positiv budgetavvikelse och intraprenaden dagverksamhet demens visar ett resultat på 0,7 mnkr i överskott. Frivilligt och hälsofrämjande redovisar en positiv budgetavvikelse på 1 mnkr kopplat till vakanta tjänster. Dagvårdsresorna har haft en lägre volym under året kopplat till att dagverksamheterna inte haft fulla grupper och tillsammans med positiva effekter av Region Örebro Läns nya avtal för samhällsbetalda resor redovisar en positiv budgetavvikelse på 1,7 mnkr.

Korttidsjukfrånvaron mätt i antal dagar per månadsavlönad personal har för perioden januari-december ökat med 1,31 dagar (19%) per anställd, jämfört med motsvarande period 2021. Till följd av pandemin har den stora anpassningen och omställningen av alla verksamheter inom förebyggande verksamhet tillsammans med rekryteringssvårigheter bidragit till en uppmärksam trötthet hos medarbetarna.

5.2.2 Hemvård HSV, HSE, Nattsjuksköterska och Vårddeteknik

Utfallet är en negativ budgetavvikelse på -13,9 mnkr. Inför 2022 ökades anslaget från Programnämnd social välfärd med 1,0 mnkr. Den negativa budgetavvikelsen är 4,3 mnkr högre jämfört med 2021, avvikelsen beror på att det varierar ett svårt bemanningsläge under året, verksamheten har nyttjat hyrsjuksköterska samt övertid. Även inom Vårddeteknik har kostnaden varit högre jämfört med 2021, analys nedan i stycke som

avser Valfärdsteknik. Det finns stora utmaningar vad gäller bemanning av både sjuksköterskor vilket innebär ökade kostnader då verksamheten behöver anlita bemanningsföretag för att tillsätta sjuksköterskor.

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 hyrsjuksköterska 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 hyrsjuksköterska, totalt 1,0 mnkr. Se även bilaga 7.6 Kostnader hyrsjuksköterska 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-september ökat med 1,9 dagar (22 %) 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

Omvårdnad natt redovisar ett underskott om 1,6 mnkr för 2022. Orsaken till underskottet är i sin helhet det förändrade arbetstidsmättet för natten (veckoarbetstidsmättet minskar med 2 timmar enligt kollektivavtal från och med april 2022). Totalt beräknad kostnad under 2022 för förändrat nattarbetstidsmätt uppgår till 1,4 mnkr.

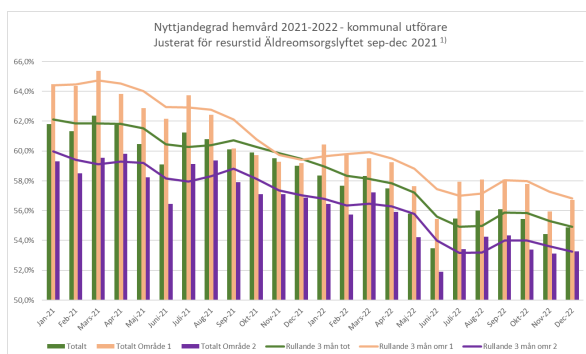
5.2.4 Hemvård LOV

Hemvård LOV redovisar ett underskott om 41,5 mnkr. Resultat och prognos per enhet för den intäktsfinansierade LOV-verksamheten framgår av bilaga 7.3 Ekonomiskt utfall och prognos - Hemvård LOV.

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 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 sysselsättningsgrader 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.



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 helhetsnivå. 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. Vård och omsorg har under 2022 tilldelats statsbidrag för att avsätta tid till att inom enheterna arbeta med ”hållbart arbetsliv”, under september, oktober, november och december har enheterna avsatt tid till planeringsdagar inom sina enheter vilket minskat nyttjandegraden. Även justerat för detta är trenden negativ förutom under december då nyttjandegraden ökade igen och är i nivå med februari 2022.

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. 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 2022 minskat med 0,4 dagar (-2 %) per anställd, jämfört med 2021. Sjukfrånvaron har dock under perioder varit hög och skapat bemanningsutmaningar.

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 2022 redovisas en positiv budgetavvikelse på 2,4 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 2022 en positiv budgetavvikelse på 1 mnkr. Orsaken är i huvudsak att processledare för Hållbart arbetsliv finansieras via statsbidrag.

Kvalitets- och utvecklingsteam redovisar 2022 ett resultat på 0,5 mnkr i överskott. Orsaken till överskottet beror på bland annat lägre kostnader för verksamhetssystem än budgeterat.

5.3 Intäcks- och kostnadsutveckling

Bruttoredovisning, belopp i mnkr	Bokslut 2021	Budget 2022	Utfall 2022	Avvikelse, Budget- Utfall 2022	Förändring 2021-2022	Förändring % 2021-2022	Förändring % Bud- Utf 2022	Kommentar under punkt
Kostnader								
Personalkostnader	-532,0	-485,3	-559,2	-73,9	-27,2	5%	15%	1.
Köp från bemanningsföretag	-3,7	0,0	-2,3	-2,3	1,4	-38%		2.
Kapitalkostnader	-2,8	-2,7	-2,8	-0,2	0,0	1%	6%	
Lokalkostnader inkl lokalvård	-36,6	-40,2	-38,7	1,4	-2,1	6%	-4%	3.
Förbrukningsinventarier, förbrukningsmaterial, arbetskläder	-20,0	-21,0	-20,5	0,5	-0,5	3%	-2%	4.
Köp av kost	-0,8	-2,5	-2,2	0,3	-1,4	167%	-12%	5.
Bil- och transportkostnader	-12,4	-12,4	-13,4	-1,0	-1,0	8%	8%	
Dagvårdsresor	-2,8	-8,8	-7,1	1,7	-4,3	155%	-19%	6.
Övriga kostnader	-46,3	-44,7	-45,0	-0,3	1,3	-3%	-1%	
Summa kostnader	-657,5	-617,6	-691,3	-73,8	-33,8	5%	-88%	
Intäkter								
Avgifter	0,0	0,0	0,0					
Statsbidrag	22,6	11,5	28,9	17,4	6,3	28%	152%	7.
Försäljning av verksamhet	257,6	263,2	266,2	3,0	8,6	3%	1%	4. 8.
Försäljning av kost	0,2	0,4	0,4	0,0	0,2	95%	-11%	
Övriga intäkter	31,1	25,8	32,0	6,2	0,9	3%	24%	
Summa intäkter	311,5	300,8	327,4	26,6	15,9	5%	9%	
Nettokostnad	-346,1	-316,8	-363,9	-47,1	-17,9	-5%	-15%	

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 Belopp (mnkr)	Budget 2022	varav från 2021	Utfall 2022	Boksluts- prognos 2022	Budget- utfall 2022
Totalt investeringar	-2,9	0,0	-5,3	-5,3	-2,4
varav omvårdnadshjälpmedel	-1,6		-4,4	-4,2	-2,8
varav övriga inventarier	-1,3		-0,9	-1,1	0,4
<i>varav övriga inventarier HSV, HSE, Grupp för välfärdsteknik</i>	-0,7		-0,3	-0,5	0,4
<i>varav övriga inventarier Omvårdnad natt</i>	-0,3		-0,2	-0,2	0,0
<i>varav övriga inventarier Hemvård LOV</i>	-0,3		-0,4	-0,3	0,0

Hemvårdsnämnden har en investeringsbudget på 2,9 mnkr och inga investeringsmedel har beviljats överförda från 2021. För 2022 nyttjades 2,4 mnkr mer än beviljat anslag. 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. 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 2022
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 frivilliginsatser	523	589	376	251	345
Antal platser i dagverksamhet	140	140	133 ²	133	133
Andel personer med kommunal utförare - omsorg	76%	76 %	77 %	76,3 %	77,7%
Andel personer med kommunal utförare - service	46%	48 %	57 % ³	59,8 %	61,3%
Andel personer med kommunal utförare - HSL	100%	100%	100 %	100 %	100 %
Ekonomi					
Procentuell budgetavvikelse hemvård	- 58 %	-64 %	-51% ⁴	-31 % ⁴	-31 %
Procentuell budgetavvikelse förebyggande	3 %	1 %	17 % ⁵	15 % ⁵	5 %
Anställda					
Totalt antal årsarbetare hemvårdsnämnd	-	950,1	878,8	972,5	950,23

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.

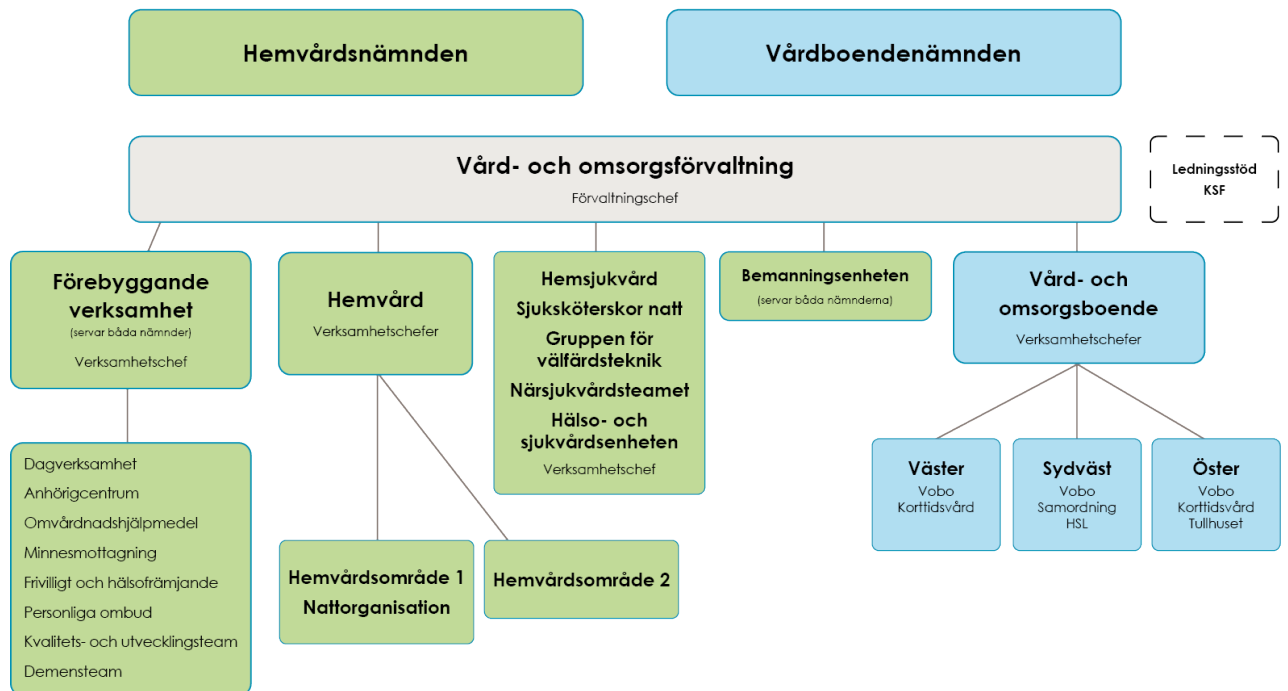
⁴ Procentuell avvikelse för hemvård exklusive beräknade ekonomiska effekter av covid-19 är 2020, -52%, 2021, -32 %.

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

7. Bilagor

7.1 Driftnämndens organisation

Vård och omsorg i Örebro kommun

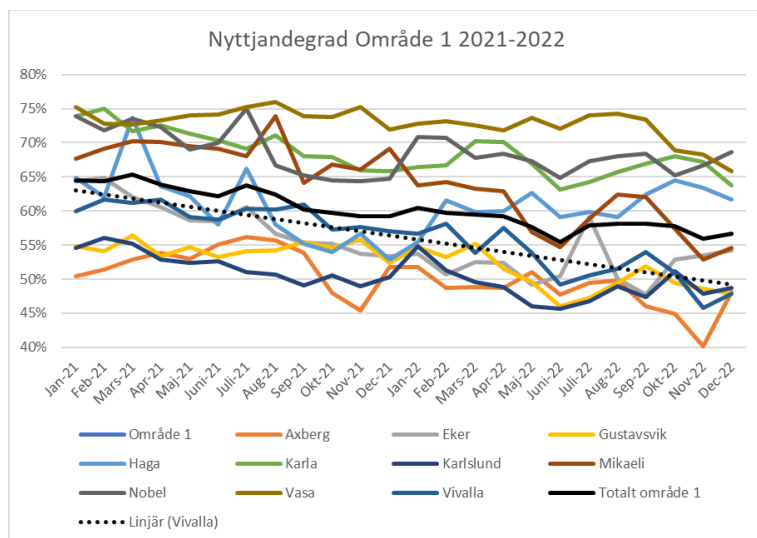


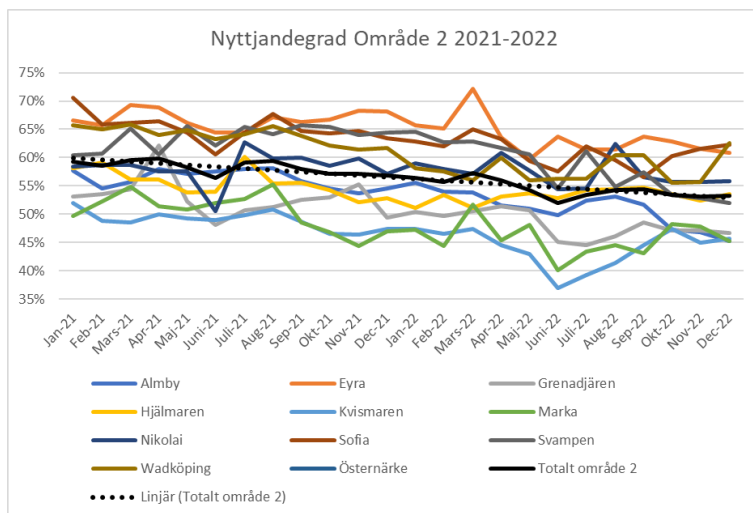
7.2 Ekonomiskt utfall - Hemvård LOV

Hemvård LOV - Intäktsfinans	2022 jan-dec				2021 jan-dec				
	mnkr	Intäkter	Kostnader	Resultat Resultat i % av intäkter	Intäkter	Kostnader	Resultat Resultat i % av intäkter		
Hemvård övergripande									
Hemvård lokaler		7,1	-6,7	0,3	5%	6,9	-6,5	0,4	6%
Hemvård övergripande		5,3	0,0	5,3	100%	6,8	-1,4	5,4	79%
Totalt hemvård övergripande		12,4	-6,7	5,6	45%	13,7	-8,0	5,8	42%
Hemvård område 1									
Hemvård område 1		1,5	-1,5	0,0	-1%	1,0	-1,3	-0,2	-24%
Axberg		10,3	-12,2	-1,9	-19%	9,2	-11,9	-2,8	-30%
Eker		16,2	-18,2	-2,0	-12%	16,3	-17,5	-1,2	-8%
Gustavsvik		12,7	-17,5	-4,8	-37%	12,1	-18,3	-6,2	-52%
Haga		11,5	-13,1	-1,6	-14%	10,4	-12,5	-2,1	-20%
Karla		13,8	-15,3	-1,4	-10%	14,1	-15,4	-1,4	-10%
Karlslund		13,1	-18,2	-5,1	-39%	11,7	-16,0	-4,3	-37%
Mikaeli		13,2	-16,0	-2,9	-22%	13,5	-15,9	-2,4	-18%
Nobel		12,1	-14,3	-2,2	-18%	13,0	-15,9	-2,9	-22%
Vasa		14,9	-15,2	-0,4	-2%	13,3	-13,6	-0,3	-2%
Vivalla		14,6	-17,6	-3,0	-20%	9,1	-12,5	-3,4	-37%
Totalt hemvård område 1		133,9	-159,2	-25,3	-19%	123,7	-151,0	-27,3	-22%
Hemvård område 2									
Hemvård område 2		1,3	-1,3	0,0	1%	1,0	-1,2	-0,1	-13%
Almby		19,8	-24,7	-4,9	-25%	19,7	-25,2	-5,5	-28%
Eyra		21,9	-23,4	-1,5	-7%	19,4	-21,4	-2,0	-10%
Grenadjären		13,0	-16,0	-3,0	-23%	13,2	-17,1	-3,9	-29%
Hjälmarens		13,6	-16,5	-2,9	-21%	13,4	-15,7	-2,3	-17%
Kvismarens		11,2	-15,5	-4,3	-39%	12,3	-16,8	-4,5	-37%
Nikolai		13,8	-14,0	-0,1	-1%	12,7	-13,5	-0,8	-6%
Sofia		12,9	-13,8	-0,9	-7%	10,9	-12,2	-1,3	-12%
Svampen		13,8	-12,9	0,9	7%	11,0	-11,5	-0,5	-5%
Wadköping		9,0	-10,8	-1,9	-21%	15,3	-17,8	-2,5	-16%
Marka		11,4	-14,7	-3,3	-29%	10,7	-13,9	-3,2	-30%
Totalt hemvård område 2		141,7	-163,6	-21,9	-15%	139,7	-166,4	-26,6	-19%
TOTALT HEMVÅRD LOV		288,0	-329,5	-41,5	-14%	277,1	-325,3	-48,2	-17%

7.3 Nyttjandegrad per område och enhet 2021-2022

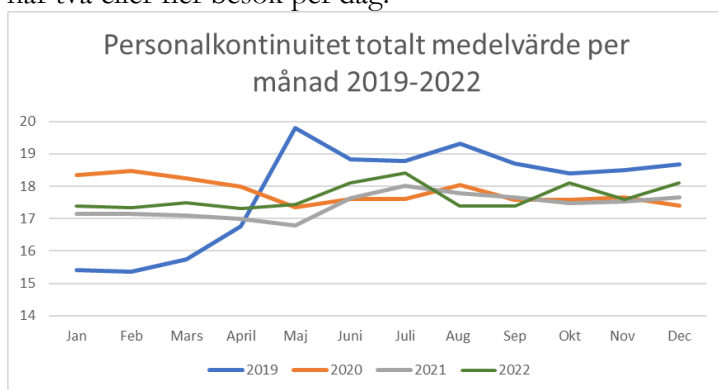
Nyttjandegraden visar hur stor del av totalt schemalagd tid som medarbetarna är hos kund. Detta innebär att nyttjandegraden är lägre inom enheter på landsbygd där restiden är längre än i tätbebyggt område. Måttet är ett effektivitetsmått och med nuvarande ersättningsmodell för omvårdnad inom hemvården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



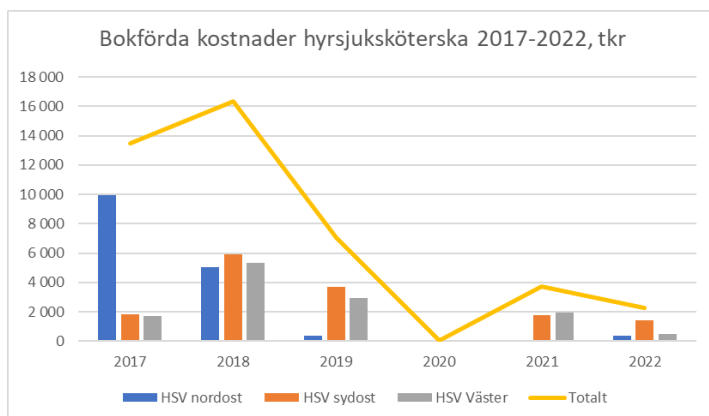


7.4 Personalkontinuitet Hemvård LOV

Kontinuitet mäter antal olika personal (endast omvårdnadspersonal) som en hemtjänsttagare möter under 14 dagar, medelvärde för de hemtjänsttagare som har två eller fler besök per dag.



7.5 Kostnader hyrsjuksköterska hemvård 2017-2022

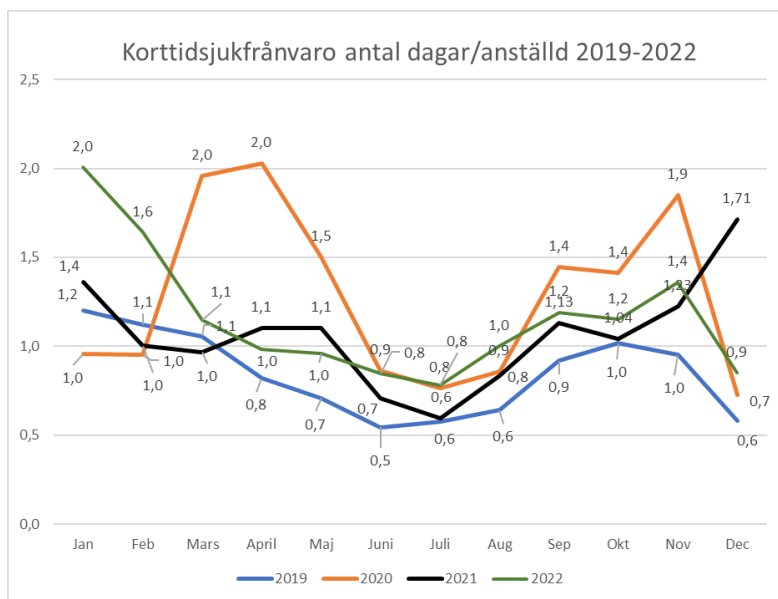


I november 2019 införde förvaltningen stopp för hyrsjuksköterska vilket innebär att alla behov ska prövas och beslut om undantag fattas av förvaltningschef. Uppdraget till

verksamheten är att i första hand använda befintliga resurser på ett mer effektivt sätt, till exempel genom ökad samverkan.

Under 2022 har främst HSV Sydost samt HSV Nordost haft behov av bemanningsföretag för att täcka bemanning under hösten då bemanningsproblematik uppkommit.

7.6 Korttidsjukfrånvaro antal dagar per anställd Hemvårdsnämnden



7.7 Justering av intraprenadens resultat med anledning av effekter covid-19

Intraprenad Hemvårdsnämnden	Ack resultat	Bokfört resultat	Beräknade ekonomiska effekter covid-19	Justerat resultat exkl effekter av covid-19	Ack resultat exkl effekter av covid-19 innan kontroll 7 %-regeln	Budgetanslag	7 % av budgetanslag	Ack resultat efter justering covid-19 och med hänsyn tagen till 7 %-regeln	
	tkr	IB 2022	2022	2022	UB 2022	2022	2022	PreI UB 2022/PreI IB 2023	
Dagverksamhet demens		645,1	673,5	-673,5	0,0	645,1	14 715,0	1 030,0	645,1

7.8 Beviljade statsbidrag och kvalitetsmedel från programnämnd social välfärd.

Närvård					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Vård- och omsorg	Totalt
Utbildning specialistsjuksköterska				4 500	4 500
Processledare Närvård				1 215	1 215
Totalt		0	0	5 715	5 715
Kvalitetsmedel vård och omsorg finansiering Programnämnd social välfärd, ren 602115					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Pn sov	Totalt
Utbildning specialistsjuksköterska				1 800	1 800
Vårdlärare äldreomsorgslyftet				2 800	2 800
Planerare säkerhetsarbete vård och omsorg		200	200		400
Totalt		200	200	4 600	5 000
Prestationsbaserat statsbidrag utökad bemanning av sjuksköterskor på särskilda boenden (15,5 mkr 2022-2023)					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Vård- och omsorg	Totalt
Ökad bemanning sjuksköterska Tullhuset		900			900
Ökad bemanning AT Tullhuset		200			200
Ökad bemanning omvårdnadspersonal dag, kväll, natt, Tullhuset		400			400
Ökad bemanning sjuksköterska Mobilteam			300		300
Kvalitetsutvecklare hälso- och sjukvård med sjuksköterskekompetens				600	600
Utökning enhetschef hemsjukvård			300		300
Medicinsk strateg, anställd av Region Örebro Län				900	900
Lärare svenska inom ÄOL, anställd inom KomVux				800	800
Översyn hälso- och sjukvårdsverksamheten			500		500
Intern utbildare inom dokumentation HSL och MCSS (digital signering)					0
Totalt		1 500	1 100	2 300	4 900
Statsbidrag öka specialistundersköterskekompetens					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Vård- och omsorg	Totalt
Ökad specialistundersköterskekompetens				663	663
Totalt		0	0	663	663
Äldreomsorgslyftet					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Vård- och omsorg	Totalt
Vikariekostnader				22 919	22 919
Totalt		0	0	22 919	22 919
Statsbidrag kopplade till covid-19					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Vård- och omsorg	Totalt
Ersättning sjuklöner december 2021-mars 2022 bokfört 2022		8 085	5 396		13 481
Ersättning antigen tester		208	335		543
Covid-19 vaccination		516	1 412		1 928
Totalt		516	1 412	0	15 952

Statsbidrag för att motverka ensamhet bland äldre och för ökad kvalitet i vården och omsorgen om personer med demenssjukdom					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Totalt	
Äldrepsykiatri utökad bemanning		3 097		3 097	
Utveckling personcentrerad vård		2 448		2 448	
Kurator Tullhuset		228		228	
Förstärkt bemanning BPSD Demenscentrum		1 025		1 025	
Förstärkt bemanning BPSD Elgströmska		513		513	
Förstärkning teckenspråksinriktning, Karlslundsgården		600		600	
Akademiskt vårdboende Trädgårdarna		135		135	
Totalt		8 046	0	8 046	
Statsbidrag för att öka kunskapen om HBTQI-personers situation					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Totalt	
HBTQI-utbildningar, Rostahemmet, Jeremiasgården, Ölmbrogården, Ängen		80		80	
Totalt		80	0	80	
Statsbidrag Teknik, kvalitet och effektivitet med den äldre i fokus					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Totalt	
Två verk samhetsutvecklare inom välfärdsteknik			1 477	1 477	
Välfärdsteknik; utrustning		311	278	589	
Totalt		311	1 755	2 066	
Statsbidrag för verksamhet med personligt ombud					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Totalt	
Personalkostnader			2 029	2 029	
Totalt		0	2 029	2 029	
Statsbidrag för att främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Vård- och omsorg	Totalt
Vikarieersättning då medarbetare deltar i arbete med hållbart arbetsliv		7 267	4 376		11 643
Ersättning för konferenskostnader, 1955 kr/medarbetare		2 931	1 849		4 780
Bemanningskontroller, arbetar mot båda nämnderna				1 121	1 121
Utvecklingsledare, arbetar mot båda nämnderna				768	768
Minska andel delade turer			7 450		7 450
Test av nya arbetstidsmodeller		1 001	479		1 480
Resursförstärkning för att möjliggöra utvecklingsarbete 400% juni-dec				1 999	1 999
Inspiationsföreläsning, lokalkostnad samt föreläsare				721	721
Totalt		11 199	14 154	4 609	29 962
Stimulansmedel psykisk hälsa och suicidprevention					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Totalt	
Uppdragsutbildning äldrepsykiatri		120		120	
Att sätta guldkant på tillvaron för våra boende		75		75	
Ett öppet vård- och omsorgsboende som utgår från hyresgästernas önskningsar och behov		64		64	
Totalt		259	0	259	

7.9 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 regin.

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 räckta 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.