

Årsberättelse 2022

Vårdboendenämnden

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	4
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	18
4.3 Målområde 3 Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro	20
4.4 Målområde 4 Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet.....	27
4.5 Målområde 5 Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald	30
4.6 Målområde 6 Hållbara och resurseffektiva Örebro.....	33
5. Analysunderlag – ekonomi.....	37
5.1 Årets resultat – ekonomi.....	37
5.2 Enheternas bokslutsprognos	43
5.3 Intäkts- och kostnadsutveckling.....	47
5.4 Investeringar	48
6. Fem år i sammandrag.....	48
7. Bilagor.....	50
7.1 Utfall per enhet	50
7.2 Kostnader Hysjuksköterska	50
7.3 Justering av intraprenadernas resultat 2022	51
7.4 Korttidssjukfrånvaro antal dagar per anställd	52
..... Fel! Bokmärket är inte definierat.	
7.5 Beviljade statsbidrag och kvalitetsmedel från programnämnd social välfärd.	52
7.6 Beläggningsgrad totalt och per enhet	54
7.7 Driftnämndens organisation.....	54
7.8 Begreppsförklaringar	55

1. Förslag till beslut

Resultat för 2022 visar på en negativ budgetavvikelse på -20 mnkr (-16,6 mnkr exklusive intraprenaderna). Den negativa ekonomiska effekten av covid-19 beräknas för 2022 till totalt -13,7 mnkr och beror i huvudsak på kostnader för skyddsutrustning och basal hygienutrustning samt övertidskostnader kopplat till kohortvård men framför allt beroende på en ansträngd bemanningssituation. Kostnadsutvecklingen påverkas givetvis även av den höga inflationen. Resultat exklusive uppskattad effekt av covid-19 samt beräknad effekt av nattarbetstidsmätt uppgår för 2022 till -3,4 mnkr. Svårigheten att bedöma effekterna av pandemin innebär att det kan finnas kostnader som i dagsläget inte fångas upp och således inte räknas som en effekt av covid-19. Från och med april 2022 har omvårdnadspersonal på natten, enligt kollektivavtal, ett förkortat nattarbetstidsmätt med två timmar per vecka. Den ekonomiska effekten av detta beräknas till cirka 4 mnkr under 2022 och den interna ersättningsmodellen tar i dagsläget inte hänsyn till detta.

Förslag till Kommunstyrelsen

1. Kommunstyrelsen fastställer Vårdboendenämndens 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

Den ekonomiska prognosen för 2022 visar på en negativ budgetavvikelse på -20 mnkr (-16,6 mnkr exklusive intraprenaderna). Den negativa ekonomiska effekten av covid-19 prognostiseras till totalt -13,7 mnkr och beror i huvudsak på kostnader för skyddsutrustning och basal hygienutrustning samt övertidskostnader kopplat till kohortvård men framför allt beroende på en ansträngd bemanningssituation. Kostnadsutvecklingen påverkas givetvis även av den höga inflationen. Resultat för helåret exklusive uppskattad effekt av covid-19 uppgår till -3,4 mnkr. Svårigheten att bedöma effekterna av pandemin innebär att det kan finnas kostnader som i dagsläget inte fångas upp och således inte räknas som en effekt av covid-19. Från och med april 2022 har omvårdnadspersonal på natten, enligt kollektivavtal, ett förkortat nattarbetstidsmätt med två timmar per vecka. Den ekonomiska effekten av detta beräknas till cirka 4 mnkr under 2022 och den interna ersättningsmodellen tar i dagsläget inte hänsyn till detta.

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 Vårdboendenämnden, både ekonomiskt och verksamhetsmässigt.

2.2 Händelser av väsentlig betydelse

Under hösten har platsläget förbättrats vilket innebär att väntelistan till vård- och omsorgsboende har minskat avsevärt och därmed har också omsättningen till korttidsvården ökat. Västerpark har under hösten öppnat successivt och i slutet av

november beräknas tre av fyra avdelningar vara i gång. Den fjärde avdelningen kommer att öppna allt eftersom bemanningen säkerställts. Vård- och omsorgsboendet kommer erbjuda totalt 80 platser. Under december kommer även 14 lägenheter på Löwenhjelmiska, som tillfälligt varit stängda för renovering, återigen vara tillgängliga för hyresgäster vilket också beräknas bidra till minskad köbildning.

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.

Från och med maj 2022 tog förvaltningen över driften av Berggården från privat aktör. Inför övertagandet initierades informationsinsatser till hyresgäster, medarbetare och anhöriga. Övertagandet skedde med hyresgästernas bästa som utgångspunkt och med målet att erbjuda en god omvårdnad med hög kvalitet. Personalen på Berggården erbjöds fortsatt anställning med Örebro kommun som arbetsgivare. Parallellt påbörjades arbete med implementering av rutiner och riktlinjer enligt Örebro kommun samt utbildning i verksamhetssystem för medarbetarna som valde fortsätta sin anställning. En stor rekryteringsprocess påbörjades av undersköterskor och sjuksköterskor, inte minst för att klara av sommarbemanningen. Det finns fortsatt behov av kompetensutveckling hos medarbetare och implementeringen av nya arbetssätt är en process som behöver god struktur och tid för att lyckas. En kvalitetsstödande sjuksköterska finns på plats fram till årsskiftet som stöd för medarbetarna i hälso- och sjukvårdsarbetet. Extra insatt enhetschef kommer fortsätta sitt uppdrag att stötta och introducera den befintliga enhetschefen i Örebro kommuns riktlinjer och rutiner. Fortsatt finns utmaningar och brister som behöver hanteras. Arbete med verksamhetens förbättringsområden fortsätter genom tvärprofessionell samverkan och delaktighet från medarbetare. En handlingsplan med prioriterade utvecklingsområden och aktiviteter kopplade till dessa är framtagen som stöd i förbättringsarbetet.

Avdelningen för BPSD (beteendemässiga och psykiska symptom vid demenssjukdom) på Elgströmska är den första i Örebro kommun som blivit stjärnmärkt. Detta betyder att hela personalgruppen har fått grundläggande kunskap om demenssjukdomar och verktyg för att arbeta personcentrerat, vilket är högt prioriterat inom verksamheten. Stjärnmärkt är en utbildningsmodell som tagits fram av Svenskt Demenscentrum. Den består av fyra utbildningssteg som innehåller reflektionsträffar och hemuppgifter. Engagemang finns på flera vård- och omsorgsboenden som antingen påbörjat eller ska påbörja utbildningen.

I april slogs inriktningarna gruppboende och vårdboende demens ihop till en inriktning vårdboende demens. Sammanslagningen minskar antalet flyttar för den enskilde och bidrar till en utveckling av personcentrerad vård och omsorg oavsett vårdnivå. Kontinuiteten och trygghet att få bo kvar i invand miljö med bekanta personer har visat sig vara viktigt för både den enskilde och dennes anhörige.

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 (SOF 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 FUFU 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 hyresgäster, 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 digitala lösningar för att upprätthålla och främja kontakter. 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 strategin som anställdes hösten 2021 höjer den medicinska kompetensen inom den kommunala hälso- och sjukvården. Funktionen utvecklar både ett nära samarbete med MAS/MAR och samarbetet med regionen. Vidare arbetar den medicinska strategin 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.

Som nämnts finns skäl att tro att pandemin får konsekvenser för den psykiska hälsan. Social gemenskap och stöd, fysisk aktivitet, goda matvanor och meningsfullhet i vardagen är faktorer som främjar livskvaliteten bland äldre och förebygger fysisk och psykisk ohälsa. Det finns indikationer på att det finns ett uppdämt vårdbehov avseende både psykisk och fysisk hälsa och att det kommer att kräva resurser och insatser framöver.

På Tullhusets utrednings- och rehabiliteringsplatser finns fortsatt utmaningar att hantera det snabba flödet av personer från Universitetssjukhuset. Verksamheten behöver hantera snabba förändringar vilket ställer stora krav på flexibilitet och kompetens. Utredningsarbetet med mellanvårdsform fortskrider och den tänkta pilotverksamhet som Tullhuset ska testa har förberetts. Beslut har fattats gällande extra medel för utökning av bemanning i syfte att trygga och säkra arbetet. Verksamheten har fortsatt behov av att arbeta med kvalitetsfrågor och rehabilitering vilket utökade resurser ger större möjlighet till. Verksamheten behöver också fortsatt upprätthålla en samverkan med regionen för att skapa goda förutsättningar för bra kvalitet.

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.

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 relativt 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"> • Brukarundersökning visar en minskad upplevelse av ensamhet. • Kompetensutvecklingsaktiviteter för arbete med Nära vård. • Ökat antal kultur- och aktivitetsombud. • Fyra vård- och omsorgsboenden, Jeremiasgården, Rostahemmet, Ängen och Ölmbrogården, har under hösten genomfört HBTQI-utbildning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brukarundersökning visar försämrat resultat gällande sociala aktiviteter samt hänsyn till åsikter och önskemål. • Svårighet att behålla och rekrytera sjuksköterskor
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. • Stärka samarbetet med Örebro universitet.
Ett tryggt och gott liv för alla i Örebro	<ul style="list-style-type: none"> • BPSD avdelning på Elgströmska är den första i kommunen som blivit Stjärnmärkt. • Uppföljning har skett av upplevelsen av ensamhet. • Utredningsarbetet med mellanvårdsform fortskrider på Tullhuset 	<ul style="list-style-type: none"> • Brukaundersökningen visar försämrat resultat gällande trivsel utomhus, trygghet, helhetssyn och bemötande.

Målområden	Positiva iakttagelser	Förbättringsområden
Örebro skapar livsmiljöer för god livskvalitet	<ul style="list-style-type: none"> • Öppnande av Kornellens vård- och omsorgsboende och Västerparks successiva öppnande • Renovering pågår på Askenäs vård- och omsorgsboende. • Rörelseinspiratörer genomför aktiviteter med hyresgäster. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brukarundersökningen visar ett försämrat resultat gällande maten.
Ett klimatpositivt Örebro med friska ekosystem och god biologisk mångfald	<ul style="list-style-type: none"> • Utvärdering och utveckling av matsvinnsmätningssmetoden. • Stort engagemang och intresse för arbete med frågor kring hållbar utveckling finns på flera vård- och omsorgsboenden. 	<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. • Samutnyttjande av lokaler sker där det är möjligt. • Kompetensförsörjningsprocessen kartläggs. • Hög belägningsgrad på både permanenta och korttidsvårdsplatser. • Introduktionsprogram för nya enhetschefer har tagits fram • Genomförda planeringsdagar • Inspirationsföreläsning 	<ul style="list-style-type: none"> • Svårighet att tillhandahålla viss överkapacitet utifrån svårigheter i rekryteringsförfarandet. • Bemanningsplanering och ökad samverkan inom och mellan enheter vad gäller personalresurser.

4. Nämndens bidrag till utveckling inom kommunens verksamhetsmål

Vårdboendenämnden 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"> • Brukarundersökning visar en minskad upplevelse av ensamhet. • Kompetensutvecklingsaktiviteter för arbete med Nära vård. • Ökat antal kultur- och aktivitetsombud. • Fyra vård- och omsorgsboenden, Jeremiasgården, Rostahemmet, Ängen och Ölmbrogården, har under hösten genomfört HBTQI-utbildning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brukarundersökning visar försämrat resultat gällande sociala aktiviteter samt hänsyn till åsikter och önskemål. • Svårighet att behålla och rekrytera sjuksköterskor

Måluppfyllelse för indikatorer

Indikatorer inom målområde 1	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Målvärde 2022
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - besväras ofta av ensamhet	25%	-- ¹	22%	Minska
Antal kultur/aktivitetsombud	122	132	143	Öka
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - sociala aktiviteter, andel (%)	60%	-- ¹	50%	Öka
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - hänsyn till åsikter och önskemål	84%	-- ¹	72%	Öka

Kommentarer till indikatorernas utfall

Vid tidpunkten då brukarundersökningen genomfördes, vilket var i början av året, hade verksamheterna inte kommit i gång med de sociala aktiviteterna i lika hög utsträckning som under våren och sommaren. Det pågår en återuppbyggnad av samverkan med civila samhället i syfte att stärka förebyggande och hälsofrämjande insatser och för att kompensera för uppkomna konsekvenser som pandemin medfört. Därutöver har en översyn och konkretisering av kultur- och aktivitetsombudens uppdrag skett. Ett mer positivt resultat kan förväntas vid nästkommande brukarundersökning.

Det försämrade resultatet kring ”hänsyn till åsikter och önskemål” kan delvis bero på pandemins negativa inverkan på möjligheten till sociala tillställningar och aktiviteter, då de endast kunnat genomföras i begränsad form. Vidare har även omvårdnadens utförande påverkats till att bli mer kontrollerad utifrån gällande riktlinjer och rutiner för att minska risken för smittspridning. Medarbetare har uttryckt att mer tid går åt till teoretiska arbetsuppgifter, exempelvis genom den nya utformningen av genomförandeplansmallen, där undersköterskans arbetssätt kring dokumentation och uppföljning blivit mer digital. Detta har i sin tur medfört en minskning av den praktiska tiden tillsammans med hyresgäster.

¹ 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**

Verksamheterna har språkombud som genomgått språkombudsutbildning. Språkombudens roll är att finnas till i det vardagliga arbetet och vid behov stötta kollegor muntligt och skriftligt. En del språkombud har både en språkombudsroll och en VISA-handledarroll.

Under hösten har verksamheter haft möjlighet att anmäla medarbetare till en språkutbildning där syftet är att höja språkkompetensen hos befintliga medarbetare med identifierade behov genom utbildning på gymnasienivå. Utbildningen bygger på en individuell bedömning av språknivån av lärare i svenska som andraspråk. I nuläget har 18 medarbetare anmälts till språkutbildningen. Språket är grunden för att kunna bygga vidare på kompetensutvecklingen. En ökad språkkompetens kan också bidra till en förbättrad kommunikation med både hyresgäster och kollegor samt bidra till en ökad trygghet i dokumentationsarbete.

Flera enheter arbetar med individanpassade anställningar och alternativa anställningsformer i samarbete med exempelvis Activa, Kom jobb, Ung Arena, Korta vägen etcetera. Detta ger mycket positiva effekter i verksamheten då tid frigörs för omvårdnadspersonalen samtidigt som det bidrar till att hjälpa människor som står långt från arbetsmarknaden ut i arbetslivet. Positiva exempel kan nämnas från Elgströmska och Kornellen. Elgströmska har under sommaren anställt fyra servicebiträden vars huvudsysslor varit tvätt, städning och kökssysslor. Detta har frigjort tid för omvårdnadspersonalen vilket bidragit till mer social samvaro, enskilda aktiviteter och utevistelse för hyresgästerna. På Kornellen finns i dagsläget 11 personer i arbetsmarknadsåtgärd som stöttar upp i sociala aktiviteter, köksarbete och andra servicerelaterade delar vilket i sin tur bidrar till en ökad kvalitet i verksamheten. Den alternativa anställningsformen bidrar också till att medborgaren som står långt från arbetsmarknaden får möjlighet att skaffa sig erfarenheter, språkutveckling och referenser inför vidare anställningar. Det är en vinn-vinn situation och därmed finns behov av att arbeta mer proaktivt för att söka fler samarbetspartners, inte minst utifrån begränsningar i resursfördelningen.

Nämndens åtagande:

- ***Nämnden ska skapa förutsättningar för att ta fram en plan för införande av Nära vård som utgör ramen för breddutveckla 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 arbetet med Nära vård hittills haft stort fokus på olika kompetensutvecklingsaktiviteter och informationsinsatser. Exempel på genomförda aktiviteter är:

- Utbildning i att leda personcentrerad vård för enhetschefer.
- Utbildningstillfällen om Nära vård för legitimerad personal.
- Information om Nära vård och målbild på ledningsgrupp.
- Samtliga enhetschefer har fått i uppdrag att fundera kring var den egna verksamheten befinner sig i arbetet med att implementera Nära vård och göra en planering för framtida utvecklingsarbete.
- 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.
- Arbete med individuppföljningar, som inledningsvis började som en pilotstudie, ingår nu i ordinarie verksamhet. Enhetschefer upplever återkopplingen från biståndshandläggare som genomför individuppföljningen som viktig och användbar för verksamheten.

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. Under året har mallen för genomförandeplanen förenklats och förenkling har även skett av nyckelordstrukturen genom ett minskat antal underkategorier utifrån IBIC:s 11 livsområden., detta för att underlätta förståelsen och dokumentationen för medarbetare. Förändringarna har presenterats och implementerats under hösten på VISA-nätverksträffar där även en del enhetschefer deltagit.

Sammanställning av genomförda egenkontroller gällande arbete med genomförandeplaner visar dock att det upplevs vara komplicerat att skapa och följa upp genomförandeplanerna och att det därmed är svårt att arbeta med dem som ett levande verktyg. Uppföljning av den sociala dokumentationen sker bland annat genom stickprov där VISA-handledarna är behjälpliga i arbetet. Uppmärksammade brister i dokumentationen beror ofta på språkliga brister. Visa- och Drivahandledares roll är och kommer fortsatt att vara viktiga i samband med den fortsatta implementeringsprocessen av IBIC samt i dokumentationsarbete. Alla verksamheter har VISA-handledare och dessa ska stötta omvårdspersonalen när stöd önskas. Båda dessa funktioner har fördjupad kunskap inom IBIC och dokumentation.

Framledes innefattar arbetet för att implementera Nära vård i verksamheten ett omtag i den individuella vård- och omsorgsprocessen samt en vidareutveckling av teamsamarbetet och dokumentationen. Arbetet med ständiga förbättringar fortsätter utifrån konceptet med målstyrningstavlor vilket på ett strukturerat sätt möjliggör för medarbetarnas delaktighet i ett ständigt utvecklingsarbete. Ölmbrogården och Kornellen är exempel på två vård- och omsorgsboenden där detta arbete pågår.

En arbetsterapeut från Klosterbacken har representerat vård- och omsorgsboendeverksamheten i samverkansprojekt tillsammans med Region Örebro län, där syftet varit att implementera Nära vård och sprida information. Medarbetarens delaktighet i projektet har bidragit till ökad kunskap inom Nära vård och spridning av information inom den egna verksamheten. Det har också bidragit till en tätare kontakt och dialog med vårdcentral utifrån det gemensamma projektet. Planering sker för arbetsterapeutens deltagande på nätverksträffar för arbetsterapeuter i syfte att sprida kunskapen vidare inom Vård och omsorgs verksamheter.

Samverkan är en framgångsfaktor för att förebygga risk för inläggning. Kontinuerlig tvärprofessionell teamsamverkan sker både internt och externt med vårdcentraler, patientansvarig läkare samt närsjukvårdsteamet. Verksamheterna utgår alltid ifrån den individuella vård- och omsorgsprocessen. En välutvecklad samverkan med närsjukvårdsteamet har bidragit till färre inläggningar.

En utmaning för en optimal teamsamverkan är faktumet att många verksamheter har haft svårt att behålla och rekrytera sjuksköterskor. Detta påverkar inte bara arbetet inom teamet utan har även en inverkan på kvaliteten, patientsäkerhet, arbetsmiljö samt verksamhetens ekonomiska resultat.

Nämndens åtagande:

- ***Nämnden ska arbeta för att fyra verksamheter ska HBTQ diplomas under 2022.***

Fyra vård- och omsorgsboenden, Jeremiasgården, Rostahemmet, Ängen och Ölmbrogården, har under hösten genomfört HBTQ-utbildning. Inför utbildningen har samtliga medarbetare från ovanstående verksamheter genomgått en webbutbildning och deltagit i workshops och därefter återsamlats för att tillsammans med övningsledare repetera samt gå igenom utbildningsmaterialet. Planering sker för att uppmärksamma denna viktiga kompetensutveckling på Örebro kommuns hemsida under respektive vård- och omsorgsboende. Positiva effekter kommer kunna ses genom ökad kunskap om HBTQ, normer och normmedvetenhet, likvärdigt bemötande, diskriminering samt ökad kunskap om hur verksamheten kan erbjuda ett så öppet och inkluderande klimat som möjligt.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

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

Nämndens åtagande:

- ***Nämnden ska skapa förutsättningar för en omstart/förnyelse av vårdboendenas samverkan med civila samhället.***

För att nämnden i framtiden ska kunna klara av sitt grunduppdrag så behövs en fortsatt samverkan med det civila samhället samt kontinuerlig 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.

Generellt pågår inom Förebyggande verksamheter 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. 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. Det visar att engagemang och behov finns. En samverkan har initierats med Kulturhandläggare inom Förebyggande verksamhet för att vidareutveckla arbetet med kultur- och aktivitetsombuden inom Vård och omsorg.

Majoriteten av vård- och omsorgsboendena har minst ett kultur- och aktivitetsombud per enhet, totalt finns 143 ombud inom verksamheterna. Dessa har ett övergripande ansvar för att planera in och tillsammans med övriga medarbetare genomföra aktiviteter för hyresgästernas välbefinnande. Kultur- och aktivitetsombuden ingår i ett nätverk för ombuden vilket möjliggör kollegialt erfarenhetsutbyte samt spridning av information och kunskap verksamheter emellan. Under hösten har ombudens uppdrag konkretiserats med hjälp av en övergripande uppdragsbeskrivning.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

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

Samverkan med civila samhället har, trots sin begränsade och anpassade form, varit mycket betydelsefull under pandemin. Därför är det av stor vikt att intensifiera samverkan med såväl redan etablerade som nya samarbetspartners. Verksamheterna har i allt högre grad återupptagit kontakt och samverkan med civila samhället. Det finns idag ett flertal inarbetade samverkanskoncept, bland annat med medborgarskolan, daglig verksamhet, kyrkan och stolta promenerare för att nämna några få exempel. Detta har bidragit till att både hyresgäster och närstående upplevs som mer nöjda med tillvaron i samband med att antalet aktiviteter ökat.

Inom verksamheterna 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 och vård- och omsorgsboende. Kulturhandläggare kommer att hålla i nätverksträffar under vår och höst med utsedda ombudssamordnare och minst en inspirationsföreläsning kommer att planeras varje år

för alla kulturombud. Utöver detta har ett nytt Team skapats som ett forum för erfarenhetsutbyte.

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.
 - Fortsätta samverka kring gemensamma aktiviteter tillsammans med civila samhället för att bidra till en meningsfull vardag.
- 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.
 - Görs genom mottagande av praktikanter och personer i arbetsmarknadsåtgärder samt mottagande av volontärer.
- Skapa förutsättningar för språkutbildning inom kommunala verksamheter för anställd personal samt för att möjliggöra anställning inom välfärdsverksamheter.
 - Arbeta med språkombud i verksamheterna och vidareutveckla språkombudsorganisationen med till exempel egna språkombudsutbildare och nätverk.
- 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.
 - Fortsätta utveckla samarbetet med kulturskolan och vidareutveckla samarbetet med andra aktörer inom Kulturkvarterets verksamheter.

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. • Stärka samarbetet med Örebro universitet.

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

Vårdboendeverksamheten har 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. För dessa finns en plan för hur introduktion och arbete ska ske vilket sedan följs upp av utsedd handledare. Dessa studenter har på vissa enheter även blivit timvikarier.

Vårdboendeverksamheten har även, tillsammans med Hemvårdsverksamheten, 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.

Trädgårdarna är ett akademiskt vård- och omsorgsboende som har god samverkan med Örebro universitet. Denna samverkan främjar inte bara forskning, implementering av ny kunskap och verksamhetsutveckling utan också en ökad kvalitet i verksamheten. Det finns behov av att fler vård- och omsorgsboenden stärker samverkan med Örebro universitet, dels för att kunna rekrytera arbetsterapeuter, sjuksköterskor och blivande chefer, dels för att möjliggöra för studenter att genomföra sina kandidatuppsatser inom ramen för Vård- och omsorgsförvaltningen. Genom gemensam diskussion gällande inriktning av dessa uppsatser kan verksamheten få ökad kompetens inom områden som

verksamheten anser vara viktiga. Dessa uppsatser kan även användas som ett evidensbaserat underlag för att stödja beslut. Sedan några år tillbaka finns en AKA-organisation (adjungerade kliniska adjunkter) inom hela Vård- och omsorgsförvaltningen som har uppdrag att stötta handledare för sjuksköterske- och arbetsterapeutstudenter.

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"> BPSD avdelning på Elgströmska är den första i kommunen som blivit Stjärnmärkt. Uppföljning har skett av upplevelsen av ensamhet. Utredningsarbetet med mellanvårdsform fortskrider på Tullhuset 	<ul style="list-style-type: none"> Brukaundersökningen visar försämrat resultat gällande trivsel utomhus, trygghet, helhetssyn och bemötande.

Måluppfyllelse för indikatorer

Indikatorer inom målområde 3	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Målvärde 2022
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg – trivsamt utomhus	65%	-- ¹	64%	Öka
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - trygghet	88%	-- ¹	86%	Öka
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg – besvärar ofta av ensamhet	25%	-- ¹	22%	Minska
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - helhetssyn, andel nöjda	84%	-- ¹	77%	Öka
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - bemötande	96%	-- ¹	92%	Öka

Kommentarer till indikatorernas utfall

Renovering pågår inom vissa verksamheter, vilket påverkar utomhusmiljön. Samverkan med fastighetsägare och lokalförsörjningsenheten är högst väsentlig och det är av stor vikt att den förbättras.

Genomgång av brukarundersökningens resultat sker på bland annat anhörigträffar och på arbetsplatsträffar för att sedan upprätta handlingsplaner utifrån identifierade förbättringsområden. En uppföljning har gjorts på ensamhetskäten som genomfördes 2019 i form av en ny enkätundersökning. Resultatet från uppföljningsundersökningen innehåller orsaker till upplevelsen av ensamhet samt förslag på åtgärder för att minska den upplevda ensamheten. Resultatet kommer att presenteras för verksamheterna och användas som underlag i det fortsatta förbättringsarbetet.

¹ Brukarbedömning har inte genomförts under 2021.

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

Ett viktigt arbete som pågår för en ökad kvalitet 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 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:

- *Nämnden ska utnyttja möjligheten för användning av statsbidrag kopplat till kompetensförsörjning.*

Äldreomsorgslyftet fortsätter med fokus på att utbilda vårdbiträden, undersköterskor och specialistundersköterskor. Nytt för i år är att äldreomsorgslyftet även omfattar en språksatsning med möjlighet för medarbetare att studera svenska på grundskolenivå en dag i veckan. Målet är att majoriteten ska klara gymnasiekursen i svenska som krävs när undersköterska blir en skyddad yrkestitel.

Prioriteringsordning för vilka utbildningsområden som ska prioriteras med hjälp av stimulansmedel är framtagen. Prioriteringsordningen utgår ifrån de brister, avvikelser, klagomål och resultat som Lex Sarah utredningarna redovisar. Även patientsäkerhetsberättelsen ger en bra bild av var förvaltningen ska lägga fokus gällande kompetensutveckling.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

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

Den 1 april 2022 slogs inriktningarna gruppboende och vårdboende demens ihop till en inriktning vårdboende demens. Sammanslagningen syftade till att minska flyttarna för den enskilde och utveckla en personcentrerad vård och omsorg oavsett vilken vårdnivå den enskilde befinner sig i. Kontinuiteten och trygghet att få bo kvar i invand miljö med bekanta personer har visat sig vara viktigt för både den enskilde och dennes anhörige.

En gemensam målbild, som går hand i hand med Nära vård och personcentrerad vård, har presenterats på ledarforum. Som en start på förändrings- och utvecklingsarbetet bjöds samtliga enhetschefer in till en workshop om att leda personcentrerad vård och omsorg. Här erbjöds cheferna verktyg för att göra en nulägesanalys utifrån just sin verksamhet i syfte att ta reda på vilka utvecklingsbehov som finns och hur det fortsatta arbetet ska planeras vidare. De som inte hade möjlighet att gå under våren erbjöds möjlighet till hösten.

Den beslutade satsningen på kompetenshöjande insatsen inom personcentrerad vård som syftar till att stödja utvecklingsbehoven har fortsatt under hösten enligt planering. Tidsplanen har dock justerats för att bättre möta enheternas behov av god framförhållning och möjlighet till prioritering i sin planering. Under hösten och fortsatt under våren 2023 erbjuds enhetschefer och av dem utsedda representanter från enheterna att medverka vid workshops om skyddsåtgärder samt tvångs- och begränsningsåtgärder. Workshopen leds av Dementsteamet tillsammans med Medicinskt ansvarig för rehabilitering (MAR) samt socialt ansvarig Samordnare (SAS). Vidare

kommer flera utbildningsinsatser inom kompetenssatsningen om personcentrerad vård under 2023 och 2024 att planeras in utifrån teman ”Miljöns betydelse” och ”Meningsfull vardag”. Dessutom kommer Processledare för Nära vård erbjuda nätverksträffar för enhetschefer i utvecklingsarbetet och en webbaserad utbildning för medarbetarna utifrån att arbeta med en personcentrerad vård är också under utarbetning.

Samarbetet mellan regionen samt Vård och omsorg har utvecklats och förbättras. Ett exempel är direktinläggning utan biståndsbeslut på Tullhuset. Beslut om inläggning sker i samverkan mellan läkare från regionen samt sjuksköterska inom hemsjukvården, som tillsammans fattar beslut ifall patient har behov av omvårdnad som omfattar hjälp med tillexempel mediciner. Detta i stället för att individen läggs in på sjukhus vilket kan ge en försämring av den äldre individens grundtillstånd. Ett annat exempel är regelbundna uppföljningar av behov av korttidsplats.

På Tullhusets utrednings- och rehabiliteringsplatser finns fortsatt utmaningar att hantera det snabba flödet av personer från Universitetssjukhuset. Verksamheten behöver hantera snabba förändringar vilket ställer stora krav på flexibilitet och kompetens. Trots en ansträngd sommar med utmaningar med kompetensförsörjning kunde flödet hållas på en bra nivå. Hösten har varit fortsatt ansträngd även om platsläget lättade något i slutet av oktober. Utredningsarbetet med mellanvårdsform fortskrider och den tänkta pilotverksamhet som Tullhuset ska testa har förberetts. Beslut har fattats gällande extra medel för utökning av bemanning i syfte att trygga och säkra arbetet. Under hösten har rekrytering för detta pågått. Med stöd av statsbidrag har undersköterskeresurser utökats under dygnets alla timmar och en överanställning av arbetsterapeut har finansierats. På grund av den brist på sjuksköterskor som råder har verksamheten inte lyckats rekrytera en sjuksköterska förrän i slutet av året. Sjuksköterskeresurs har därför förstärkts bland annat genom bemanningsföretag. Den sammantagna effekten av resursförstärkningen är en tryggare vård och omsorg för mycket svårt sjuka patienter. Verksamheten har fortsatt behov av att arbeta med kvalitetsfrågor och rehabilitering vilket utökade resurser ger större möjlighet till. Verksamheten behöver också fortsatt upprätthålla en samverkan med regionen för att skapa goda förutsättningar för bra kvalitet.

Från och med maj 2022 tog förvaltningen över driften av Berggården från privat aktör. Inför övertagandet initierades informationsinsatser till hyresgäster, medarbetare och anhöriga. Övertagandet skedde med hyresgästernas bästa som utgångspunkt och med målet att erbjuda en god omvårdnad i hög kvalitet. Personalen på Berggården erbjuds fortsatt anställning med Örebro kommun som arbetsgivare. Parallellt pågående arbete påbörjades med implementering av rutiner och riktlinjer enligt Örebro kommun samt utbildning i verksamhetssystem för medarbetarna som valde fortsätta sin anställning. En stor rekryteringsprocess påbörjades av undersköterskor och sjuksköterskor, inte minst för att klara av sommarbemanningen. Det finns fortsatt behov av kompetensutveckling hos medarbetare och implementeringen av nya arbetssätt är en process som behöver god struktur och tid för att lyckas. En kvalitetsstödande sjuksköterska finns på plats fram till årsskiftet som stöd för medarbetarna i hälso- och sjukvårdsarbetet. Extra insatt enhetschef kommer fortsätta sitt uppdrag att stötta och introducera den befintliga enhetschefen i Örebro kommuns riktlinjer och rutiner. Fortsatt finns utmaningar och brister som behöver hanteras. Arbete med verksamhetens förbättringsområden fortsätter genom tvärprofessionell samverkan och delaktighet från medarbetare. En handlingsplan med prioriterade utvecklingsområden så som till exempel avvikelshantering, dokumentation samt hälso- och sjukvård är som stöd i förbättringsarbetet. Handlingsplanen följs upp och uppdateras kontinuerligt.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL**Välståndens alla verksamheter jobbar med främjande och rehabiliterande insatser, samt förebyggande arbete**

Elgströmska har genomfört kompetenshöjande insatser inom demensområdet utifrån den nya kompetensplanen för kognitiv svikt och demenssjukdom. Hela personalgruppen på BPSD avdelningen har deltagit i Stjärnmärktutbildningen med fyra utbildningstillfällen utifrån Svenskt Demenscentrums koncept. Utbildningen har gett ökad kunskap om arbetet med personer som har demenssjukdom. Avdelningen för BPSD är den första i Örebro kommun som blivit stjärnmärkt och är också nu ansluten till kvalitetsregistret SveDem. En utvecklingsgrupp är tillsatt som tillsammans med verksamheten arbetar med ett förändrat arbetssätt mot ett mer öppet boende med större möjlighet till självbestämmande och frihet för hyresgästerna. Positiva effekter har givits våra hyresgäster där de haft möjlighet till ökad utevistelse, samkväm med personalen och enskilda aktiviteter. I samband med detta har även resursförstärkning gjorts med stöd av de statliga stimulansmedlen.

På den avdelning utbildning genomförts och där bemanningen stärkts har arbetssätt förändrats och stora förbättringar för hyresgästerna skett. Det är lugnare på avdelningen och hyresgästerna mår bra vilket syns på de skattningar av symptom som genomförs regelbundet. Positiva effekter ses även genom ett minskat antal fallhändelser, stor minskning av lugnande läkemedel samt färre rapporterade arbetsskador och tillbud i systemet Stella. Elgströmska är också det första boende som nu har en egen medarbetare med uppdrag som Stjärninstruktör för enheten. Planeringen är att fler verksamheter ska kunna ha egna Stjärninstruktörer och beslut är taget att årligen avsätta medel för detta inom kompetensbudgeten.

Övriga boenden som också har genomfört utbildningen och nu kan ansluta avdelningar till SveDem och bli Stjärnmärkta är Rostahemmet, Backagården och Lindhultsgården. Utbildningen pågår också på Demenscentrum, Ölmbrogården, Karlslundsgården och Jeremiasgården och även dessa enheter har avdelningar som kan bli Stjärnmärkta inom kort. Sammantaget har 178 medarbetare genomfört eller håller på att genomföra Stjärnmärktutbildningen under 2022.

Under året har enligt kompetensplanen 5 utbildningar till BPSD-administratörer genomförts och sammantaget har 83 personer deltagit. Vi ser dock att fortsatt stöd behövs i arbetssättet med BPSD till både chefer och medarbetare och under 2023 planerar Demensteamet att prioritera riktat stöd utifrån handlingsplan, metod och uppföljning till de enheter som är anslutna till registret, men inte gjort några eller endast ett fåtal registreringar.

Nämndens åtagande:

- *Nämnden ska skapa förutsättningar för att ta fram en plan för införande av Nära vård som utgör ramen för breddutveckla 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.*

Genom ökad kunskap och förståelse för hyresgästernas upplevda känsla av ensamhet kan ett förebyggande, hälsofrämjande och individanpassat arbete inledas. För att få ökad kunskap kring upplevd ensamhet på vård- och omsorgsboendena genomfördes en enkätundersökning år 2019. Under hösten skickades en uppföljningsenkät ut, denna besvarades av 448 personer från totalt 18 vård- och omsorgsboenden. Resultatet kan jämföras med den tidigare genomförda enkätundersökningen och visar att cirka en tredjedel av de svarande känner sig ensam. Av de som känner sig ensam angav knappt hälften (48%) att de ofta gör det, 38% svarade att de känner sig ensam ibland och resterande 6% känner sig sällan ensam. Orsaker till upplevelsen av ensamhet var exempelvis saknad av familj och vänner, att inte ha någon att prata med eller brist på aktiviteter/sociala aktiviteter. På frågan vad omvårdnadspersonalen kan göra för att hyresgästen ska känna sig mindre ensam angav majoriteten av de svarande att social samvaro är viktig. Andra viktiga saker som nämndes för att motverka ensamhet var närhet till omvårdnadspersonalen, att man blir lyssnad på, aktiviteter så som promenader, högläsning, pyssel, handarbete med mera. Enkätundersökningens resultat kommer att presenteras för verksamheterna på enhetsnivå och användas som underlag i det fortsatta förbättringsarbetet. Verksamheterna arbetar även aktivt med den individuella vård- och omsorgsprocessen, där individens önskemål ligger som grund samt genom att kartlägga behov och intressen för att motverka ensamhet.

Vård- och omsorgsboenden med inriktning demens har tilldelats stimulansmedel och med det ett uppdrag om att utveckla den personcentrerade vården och den upplevda ensamheten hos hyresgästerna. Ett antal olika insatser har planerats och vissa har redan genomförts. Insatserna handlar bland annat om kompetensutveckling för medarbetare, resursförstärkningar för sociala insatser samt inköp av viss välfärdsteknik och andra hjälpmedel. Arbetet sker på övergripande nivå för samtliga hyresgäster men också utifrån individuella önskemål och behov.

Med hjälp av stimulansmedel har Trädgårdarna startat ett arbete med att vidareutveckla kontaktmannaskapet så att varje hyresgäst har minst 30 minuter egen tid i veckan med sin kontaktperson. Det pågår även ett arbete runt hyresgästernas upplevda ensamhet inom ramen för Trädgårdarna som akademiskt vårdboende, där man följer ett antal hyresgäster och deras upplevelser. Uppföljning kommer sedan ske utifrån insatta åtgärder och insatser. Bland annat har det visat sig att många upplever en avsaknad av de mer existentiella samtalen. Här stärks omvårdnadspersonalens kompetens inom det området för att möjliggöra kompetens att bemöta detta och hålla dessa samtal med hyresgästen.

Gruppaktiviteter sker på regelbunden basis på vård- och omsorgsboendena och på senare tid har arbete skett för att vidareutveckla individuella aktiviteter med kontaktpersonernas hjälp.

Som ett led i utvecklingsarbetet mot Nära vård har enhetschefer under våren påbörjat en utbildning i personcentrerad vård. Workshopen är även ett stöd till sammanslagningen av inriktningarna gruppboende och vårdboende demens till en inriktning vårdboende demens. Flera utbildningsinsatser är inplanerade och kommer att genomföras utifrån verksamhetens och medarbetares behov, till exempel utbildningar för att bli stjärnmärkt, utbildningar om demenssjukdomar och personcentrerad vård vid demenssjukdom, workshop kring skydds- och begränsningsåtgärder samt leda personcentrerad vård. Ett

antal medarbetare har även genomfört MHFA-utbildningen och flera verksamheter har denna utbildning inplanerad för sina medarbetare. På grund av prioriteringsordning samt ett begränsat antal platser är verksamheterna ännu inte klara med denna del.

Utifrån prioriteringsordningen har exempelvis Adolfsbergshemmets medarbetare inom äldrepsykiatri genomfört MHFA-utbildningen och har en skräddarsydd uppdragsutbildning inplanerad i samarbete med Campus.

Under 2021 och våren 2022 pågick ett projekt om psykisk hälsa på Rynningeviken. Projektet bidrog till att i en ökad utsträckning kunna ta tillvara hyresgästernas åsikter och utökat samtalsstöd till de som har behov av det. Projektet har även bidragit till en ökad kompetens kring psykisk hälsa hos medarbetare.

Hälso- och sjukvårdspersonal samverkar med aktivitets- och kulturombud för att identifiera individer som har ett stort behov av att bryta psykisk ohälsa, stötta i och föreslå lämpliga aktiviteter utifrån individens individuella behov.

Verksamheterna verkar för en ökad användning av digital teknik för att bland annat kunna upprätthålla kontakten med för hyresgästerna betydelsefulla personer. Några verksamheter har även teknikombud som arbetar för att göra teknik tillgänglig för samtliga hyresgäster. Exempelvis har Karlslundsgården VR (Virtual Reality) glasögon som hyresgäster kan nyttja tillsammans med medarbetare och sensorgolv som nyttjas vid larm. Ett annat exempel är ”Tovertafel” som finns på Karlslundsgården och Rostahemmet, det är en typ av projektor som styrs med händerna och används främst av hyresgäster med demens för spel och pyssel. I dagsläget finns även ett pågående projekt på Karlslundsgården där test sker av digitala inkontinensskydd som genom sensorer mäter mängd och tid för byte. Ängen har ingått i projektet Smart block i samarbete med Långsgården vilket resulterat i att sensorer används hos 14 hyresgäster. Detta har haft positiva effekter på hyresgästernas mående i form av förbättrad sömn och ökad ork till aktiviteter. Medarbetarna upplever en förbättrad arbetsmiljö då de har en bättre översikt över hyresgästernas mående utan att behöva störa, framför allt nattetid. Teknikombuden verkar tillsammans med enhetschefer och utvecklingsledare också för att utöka användningen av välfärdsteknik på vård- och omsorgsboenden.

Nämndens åtagande:

- ***Nämnden ska skapa förutsättningar för en omstart/förnyelse av vårdboendenas samverkan med civila samhället.***

En aktiv återuppbyggnad pågår av den samverkan som från delar av civila samhällets sida varit vilande under pandemin. Med lättade restriktioner finns även en ökad möjlighet för att i allt större utsträckning återuppta volontärsatser vid vård- och omsorgsboende. Samverkan har varit mycket betydelsefull under pandemin och det är av stor vikt att eskalera samverkan med såväl etablerade som nya samarbetspartners. Det finns dock utmaningar med att hitta volontärer till vård- och omsorgsboenden på landsbygden samt till Löwenhjelmiska huset som är i behov av finskspråkiga volontärer.

Verksamheternas aktivitets- och kulturombud fortsätter samarbete med civila samhället, interna och externa aktörer. Bland annat har Södermalshemmets aktivitetscoach utvecklat ett nära samarbete med det civila samhället där syftet är att tillvarata hyresgästernas önskemål och minska den upplevda ensamheten.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

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

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

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

Samverkan sker med aktuella aktörer utifrån behov av till exempel korttidsplats när individen inte har något hem.

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.

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"> Öppnande av Kornellens vård- och omsorgsboende och Västerparks successiva öppnande Renovering pågår på Askenäs vård- och omsorgsboende. Rörelseinspiratörer genomför aktiviteter med hyresgäster. 	<ul style="list-style-type: none"> Brukarundersökningen visar ett försämrat resultat gällande maten.

Måluppfyllelse för indikatorer

Indikatorer inom målområde 4	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Målvärde 2022
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - trygghet	88%	-- ¹	86%	Öka
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - besväras ofta av ensamhet	25%	-- ¹	22%	Minska
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - maten	71%	-- ¹	64%	Öka

Kommentarer till indikatorernas utfall

Det finns en samverkansgrupp där en av verksamhetscheferna inom vård- och omsorgsboende sitter tillsammans med måltidsenheten. Det försämrade resultatet kring bedömningen av maten har delgivits kostcheferna som ansvarar för maten som serveras. Upplevelsen av matsituationen har också en stor betydelse för hur maten smakar. En lugn och trivsamt måltidsmiljö ökar chansen för att maten smakar bra och äts upp. Här har enhetscheferna på varje boende tillsammans med medarbetarna ett stort ansvar för att säkerställa god måltidsmiljö för samtliga hyresgäster. Viktigt är även att enhetscheferna har ett gott samarbete med tillagningsköken och att aktivt arbete sker med verksamhetens kostombud. Kostombuden inom varje verksamhet har ett uppdrag att regelbundet utföra måltidsobservationer i syfte att förbättra måltidsmiljön. Till sin hjälp har de förvaltningens dietist och regelbundna kostombudsmöten.

¹Brukarbedömning har inte genomförts under 2021.

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

Genom satsningar på partnerskapsområden och sociala investeringar bidrar nämnden till målet. Kvaliteten på vården ska inte variera beroende på vilket boende man bor på eller vart boendet ligger.

Nybyggnationer av vård- och omsorgsboenden kräver långsiktig planering både utifrån demografiska behov men även utifrån en jämlik samhällsplanering där de olika perspektiven förenas.

Kornellens vård- och omsorgsboende med 80 platser har öppnat varav 10 tillfälliga korttidsplatser har implementerats utifrån det kritiska platsläget för att klara av uppdraget att ta hem medicinskt färdigbehandlade individer från slutenvården. Tidsplanen för Västerparks öppnande sköts fram till första september och under hösten har boendet öppnat successivt. I slutet av november beräknas tre av fyra avdelningar vara i gång. Den fjärde avdelningen kommer att öppna allt eftersom bemanningen säkerställts. I slutändan kommer vård- och omsorgsboendet erbjuda totalt 80 platser. Under december kommer även 14 lägenheter på Löwenhjemska, som tillfälligt varit stängda för renovering, återigen vara tillgängliga för hyresgäster

På Askenäs vård- och omsorgsboende pågår en komplett renovering där planen är att det nya boendet ska vara klart hösten 2024. Boendet kommer då att ha plats för 36 hyresgäster.

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

Ingår inte i nämndens grunduppdrag.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

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

Nämnden bidrar till målet genom bland annat aktivitets- och kulturombud och insatser i samverkan med civilsamhället genom att anordna aktiviteter på kommunens vård- och omsorgsboenden. På några vård- och omsorgsboenden finns även rörelseinspiratörer som genomför aktiviteter med hyresgästerna och promenadgruppen stolta promenerare som alla främjar rörelse men även bidrar till möten mellan människor och känsla av gemenskap.

Under året har några olika typer av informationsinsatser genomförts inom ramen för mat, måltider och nutrition. Bland annat har förvaltningens dietist fört en diskussion kring förändrad måltidsordning på chefernas ledningsgrupp, anordnat en föreläsning kring mat, måltider och nutrition för samtliga medarbetare på Västerpark och haft regelbundna avstämningar med verksamhetschefer. Anpassat stöd utifrån enheternas olika behov erbjuds kontinuerligt bland annat i form av samverkan och diskussion kring

olika frågor, exempelvis pågick diskussion om rutiner för riskbedömning och utredning av undernäring på Rostahemmet. Med anledning av det försämrade resultatet kring mat i brukarundersökningen har kontakt tagits med enheter som ligger lågt i resultat för att erbjuda anpassat stöd. Under hösten har ett centralt möte med fokus på omställningen till nära vård och rehabiliterande arbetssätt genomförts där 41 ombud för mat, måltid och nutrition deltog. Ett centralt möte med fokus på undernäring kommer även planeras för ombud som är arbetsterapeuter och sjuksköterskor utifrån Socialstyrelsens nyligen publicerade webbutbildning med tillhörande verktyg och stödmaterial.

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 matsvinnsmätningens metod. • Stort engagemang och intresse för arbete med frågor kring hållbar utveckling finns på flera vård- och omsorgsboenden. 	<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	-- ¹	-- ¹	-- ³	12 %
Andel inköpta ekologiska livsmedel (andel i kr)	50,81 %	-- ²	-- ²	75 %
Kommentarer till indikatorernas utfall				

¹ Mätningen har uteblivit pga. pandemin.

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

³ Mätning har uteblivit pga. pågående utveckling och utvärdering av matsvinnsmätningens metod.

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.

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.

Flertalet vård- och omsorgsboenden har ett stort engagemang och intresse för arbete med frågor kring hållbar utveckling. Ett exempel är Ölmbrogården som har en miljöambassadör som aktivt arbetar med att hålla koll på bäst före datum och ta tillvara på matvaror i samarbete med köken för att minska matsvinnet. Ölmbrogården delar aktivt med sig av kunskap och erfarenhet både inom och utanför förvaltningens gränser.

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

Genom att se till att medarbetare och hyresgäster har kunskap och goda förutsättningar att sopsortera bidrar nämnden till målet. Samverkan med fastighetsägare krävs för att kunna uppnå detta. Verksamheterna verkar tillsammans med fastighetsägare för att förenkla sopsortering och avfallshantering, bland annat genom tydligt markerade sopsorteringskärl, för de som vistas i lokalerna. Medicinskt avfall sorteras i särskilda kärl/påsar som lämnas till apoteket utifrån befintlig rutin.

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/ar 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. • Samutnyttjande av lokaler sker där det är möjligt. • Kompetensförsörjningsprocessen kartläggs. • Hög beläggningsgrad på både permanenta och korttidsvårdsplatser. • Introduktionsprogram för nya enhetschefer har tagits fram • Genomförda planeringsdagar • Inspirationsföreläsning 	<ul style="list-style-type: none"> • Svårighet att tillhandahålla viss överkapacitet utifrån svårigheter i rekryteringsförfarandet. • Bemanningsplanering och ökad samverkan inom och mellan enheter vad gäller personalresurser.

Måluppfyllelse för indikatorer

Indikatorer inom målområde 6	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Målvärde 2022
Ekonomisk ramavvikelse, mnkr	-17,1 ¹	-3,1 ¹	-20 ¹	Ekonomi i balans
Kostnad per boendedygn	1 991 ²	2 020 ²	2 140	Pris 2022
Beläggningsgrad på platser för korttidsvård	83 %	101 %	104,1%	I nivå med mål i intern ersättningsmodell
Beläggningsgrad för permanenta platser	98 % ³	97 % ³	93,5% ³	I nivå med mål i intern ersättningsmodell
Andel undersköterskor av omvårdnadspersonal	K 89,4 % M 82,3 % 88,7 %	K 88,8 % M 79,9 % 87,8 %	K 88,6% M 76,1% 87,0%	>90%
Andel heltidsanställda av omvårdnadspersonal	K 32 % M 38,3 % 32,7 %	K 39,7 % M 45,7 % 40,4 %	K 59,2% M 74,7% 61,1,4%	Öka

Indikatorer inom målområde 6	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Målvärde 2022
Andel enheter med HME-värde på minst 78	66%	82 %	51%	100%
Sjukfrånvaro i % av arbetstid	K 9,4 % M 5,6 % 8,9 %	K 8 % M 5,5 % 7,69 %	K 9,3% M 6,6% 8,9 %	Minska
Korttidssjukfrånvaro dagar/anställd, dag 1-14	K 13,4 M 12,6 13,3	K 11,4 M 11,4 11,43	K 13,2 M 12,4 13,1	< 8
Andel chefer 10-30 medarbetare	55 %	43 %	29,5 %	Öka
Externa avgångar Enhetschef	K 19 % M 0 %	K 8 % M 25 %	K 2% M 25%	Följemått

	17 %	10 %	4%	
Externa avgångar Ssk/distriktsköterska	K 13 % M 15 % 13 %	K 27 % M 9 % 25 %	K 25% M 6% 23%	Följemått
Externa avgångar Omvårdnadspersonal	K 8 % M 7 % 8 %	K 8 % M 9 % 8 %	K 10% M 8% 10%	Följemått
Kommentarer till indikatorernas utfall				
Det försämrade HME-värdet kan bero på många olika delar som kommer att analyseras. Sannolikheten är stor att det kan bero på verksamhetens utmaningar med kompetensförsörjning, omställning mot heltid som utmanar i schemaläggning och bemanning. Vi ser allt fler medarbetare i alla yrkesroller, enhetschefer, sjuksköterskor, arbetsterapeuter och omvårdnadspersonal som beskriver en tuff arbetsmiljö med en begränsad bemanning utifrån rådande resurstilldelning. Inte sällan uppstår målkonflikter utifrån kvalitet och resurser som påverkar medarbetarnas arbetsmiljö negativt.				

¹ Exklusive beräknade effekter av covid-19, 3,3 mnkr 2020, 2,1 mnkr 2021, -3,4 mnkr 2022

² Exklusive covid-19 effekter 1 913 kr 2020, 1 966 kr 2021.

³ I de fall ett boende enbart har permanenta platser och dessa tidvis nyttjas som korttidsvård återfinns även denna beläggning i beläggningsgrad för permanenta platser i statistiken.

4.6.2 Beskrivning av bidrag till Kommunfullmäktiges mål och inriktningar

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Nämnder och styrelser i kommunen ska säkerställa hög budgetföljsamhet

Nämnden bidrar till målet genom en god följsamhet till den resurstilldelning som nämnden beslutar om. Under 2022 har verksamhetens ekonomiska förutsättningar påverkats av höga prisökningar och en ansträngd bemanningssituation vilket bidragit till ett ekonomiskt underskott. Till stor del bedöms underskottet på total nivå att härledas till direkta och indirekta effekter av pandemin samt det säkerhetspolitiska läget i Europa.

Kontinuerliga ekonomi/budgetuppföljningar sker i verksamheten i samverkan/dialog med ekonomer. Vid prognostiserade underskott tas åtgärdsplaner fram så långt det är möjligt.

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

Vård och omsorg fortsätter samarbetet med regionen och myndighetsverksamheten gällande korttidsplatser och boendeplatser för att skapa bra förutsättningar för hemgång. Tanken är att det ska leda till en ökad förståelse som kan bygga kvalité och bättre nyttjande av platser. Samarbetet med hemvården har förbättrats men behöver fortsätta utvecklas. Inga effekter har mätts utifrån detta men upplevelsen är att förståelsen har ökat mellan verksamheterna.

KOMMUNFULLMÄKTIGEMÅL

Örebro kommun ska arbeta nämndövergripande för att nå högsta möjliga resursnytta

Nämnden bidrar till målet genom att se över samutnyttjande av lokaler med exempelvis skolor, hemvården, civila samhället och externa aktörer. Samverkan med hemvården är central både utifrån resursnytta men även utifrån ett brukarperspektiv 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, Karlslundsgården 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, i samverkan 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 FUFU (Förvaltningen för arbete, utbildning och försörjning) 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.

Samtliga medarbetare med deltidsanställning erbjuds ökad sysselsättningsgrad en gång per år och nya tjänster utannonseras på heltid. Många medarbetare har valt att höja sin sysselsättningsgrad sedan införandet av heltid som norm. Verksamheterna arbetar aktivt med schemaläggning för att skapa en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning utifrån medarbetares arbetsmiljö men också med hänsyn till verksamhetens ekonomi. En stor utmaning framledes är att nyttja medarbetarresurserna på bästa sätt för hyresgästernas skull och samtidigt inte belasta verksamhetens ekonomi när medarbetare väljer att höja sin sysselsättningsgrad. Bemanningshandboken, som tagits fram tillsammans med fackliga representanter, används som stöd i detta arbete. Det finns också två bemanningscontrollers som kan vara behjälpliga med schemaläggningen.

Det finns ett intresse bland verksamheterna att testa nya arbetstidsmodeller. På Rynningeviken pågår ett projekt med ”ständig helg”, där ett antal medarbetare enbart arbetar helg vilket medför färre delade turer och ett mer hälsosamt schema för medarbetare. Utvärdering av projektet kommer ske under inledningen av nästa år.

Majoriteten av verksamheterna har genomfört planeringsdagar i höst för att arbeta med delaktighet och arbetsmiljö för att främja ett hållbart arbetsliv. Övergripande syftet är en ökad trivsel på arbetsplatsen för alla 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.

Verksamheterna har under våren arbetat med att tillhandahålla viss överkapacitet dels för att klara av framtida kompetensförsörjningsutmaningar och den dagliga bemanningen, dels för att möjliggöra återhämtning för ordinarie medarbetare. Det har dock varit svårt att realisera uppdraget utifrån svårigheter i rekryteringsförfarandet. Flera verksamheter har erbjudit utbildning till vikarierande utbildade vårdbiträden via Äldreomsorgslyftet för att stärka kompetensen och kvaliteten i verksamheten. Kompetensförsörjningen har under hösten varit en fortsatt utmaning för verksamheterna, inte minst inom glesbygd.

5. Analysunderlag – ekonomi

5.1 Årets resultat – ekonomi

Vårdboendenämnd totalt	Budget		Utfall 4)		Bud-Utf		Bud-Utf		Bokslutsprognos	Bud-Prog	Bud-Prog	Bud-Utf	Bud-Utf	Bud-Utf
	Ack dec-22	Ack dec-22	Ack dec-22	Ack dec-22	Ack dec-22	Helår 2022	Bud-Prog	Bud-Prog	Bud-Utf	Bud-Utf	Bud-Utf	dec-21	Helår 2021	Helår 2021
mnr	mnr	mnr	mnr	% avvikelse	% avvikelse	mnr	mnr	% avvikelse	mnr	mnr	% avvikelse	mnr	mnr	% avvikelse
Vård- och omsorgsboende														
Vobo gemensamt ¹⁾	-26,4	-26,4	0,1	0%	-25,1	1,3	5%	0,0	0,0	0%	0,0	0,0	0%	
Vobo väster ²⁾	0,0	-8,9	-8,9		-9,8	-9,8		-2,1	-2,1		-2,1	-2,1		
Vobo sydväst ²⁾	0,0	-8,4	-8,4		-7,1	-7,1		-0,5	-0,5		-0,5	-0,5		
Vobo öster ²⁾	0,0	-5,9	-5,9		-6,7	-6,7		-2,7	-2,7		-2,7	-2,7		
Totalt vård- och omsorgsboende	-26,4	-49,5	-23,1	-87%	-48,7	-22,2	-84%	-5,3	-5,3	-23%				
Övergripande verksamhet														
Förvaltningsgemensamt	-3,8	-1,4	2,4	63%	-2,6	1,2	31%	0,6	0,6	9%	0,6	0,6	9%	
Företagshälsovård och friskvård	-3,0	-3,1	-0,1	-3%	-3,0	0,0	0%	0,4	0,4	15%	0,4	0,4	15%	
Totalt övergripande verksamhet	-6,8	-4,5	2,3	34%	-5,6	1,2	17%	1,0	1,0	11%				
Politisk verksamhet														
Vårdboendenämnd	-0,9	-0,9	0,0	-1%	-0,9	0,0	0%	0,0	0,0	-1%	0,0	0,0	-1%	
Planeringsreserv	-1,2	-0,4	0,8	65%	-1,2	0,0	0%	1,2	1,2	100%	1,2	1,2	100%	
Totalt politisk verksamhet	-2,1	-1,3	0,8	36%	-2,1	0,0	0%	1,2	1,2	55%				
Ankomstreg leverantörsfakturor ³⁾	0,0	0,0	0,0					0,0	0,0		0,0	0,0		
Totalt Vårdboendenämnd	-35,3	-55,4	-20,0	-57%	-56,4	-21,1	-60%	-3,1	-3,1	-9%				
Varav intraprenader	0,0	-3,4	-3,4		-2,0	-2,0		5,3	5,3					
Totalt Vårdboendenämnd exkl intraprenader	-35,3	-52,0	-16,6	-47%	-54,4	-19,1	-54%	-8,4	-8,4	-25%				
Ingående ackumulerat resultat intraprenader 2022 ⁴⁾														
Ianspråktagande ack resultat 2022														
Nya underskott 2022														
Nya överskott 2022														
Utgående ackumulerat resultat intraprenader 2022														
Avvikelse inklusive Ianspråktagande av ack resultat intraprenader														
Årets avvikelse exkl. intraprenader														
Årets avvikelse intraprenader (dvs nya över- eller nya underskott 2022)														
Justerad avvikelse inkl intraprenadernas över- underskott som härrör från 2022														

1) Delvis intäktfinansiering via intern ersättningsmodell

2) Intäktfinansiering via intern ersättningsmodell. Budget på helår = 0 tkr.

Se även Bilaga 8.3 Utfall och prognos per enhet där intäkter och kostnader jämförs på enhetsnivå.

3) Leverantörsfakturor som ligger i flödet men inte är attesterade.

4) Se även Bilaga 8.6 Ingående ackumulerat resultat intraprenader 2022.

Resultatet för helåret visar på en negativ avvikelse mot budget på -20,0 mnr inklusive intraprenadernas avvikelse och -16,6 mnr exklusive intraprenadernas avvikelse. Uppskattade merkostnader kopplat till direkta och indirekta effekter av covid-19 beräknas uppgå till cirka 13,7 mnr och det förändrade nattarbetstidsmättet¹ beräknas kosta cirka 4 mnr. Om dessa merkostnader räknas av blir prognosen en negativ budgetavvikelse på -3,4 mnr. Sammantaget är det inte möjligt att ta fram exakta kostnadsberäkningar för effekterna av covid-19 för nämnden då det inte fullt ut är möjligt att reda ut vilken effekt som beror på pandemin och vilken effekt som har andra orsaker.

Inom Vårdboendenämnden är det sju vård- och omsorgsboenden som bedrivs som intraprenad och totalt sett redovisas ett underskott på 3,4 mnr för 2022. Fem av intraprenaderna redovisar underskott, men för fyra av dessa täcks underskott av överförda resultat från tidigare år. En intraprenad för med sig ett underskott till budgetår 2023 om 200 tkr.

De enheter som prognostiserar underskott arbetar med åtgärdsplaner för att reducera underskottet och nå en budget i balans, men på grund av stora bemanningsutmaningar beroende på hög korttidsjukfrånvaro och svårigheter att få tag på vikarier har detta arbete till viss del fått stå tillbaka.

Vårdboendenämnden har under 2022 fortsatt det arbete som påbörjades under 2021 med att se över vissa inköpslag i syfte att minska kostnaderna och samtidigt upprätthålla kvaliteten och därutöver pågår ett omfattande utvecklingsarbete kring bemanning och heltid som norm, se mer under kapitel 5.1.2 Effektivisering.

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.

Nämndens planeringsreserv² uppgår till 1,2 mnkr och under 2022 nyttjades 400 tkr av den avsatta potten. Bland annat har HBTQI-utbildning³ för medarbetarna på fyra vård- och omsorgsboenden finansieras med reserven och därutöver efter beslut i nämnd. Medlen har delvis också tilldelats Elgströmska för arbete lokalanpassningar. Nämndbeslut i september.

Vårdboendenämnden har ett tilldelat anslag för inventarieinvesteringar som uppgår till 3,3 mnkr av dessa medel har 2,9 mnkr nyttjats.

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

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

5.1.1 Effekter av coronapandemin

De ekonomiska och verksamhetsmässiga effekterna av pandemin har varit stora för verksamheterna även under 2022. Smittspridningen i samhället och även i förvaltningens verksamheter har stundtals varit hög vilket haft en stor påverkan på i huvudsak bemanningen. Den höga sjukfrånvaron har varit en stor påfrestning för verksamheten och på många enheter har övertidsuttaget varit högt. 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 påbörjades senare än planerat kopplat till den höga smittspridningen i början av året. Vikariebehovet har varit stort och till viss del saknar nya vikarier både

² Planeringsreserven är nämndens verktyg för att möjliggöra politiska prioriteringar under året.

³ HBTQI är ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer med queera uttryck och identiteter och intersexpersoner.

erfarenhet och utbildning vilket kräver längre introduktionstid. Det svåra bemanningsläget har lett till hög arbetsbelastning vilket ger stressad personal och medför att det finns en trötthet i organisationen. Vid utbrott av smitta har kohortvård⁴, bedrivits och detta har föranlett ökade personalkostnader framför allt inom demensvården.

Kostnaden för basal hygienutrustning och skyddsutrustning har ökat kraftigt under pandemin och detta beror både på ökade volymer och högre prisnivåer. Kostnader för antigen tester uppgår till 0,3 mnkr, men dessa kostnader täcks av kvarvarande statsbidrag från 2021. Kostnader som uppstår till följd av vaccinationer covid-19 täcks även i år via statsbidrag som administreras via Region Örebro Län. För de tre första kvartalen 2022 uppgår ersättningen för vaccinationer till 0,6 mnkr.

Vårdboendenämnden Prognos 2022	Beräknad kostnad	Ersättning/ statsbidrag	Beräknad merkostnad
Beräknad högre kostnad korttidsjukfrånvaro jan-dec ¹⁾	12,7	8,1	-4,6
Kostnad antigen tester jan-mars täcks av statsbidrag från 2021	0,3	0,3	0,0
Kostnad vaccinationer täcks av ersättning från Region Örebro Län ²⁾	0,6	0,6	0,0
Kostnad för central lagerhantering täcks via ersättning från Ks	0,4	0,4	0,0
Höga övertidskostnader januari-oktober (jämfört med 2021) i huvudsak kopplat till en ansträngd bemanningssituation och en mindre del till kohortvård ³⁾	3,2	0,2	-3,0
Höga kostnader för förbrukningsmaterial och arbetskläder prognos för helår 2022 ⁴⁾	6,2		-6,2
Totalt	23,4	9,7	-13,7

2) Beräknar att erhållen ersättning täcker verksamhetens kostnader. Beräknad kostnad och ersättning avser kvartal 1 2022.

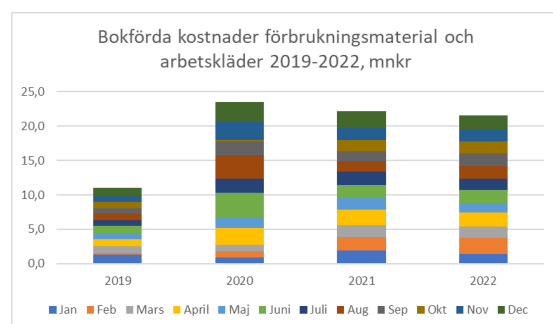
3) 40 % av differensen mellan 2021 och 2022 års övertidskostnader.

4) I dessa kostnader ingår basal hygienutrustning och skyddsutrustning.

Sammantaget kan sägas att det inte är möjligt att ta fram exakta kostnadsberäkningar på vad pandemin prognostiseras kosta för nämnden då det inte fullt ut är möjligt att hålla isär vad som beror på pandemin och vad som har andra orsaker, till exempel vad gäller svårigheten att rekrytera personal. I tabellen till vänster finns en sammanställning över identifierade kostnadsökningar som till stor del antas vara kopplade till pandemin och dess effekter på

bland annat bemanning. Nettoeffekten beräknas för 2022 uppgå till cirka 13,7 mnkr.

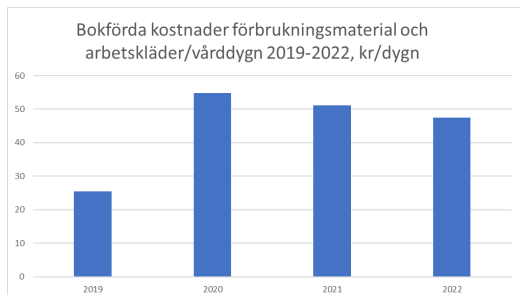
Kostnadsutveckling förbrukningsmaterial och arbetskläder



Under pandemin har kostnaderna för basal hygienutrustning och skyddsutrustning ökat både i volym och pris vilket är en stor del i att bokförda kostnader avseende förbrukningsmaterial och arbetskläder ökat, se diagram till vänster. Kostnaderna ökade kraftigt under 2020 och 2021 i jämförelse med 2019. Under 2022 är kostnaderna fortsatt höga, även om de totalt sett är något lägre än under

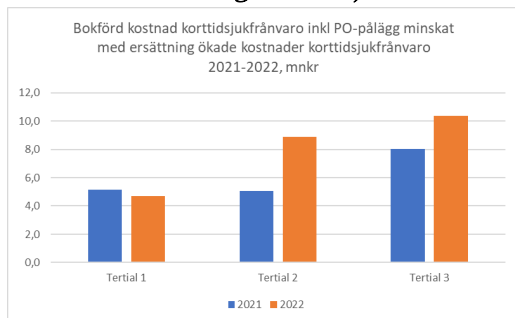
2021. Orsaken till att kostnaden minskat i jämförelse med 2021 är kopplat till lägre volym vad gäller skyddsutrustning samt att priserna på vissa artiklar också är lägre än under 2021. Totalt sett har kostnaden ökat med 10,6 mnkr (96 %) under januari-okt i jämförelse med motsvarande period 2019, men i denna ökning finns även en volymökning i form av ökat antal vårdboendeplatser.

⁴ Med kohortvård menas att patienter som exponerats för smitta och patienter med symtom skiljs från de övriga patienterna och vårdas separat med särskild avdelad personal. Kohortvård ska tillämpas hela dygnet för att vara effektivt.



Om man jämför kostnaden per dygn och år kan man se att kostnaden ökat markant i jämförelse med 2019, dvs året innan pandemin. Kostnaden per dygn låg då på 26 kr/dygn och under 2022 är kostnaden 48 kr/dygn, dvs en ökning med 86 %.

Kostnadsutveckling korttidsjukfrånvaro



Kostnaden för korttidsjukfrånvaro är fortsatt hög, men nämnden har fått ersättning från staten för högre sjuklönekostnader för perioden januari-mars samt retroaktivt för december 2021. Från och med april har nämnden inte fått någon ersättning från staten vilket visar sig i att kostnaden i jämförelse med 2021 ökar. Totalt sett är bokförd nettokostnad (kostnad-ersättning) för 2022 11,4 mnkr

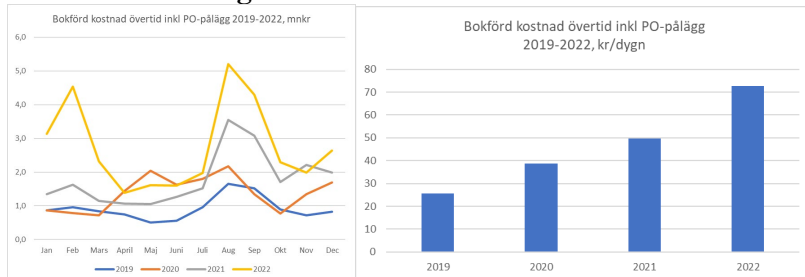
(31 %) högre än under 2021.



Under 2020 och 2021 ersattes nämnden för högre sjuklönekostnader vilket innebär att kostnad per dygn minskade under 2020 i jämförelse med 2019. Även under 2022 ersätts nämnden för högre sjuklönekostnader till och med mars (i praktiken till och med april då december månads ersättning bokförts under 2022). För 2022 är nettokostnaden per dygn 52,7 kr vilket är en ökning med 10,6 kr/dygn

(25 %) i jämförelse med 2021.

Kostnadsutveckling övertid



Bokförda övertidskostnader uppgår under 2022 till 33 mnkr vilket är 11,5 mnkr (53 %) högre än motsvarande period 2021. Om man jämför kostnaden per dygn och år kan man se att kostnaden ökat varje år sedan 2019. Under 2021 var kostnaden 50 kr/dygn och hittills i år är kostnaden 73 kr/dygn, en ökning med 46 %. Den huvudsakliga orsaken är bemanningssvårigheter som under årets första månader är kopplat till hög sjukfrånvaro under pandemin.

5.1.2 Effektivisering

Samtliga enhetschefer har i uppdrag att arbeta med att justera kostnaderna efter tilldelad ersättning. Personalkostnaderna uppgår till cirka 85 % av totala kostnader, så bemanningsplanering är av största vikt för att möjliggöra budget i balans. Under 2022 har arbetet med att implementera heltid som norm pågått, vilket har inneburit ett arbete med att bland annat att utveckla arbetet med schemaläggning, planering och samverkan kring personalresurser.

Förutom arbetet med att se över schemastruktur och bemanning så har enheterna arbetat med att se över rutiner för inköp av bland annat livsmedel och inkontinensartiklar, för att nå en ekonomi i balans. Arbetet med en ekonomi i balans har försvårats på grund av den kraftiga inflationen, detta gäller främst livsmedel, men även andra varukategorier.

Översyn av kostnader avseende livsmedel

I syfte att effektivisera har ett antal åtgärder genomförts på enhetsnivå:

- Enheterna har på olika sätt organiserat hur beställningar ska göras. Det kan handla om att respektive avdelning har en budget för inköp av livsmedel eller att enheterna har certifierade inköpare som tar hänsyn till pris och i möjligaste mån väljer ekologiska alternativ.
- Beställa det som behövs och inte lagerhålla, målet är att minska matsvinnet.
- Översyn av rutiner för omvårdnadsmåltider.
- Att följa säsongens frukt och grönsaker håller kostnaderna nere. Om en produkt är väldigt dyr väljs en annan om möjligt.
- Skafferiavtalet möjliggör mindre inköp och därmed mindre svinn och förbättrad ekonomi.
- Sett över så att rätt antal portioner beställs via Måltidsenheten.

Kostnaden för livsmedel följs per vård dygn och kan jämföras mot tilldelad ersättning enligt den interna ersättningsmodellen och med andra enheter. I dagsläget har effektiviseringsarbetet avseende livsmedel inte gett någon påvisbar ekonomisk effekt på övergripande nivå och detta beror troligen på generella prisökningar.

Utveckling av samarbetsformer för sjuksköterskor samt kostnader hyrsjuksköterska

Under hösten 2019 införde förvaltningen ett stopp för inköp av hyrsjuksköterska (inköp kan dock ske efter beslut av förvaltningschef). För att hantera inköpsstoppet samt för att skapa en effektiv bemanning av sjuksköterskor arbetar förvaltningen med att se över olika samarbetsformer. Som del i detta var ett utökat gemensamt samarbete för sjuksköterskor under kvällar och helger planerat att träda i kraft under hösten 2020, men detta har på grund av covid-19 och brist på lokal blivit framskjutet till 2022. Under 2022 har bokförda kostnader för hyrsjuksköterska ökat med 3,3 mnkr (92 %) jämfört med 2021. En stor bidragande orsak till ökningen är den svåra bemanningssituation som förvaltningen befinner sig i efter pandemin.

Översyn av kostnader avseende inkontinenshjälpmedel

Nedan återfinns exempel på åtgärder:

- Utbildning i syfte att kvalitetssäkra inkontinensvården
- Undersköterskor som är inkontinensombud samverkar med sjuksköterska och arbetar med individanpassning.
- Byte till billigare produkter utan att försämra kvaliteten
- Minska lagerhållningen av inkontinensmaterial.
- Förbättrade beställningsrutiner och utsedda personer som hanterar beställningar.

Kostnaden för inkontinensmaterial följs på enhetsnivå per vårddygn och kan jämföras med ersättning enligt den interna ersättningsmodellen och med andra enheter. Detta möjliggör ett lärande av varandra för att hitta bra lösningar i hur verksamheten kan arbeta effektivt i syfte att hålla kostnaden nere samtidigt som god kvalitet upprätthålls. I dagsläget har effektiviseringsarbetet avseende inkontinenshjälpmedel inte gett någon påvisbar ekonomisk effekt på övergripande nivå och detta beror troligen på generella prisökningar.

Översyn av kostnader avseende sårvårdsmaterial

Nedan återfinns ett antal åtgärder som genomförts på enhetsnivå:

- Beställningsansvarig sjuksköterska har i uppdrag att jämföra priser samt kvalitet på omlägningsmaterial.
- Komprimerad lagerhållning håller nere kostnader och minskar kassationer.
- Kontinuerlig diskussion i sjuksköterskegruppen om kostnader och produktval.
- Sammanhållna beställningar via utsedd person.

Flera enheter har uppgett att de ser att de har en god kontroll på dessa kostnader och planerar därmed inga åtgärder. I dagsläget finns ingen möjlighet att följa dessa kostnader specifikt i redovisningen.

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 de boendes behov och samtidigt pågå arbetet med heltid som norm vilket i sin tur ska leda till minskat behov av timavlönad personal. Detta kräver en kulturförändring vad gäller schemaläggning och ökad samplanering mellan och inom verksamheter. Det är viktigt att verksamheterna får stöd i arbetet med schemaläggning och bemanningsplanering då det är en stor utmaning att förändra nuvarande arbetssätt.

Inom förvaltningen pågår ett stort arbete med att införa heltid som norm. Under hösten 2021 fick samtliga medarbetare som arbetar deltid en förfrågan om de önskar gå upp till heltid och senast 1 juni 2022 skulle detta vara verkställt. I praktiken innebär detta att enheterna behöver arbeta med schemaläggning och planering på ett nytt sätt och detta arbete pågår i verksamheten. Några enheter ser redan effekter av ny schemaläggning där grundbemanningen utökats men innebär ett minskat behov av vikarier vilket ger en stabilitet i verksamheten. Det är väldigt olika hur långt enheterna kommit i detta arbete och det är samtidigt en stor kulturförändring då det bland annat innebär en ökad samverkan inom och mellan enheter. Förhoppningen är att detta på sikt ska leda till förbättrad arbetsmiljö, minskad andel timavlönade, minskad korttidsjukfrånvaro och minskad övertid. Många enheter är i början av denna förändringsresa, så det är svårt att se effekter på helhetsnivå ännu.

Det finns dock enheter som kommit lite längre i förändringen, bland annat Lindhultsgården som ser goda effekter av att ha utökat grundbemanningen. I samband med förändringen togs långturer bort, stressen hos personalen minskade, fler aktiviteter med hyresgästerna har möjliggjorts och färre pass med timavlönade vikarier. Även Rynningeviken arbetar med bokningsbara pass och har under året sett ett minskat behov av timavlönade vikarier. Under hösten ökar dock behovet kopplat till att flera medarbetare är med i satsningar inom Äldreomsorgslyftet. Tullhuset ser att heltidsresan lett till minskat nyttjande av timavlönade vikarier och extra resurser och att samverkan mellan våningar ökat så att medarbetare finns där behovet finns. Under året har dock

behovet av resurser ökat kopplat till hög vårdtyngd vilket medfört att även behovet av timavlönade vikarier ökat.

Flertalet enheter har valt att vänta med förändrad schemaläggning, delvis kopplat till den svåra bemanningssituationen, men planerat att gå över till ny schemaläggning under hösten 2022. Till viss del kan man se att det varit kostnadsdrivande då bemanningen ökat genom att personal gått upp på heltid, men nya scheman och införandet av bokningsbara pass i syfte att öka samverkan införs först i ett senare skede.

Utveckling av välfärdsteknik

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.

Digital vårdassistent har testats sedan 2020. Resultat har visat på färre antal fysiska tillsynsbesök samt bättre nattsömn för hyresgäster. Personal vittnar om en förbättrad arbetsmiljö och att de har förhindrat fallincidenter. Testet gick in i nästa fas under hösten 2022. Samtliga hyresgäster på en enhet har tekniken installerad. Fler arbetsprocesser kommer att involvera användandet av digitala vårdassistenten. Vidare kommer effekten av personalens upplevelse att fortsätta undersökas.

Under våren 2022 har ett nytt kallelselarmsystem implementerats på Kornellen. Det är en lösning där personalen svarar på larm via en app i sin mobiltelefon. Denna mobiltelefon hanterar förutom larmen andra delar av arbetet som läkemedelshantering och dokumentation. Detta innebär ett nytt arbetssätt och är unikt för kommunens vård- och omsorgsboenden. Det finns potential till förbättringar i kvalitet, ekonomi och arbetsmiljö. Personalen har, om de önskar, tillgång till larm från alla avdelningar vilket skapar förutsättningar för ett mer flexibelt arbetssätt. Utvecklingsarbete kring förändrade arbetssätt har fortsatt på Kornellen under hösten 2022.

På Västerpark har ett liknande trygghetslarmsystem implementerats under våren 2022 och arbetet med förändrade arbetssätt har pågått under hösten 2022.

Under hösten 2022 påbörjades en inventering av kommunens kallelselarmsystem då majoriteten av dessa kommer att behöva bytas ut inom ett par år. Som ett led i detta arbete så kommer en jämförelse göras av de tre senast installerade systemen.

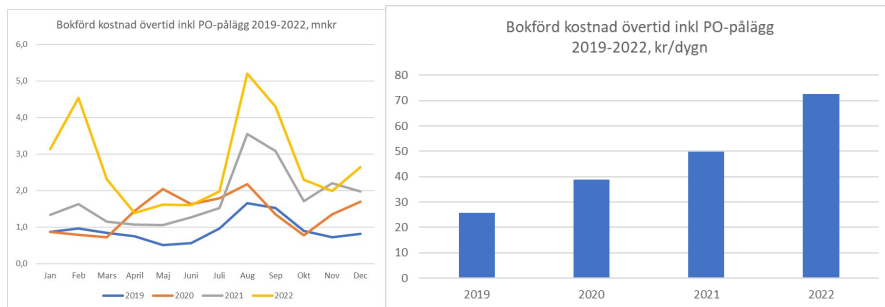
5.2 Enheternas bokslutsprognos

I bilaga 7.1 Utfall per enhet framgår enheternas resultat 2022 för respektive enhet.

Korttidssjukfrånvaron mätt i antalet dagar per månadsavlönad personal uppgår ackumulerat september 2022 till 13,2 dagar vilket är en ökning med 1 dag (9%) jämfört med 2021. Orsaken till den höga korttidssjukfrånvaron under början av året kopplat till

pandemin, samt en något högre sjukfrånvaro under semestertiden än normalt. Se bilaga 7.4 korttidsvård.

Övertidskostnaderna har ökat kraftigt under 2022 och den utfall för 2022 uppgår till 33 mnkr att jämföra med utfall 2021 på 21,6 mnkr. Kostnaden per boendedygn har ökat stadigt sedan 2019 och från 2021 till 2022 har kostnaden stigit med 46%. En stor bidragande orsak till detta är bemanningssvårigheter som under årets första månader till stor del kan kopplas till hög sjukfrånvaro under pandemin men även ett svårt bemanningsläge under sommaren och tidig höst. Ökningen av övertidskostnader avser samtlig personal inom vårdboendenämndens verksamheter.



I slutet av 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 uppgår bokförd kostnad för hyrsjuksköterska till 6,9 mnkr, att jämföra med 3,6 mnkr 2021. Majoriteten av dessa kostnader beror på svårt bemanningsläge för sjuksköterskorna, ca 20% av kostnaden är direkt kopplad till hög vårdtyngd på Tullhuset. Se även bilaga 7.2 Kostnader hyrsjuksköterska.

Beläggningsgraden var totalt sett hög under 2022, 97,9 % (97,1 % 2021). Se även bilaga 7.4 Beläggningsgrad totalt och per enhet.

5.2.1 Vobo gemensamt

Resultat för Vobo gemensamt är för 2022 2,3 mnkr, och orsaken är en prognos vad gäller ej utfördelade statsbidrag.

5.2.2 Vobo väster

Vobo väster redovisar ett underskott på -8,9 mnkr att jämföra med 2,1 mnkr för 2021. I syfte att nå budget så arbetar flera enheter med att se över schemastruktur för att anpassa sig till den tilldelade ramen, samtidigt som kvaliteten och god arbetsmiljö ska upprätthållas.

Elgströmska redovisar ett underskott på -0,9 mnkr. Kostnaderna för personal är höga i relation till budget kopplat till höga kostnader för korttidsjukfrånvaro, tidvis högt övertidsuttag samt extra resurser på grund av hög vårdtyngd.

Kornellen tillsammans med Rosenlund redovisar ett underskott på -0,2 mnkr. Kornellen har haft en del problem med larminstallationen vilket resulterat i förstärkt grundbemanning för att säkerställa vårdkvalitén.

Mikaeligården redovisar ett underskott på -4,9 mnkr. En stor del av underskottet beror på höga personalkostnader där övertidskostnader är en del.

Rynningeviken redovisar ett underskott på -1,0 mnkr. Enheten har ett nytt schema med bokningsbara pass som minskat behov av vikarier och ett pilotprojekt med ständig helg som redan gett effekt i att behålla personal. En orsak till underskottet är att enheten behövt sätta in omfattande extra resurs under hösten rörande en boende.

Trädgårdarna redovisar ett underskott på -0,4 mnkr. Trots väldigt hög sjukfrånvaro under början av året har enheten klarat bemanningen bra då de arbetar med bokningsbara pass och har en i grunden bra planering med vikarier. Under hösten hade enheten behov av inköp av telefoner till trygghetslarmen vilket ger en ökad kostnad på cirka 0,2 mnkr.

Västerpark redovisar ett överskott på 3,3 mnkr. Enheten öppnar avdelningar löpande under hösten och har i samband med öppning en fast ersättning, vilket bidrar till att de uppvisar ett visst överskott. Detta överskott är svårprognosticerat och påverkas mycket av i hur fort enheten fylls med boende.

Ölmbrogården redovisar ett underskott på -2,1 mnkr. Bidragande orsaker till underskottet är en tillfällig utökning av nattbemanningen under maj-augusti samt att enheten utökat med ytterligare enhetschef på 75 % från och med maj. I dagsläget ser enheten att det ekonomiska underskottet ökat kopplat till att fler gått upp till heltid, men översyn av schema är på gång och ska vara på plats under hösten. Därutöver har enheten haft höga kostnader för övertid och korttidssjukfrånvaro. Enheten har stora rekryteringsvårigheter, både vad gäller tillsvidareanställningar och timavlönade, kopplat till geografisk placering.

Intraprenaden Demenscentrum redovisar ett underskott på -2,0 mnkr, men detta täcks av överförda resultat från tidigare år. Enheten påverkas inte av det nya nattarbetstidsmättet då medarbetarna arbetar kväll/natt. Personalkostnaderna är höga gentemot budget vilket beror på höga kostnader för korttidssjukfrånvaro, övertid och behov av extra resurs kopplat till hög vårdtyngd.

Intraprenaden Löwenhjemska redovisar ett underskott på -0,7 mnkr, men detta täcks av överförda resultat från tidigare år. Enheten arbetar med att nyttja personal som gått upp på heltid istället för timavlönade och personal samverkar mellan våningar för att finnas där behovet finns. Under året pågår renovering på enheten men ersättning utgår från Programnämnd social välfärd för att täcka de högre kostnaderna.

5.2.3 Vobo sydväst

Vobo sydväst redovisar ett underskott på -8,4 mnkr att jämföra med -0,5 för 2021. I syfte att nå budget så arbetar flera enheter med att se över schemastruktur för att anpassa sig till den tilldelade ramen, samtidigt som kvaliteten och god arbetsmiljö ska upprätthållas.

Adolfsbergshemmet redovisar ett överskott på 0,3 mnkr. Enheten arbetar med bemanning och generella schemaändringar planeras att ske under hösten. Planen är att det ska bli mindre administration kring bemanning, lägre övertidskostnader, färre timavlönade och fler månadsavlönade. Förväntade effekter är att enheten ska upprätthålla en ekonomi i balans.

Berggården redovisar ett underskott på -1,1 mnkr vilket i sin helhet är kopplat till kvalitetsarbete på enheten. Nämnden kommer att begära ersättning från Programnämnd social välfärd för att täcka dessa kostnader. Många medarbetare har, i samband med att

kommunen övertog verksamheten, gått upp på heltid, så det är en utmaning med bemanning och planering. Enheten har kommit långt i sitt arbete med bokningsbar tid inom enheten.

Karlslundsgården redovisar ett underskott på -1,8 mnkr vilket till stor del beror på höga övertidskostnader. Enheten har haft heltid som norm redan från start och ska under året arbeta med att minimera övertidsturer, göra en schemaöversyn och se över bemanningsrutiner. En stabil bemanning förväntas även minska korttidsjukfrånvaron.

Rostahemmet redovisar ett underskott på -2,1 mnkr. Tidigare år har enheten haft ett antal parboende, men i dagsläget är det inga parboende vilket påverkar enhetens ekonomi negativt. Enheten har utmaningar med att arbeta med bokningsbar tid vilket har lett till ökade kostnader där övertid är en del. Under hösten planeras ett nytt schema att införas vilket förväntas minska personalkostnaderna.

Vintrosahemmet redovisar ett underskott på -0,1 mnkr. Enheten kommer att utöka grundbemanningen för att minska behovet av timavlönade och från och med i höst förväntas ett nytt schema vara på plats som ser över både dag och natt.

Intraprenaden Backgården redovisar ett underskott på -1,4 mnkr som täcks av det överförda resultatet från tidigare år. Enheten har höga personalkostnader i relation till budget och behöver arbeta med schemaläggning för effektiv bemanning.

Intraprenaden Lindhultsgården redovisar ett underskott på -1,4 mnkr vilket täcks av det överförda resultatet. Lindhultsgården har ökat grundbemanningen och tagit bort långturer. Detta har gett mindre stress hos personalen, fått fart på aktiviteter med de boende och minskat vikariepassen. Enheten ser dock behov av att se över schemaläggningen för att säkra budget i balans.

Intraprenaden Ängen redovisar ett underskott på -0,7 mnkr för vilket de planerar att nyttja det överförda resultatet. Ängen har planerat att nyttja del av sitt överförda resultat för arbete med heltid och planering pågår för att minska vikarietiden.

5.2.4 Vobo Öster

Vobo öster redovisar ett underskott på -5,9 mnkr att jämföra med -2,7 mnkr 2021. I syfte att nå budget så arbetar flera enheter med att se över schemastruktur för att anpassa sig till den tilldelade ramen, samtidigt som kvaliteten och god arbetsmiljö ska upprätthållas.

Askenäshemmet redovisar ett överskott om 0,1 mnkr. Enheten får ekonomisk ersättning från Programnämnd social välfärd för förlorade intäkter under ombyggnationen. Stort arbete med schemaförändring pågår och nytt schema planeras att införas under hösten.

Hagagården redovisar ett underskott på -1,8 mnkr. Enheten har under året haft höga personalkostnader delvis kopplat till kohortvård, vak och extra resurser. Kostnaderna för övertid och sjukfrånvaro har varit höga under året. Det sker ett aktivt arbete med bemanning och enheten följer noga bokningsbara turer för att se om detta ger ett lägre antal vikarietimmor och övertid.

Jeremiasgården redovisar ett underskott på -2,2 mnkr. Enheten har haft hög omsättning av HSL-personal och svårighet att tillsätta tjänster ger höga kostnader. Därutöver har enheten haft höga kostnader för extra resurser och övertid.

Södermalms hemmet redovisar ett underskott på -3,5 mnkr. Enheten har haft extra personalkostnader för kohortvård samt för extra resurser kopplat till hög vårdtyngd. Under året har det varit stora bemanningssvårigheter vilket resulterat i höga kostnader för övertid, korttidsjukfrånvaro samt hyrsjuksköterska. Arbete med schemaläggning och planering pågår och nytt schema planeras till hösten. Enheten har rekryterat en chef för legitimerad personal vilket förväntas ge en bättre stabilitet.

Tullhuset redovisar ett underskott på -1,2 mnkr. Vårdtyngden har under året varit hög vilket resulterat i kostnader för extra resurser. Därutöver har kostnaderna för övertid korttidsjukfrånvaro och hyrsjuksköterska varit höga under året. Det har varit full beläggning på samtliga platser samt två extra platser på grund av högt tryck från USÖ.

Intraprenaden Klosterbacken redovisar ett överskott om på 2,7 mnkr.

Intraprenaden Skebäcksgården redovisar ett överskott om 0,2 mnkr 2022, enheten har under året haft höga kostnader för resurser kopplat till hög vårdtyngd.

5.2.5 Övergripande verksamhet

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

Förvaltningsgemensamt inklusive företagshälsovård och friskvård redovisar för 2022 en positiv budgetavvikelse på 2,3 mnkr. Orsaken till detta är i huvudsak lägre hyreskostnader för administration kopplat till att lokalkostnader inom NOD-projektet inte fördelats ut samt budgetreserver som inte planeras att nyttjas.

5.2.6 Politisk verksamhet

Vårdboendenämndens verksamhet redovisar en budget i balans för 2022.

För nämndens planeringsreserv redovisas ett överskott om 0,8 mnkr.

5.3 Intäkts- och kostnadsutveckling

Bruttoredovisning, belopp i mnkr					Boksluts prognos 2022	Avvikelse, Budget- resultat 2022	Förändring 2021- 2022	Förändring % 2021- 2022	Förändring % Bud-resultat 2022
	Bokslut 2021	Budget 2022	Ack utfall okt 2022	% av budget					
Kostnader									
Personalkostnader	-775,9	-780,7	-861,7	110%	-854,1	-81,0	-85,8	11%	10%
Köp från bemanningsföretag	-3,6	-2,0	-6,9	345%	-6,1	-4,9	-3,3	92%	245%
Kapitalkostnader	-6,8	-5,8	-6,0	103%	-5,9	-0,2	0,8	-12%	3%
Lokalkostnader inkl lokalvård	-7,3	-6,6	-8,0	122%	-6,5	-1,4	-0,7	10%	22%
Förbrukningsinventarier, förbrukningsmaterial, arbetskläder	-28,4	-28,5	-30,2	106%	-31,8	-1,7	-1,8	6%	6%
Köp av kost inklusive näringsdryck	-55,6	-57,7	-62,9	109%	-61,5	-5,2	-7,3	13%	9%
Bil- och transportkostnader	-2,6	-2,4	-3,2	135%	-2,8	-0,8	-0,6	23%	35%
Övriga kostnader	-25,5	-23,1	-29,2	127%	-27,3	-6,2	-3,7	15%	27%
Summa kostnader	-905,7	-906,8	-1 008,2	111%	-996,1	-101,3	-102,5	11%	11%
Intäkter									
Statsbidrag	36,4	5,4	43,5	800%	32,3	38,0	7,1	20%	700%
Försäljning av verksamhet	819,8	860,0	898,1	104%	900,8	38,1	78,4	10%	4%
Övrigt	12,4	6,1	11,2	185%	6,6	5,2	-1,2	-10%	85%
Summa intäkter	868,6	871,5	953	109%	939,7	81,3	84,2	10%	9%
Nettokostnad	-37,1	-35,3	-55,4	157%	-56,4	-20,0	-19,3	52%	57%

Tabellen ovan visar avvikelse i mnkr och i % mellan budget 2022 och bokslutsprognos 2022 samt avvikelse i mnkr och i % mellan bokslut 2021 och bokslutsprognos 2022. Orsaken till att försäljningen ökar med 10% i jämförelse med 2021 är i huvudsak kopplat till ökat antal platser i och med öppnandet av Kornellen, Västerpark samt övertagandet av Berggården. Kostnaderna ökar också markant jämfört med förra året och förklaring är dels det ökade platsantalet, dels att kostnaderna är högre på grund av hög inflation,

användandet av bemanningssköterska, höga övertidskostnader och hög korttidssjukfrånvaro.

5.4 Investeringar

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

Objekt	Budget	varav från	Utfall jan- dec	Prognos	Bud-Prog
Belopp (mnkr)	2022	2021	2022	2022	2022
Totalt investeringar	-3,3	0	-2,9	-3,3	0,0
varav Vobo väster	-0,7		-0,7	-0,9	-0,2
varav Vobo sydväst	-0,8		-1,2	-0,9	-0,1
varav Vobo öster	-1,5		-1,0	-1,5	0,0
varav Vobo gemensamt	-0,3		0,0	0,0	0,3

Vårdboendenämnden har en investeringsbudget på 3,3 mnkr och inga investeringsmedel har beviljats överförda från 2021. Totalt genomförda investeringar under 2022 uppgår till 2,9 mnkr. Under 2022 är det i huvudsak utbytesinvesteringar av möbler till gemensamma utrymmen och kontor som återfinns i utfallet.

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	154 860	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 permanenta platser i vård- och omsorgsboende (inkl. entreprenader)	1 170	1 210	1 205	1 212	1 302
- varav hos kommunala utförare	1 054	1 092	1 087	1 094	1 220
Antal personer i kö till vård- och omsorgsboende	93	122	62	159	63
Antal platser korttidsvård	118	133	142 ²	142	132
- varav hos kommunal utförare	114	133	142	142	132
Ekonomi					
Ramavvikelse, mnkr	-	5,7	-17,1 ³	-3,1 ³	-20 ³
Anställda					
Totalt antal årsarbetare	-	1311,6	1342,8	1372,6	1538,4
Organisationsutveckling					
Antal intraprenader	7	7	7	7	7

¹ Preliminärt utfall för 2022

² Från och med 2020 ingår möjlighet till överbeläggning i antal platser korttidsvård (12 platser Tullhuset och 3 platser Ölmrogården) samt 2 gästrum på Skebäcksgården.

³ Ramavvikelse exklusive beräknade effekter av covid-19 uppgår till 3,3 mnkr 2020, 2,1 mnkr 2021, -3,4 mnkr 2022.

7. Bilagor

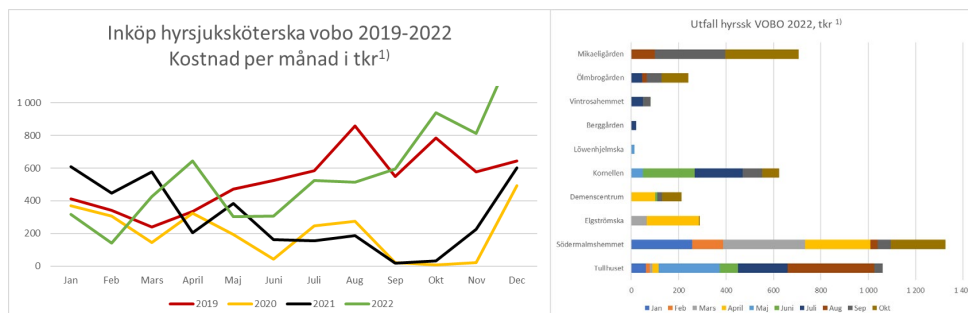
7.1 Utfall per enhet

Vård- och omsorgsboende exklusive Vobo gemensamt	Januari-december 2022					Januari-december 2021					2021 Helår		Boksluts prognos 2022	
	Intäkter	Kostnader	Resultat intäkter - kostnader	Resultat % av intäkter	mnkr avvikelse budget	Intäkter	Kostnader	Resultat intäkter - kostnader	% av intäkter	mnkr avvikelse budget	Resultat	Resultat	Resultat	
VOBO VÄSTER														
Vobo avd väster	1,1	-1,1	0,0	-2%	0,0	1,0	-1,0	0,0	4%	0,0			-0,1	0,0
Vobo väster														
Elgströmska	57,7	-58,6	-0,9	-1%	-0,9	54,1	-48,9	5,1	9%	5,1			0,1	-1,0
Kornellen ¹⁾	51,8	-49,1	2,7	5%	2,7	0,9	-0,6	0,3	37%	0,3			0,1	2,3
Mikaeligården	37,6	-42,5	-4,9	-13%	-4,9	36,7	-35,9	0,8	2%	0,8			-2,7	-4,8
Rosenlund ¹⁾	3,5	-6,4	-2,9	-84%	-2,9	22,9	-21,4	1,5	7%	1,5			-0,7	-2,8
Rynningeviken	36,8	-37,8	-1,0	-3%	-1,0	34,2	-30,8	3,4	10%	3,4			-0,1	-0,5
Trädgårdarna	61,1	-61,5	-0,4	-1%	-0,4	59,6	-54,5	5,1	9%	5,1			-0,2	-0,3
Västerpark	16,4	-13,1	3,3	20%	3,3									1,5
Ölmbrogården	23,8	-25,9	-2,1	-9%	-2,1	23,7	-20,6	3,1	13%	3,1			0,9	-1,8
Totalt vobo väster	288,7	-294,8	-6,2	-2%	-6,2	232,1	-212,6	19,4	8%	19,4			-2,6	-7,4
Vobo intraprenader väster														
Demenscentrum	42,0	-44,0	-2,0	-5%	-2,0	41,9	-37,9	4,0	10%	4,0			0,4	-1,9
Löwenhjelmiska	30,4	-31,1	-0,7	-2%	-0,7	33,4	-30,7	2,7	8%	2,7			0,2	-0,4
Totalt vobo intraprenader väster	72,4	-75,1	-2,7	-4%	-2,7	75,3	-68,6	6,7	9%	6,7			0,6	-2,4
Totalt VOBO VÄSTER inkl intr.	362,1	-371,0	-8,9	-2%	-8,9	308,4	-282,2	26,2	8%	26,2			-2,1	-9,8
VOBO SYDVÄST														
Vobo avd sydväst	1,1	-1,2	-0,1	-14%	-0,1	1,0	-1,1	-0,1	-8%	-0,1			-0,2	0,0
Vobo sydväst														
Adolfsbergshemmet	54,5	-54,2	0,3	1%	0,3	51,1	-47,0	4,1	8%	4,1			-0,5	-0,1
Berggården ²⁾	16,2	-17,3	-1,1	-7%	-1,1									-1,6
Karlstundsgården	49,8	-51,5	-1,8	-4%	-1,8	47,8	-44,6	3,2	7%	3,2			-1,3	-1,2
Rostahemmet	66,0	-68,1	-2,1	-3%	-2,1	64,6	-57,7	6,9	11%	6,9			1,2	-1,5
Vintrosahemmet	25,4	-25,5	-0,1	0%	-0,1	23,5	-21,1	2,4	10%	2,4			0,2	-0,3
Totalt vobo sydväst	211,8	-216,6	-4,8	-2%	-4,8	187,0	-170,4	16,6	9%	16,6			-0,4	-4,7
Vobo intraprenader sydväst														
Backagården	25,6	-26,9	-1,4	-5%	-1,4	24,8	-22,3	2,5	10%	2,5			0,3	-1,3
Lindhultsgården	18,2	-19,6	-1,4	-7%	-1,4	17,3	-15,5	1,8	10%	1,8			0,1	-0,7
Ängen	39,9	-40,6	-0,7	-2%	-0,7	38,0	-34,9	3,1	8%	3,1			-0,3	-0,4
Totalt vobo intraprenader sydväst	83,7	-87,1	-3,5	-4%	-3,5	80,2	-72,7	7,4	9%	7,4			0,1	-2,3
Totalt VOBO SYDVÄST inkl intr.	296,6	-305,0	-8,4	-3%	-8,4	268,2	-244,3	23,9	9%	23,9			-0,5	-7,1
VOBO ÖSTER														
Vobo avd öster	1,1	-1,0	0,1	8%	0,1	1,0	-0,9	0,1	9%	0,1			0,0	0,0
Vobo öster														
Askenäs	19,1	-19,0	0,1	0%	0,1	23,0	-21,1	1,9	8%	1,9			-0,2	0,0
Hagagården	23,5	-25,3	-1,8	-8%	-1,8	20,9	-20,1	0,8	4%	0,8			-1,3	-1,6
Jeremiasgården	39,7	-41,9	-2,2	-6%	-2,2	39,1	-35,8	3,2	8%	3,2			-0,4	-2,2
Södermalms hemmet	83,9	-87,4	-3,5	-4%	-3,5	81,0	-76,6	4,4	5%	4,4			-3,5	-4,1
Tullhuset	51,4	-52,6	-1,2	-2%	-1,2	47,5	-44,4	3,1	6%	3,1			-1,9	-1,5
Totalt vobo öster	217,5	-226,2	-8,7	-4%	-8,7	211,4	-198,1	13,4	6%	13,4			-7,3	-9,4
Vobo intraprenader öster														
Klosterbacken	44,9	-42,3	2,6	6%	2,6	42,9	-37,6	5,3	12%	5,3			1,9	2,7
Skebäcksgården	43,5	-43,3	0,2	0%	0,2	42,0	-35,8	6,2	15%	6,2			2,7	0,0
Totalt vobo intraprenader öster	88,3	-85,6	2,8	3%	2,8	84,9	-73,4	11,5	14%	11,5			4,6	2,7
Totalt VOBO ÖSTER inkl intr.	306,9	-312,8	-5,9	-2%	-5,9	297,4	-272,4	25,0	8%	25,0			-2,7	-6,7
TOTALT VOBO	965,6	-988,7	-23,1	-2%	-23,1	874,0	-798,9	75,1	9%	75,1			-5,3	-23,5
Varav intraprenader	244,4	-247,8	-3,4	-1%	-3,4	240,4	-214,7	25,7	11%	25,7			5,3	-2,0
Totalt VOBO exkl intraprenader	721,2	-740,9	-19,7	-3%	-19,7	633,6	-584,2	49,4	8%	49,4			-10,6	-21,5

1) Kornellen och Rosenlund får ses sammanslaget under 2022, då Rosenlunds verksamhet i mars flyttas över till Kornellen.

2) Berggården övergick i kommunal regi under maj 2022.

7.2 Kostnader Hyrsjuksköterska



1) Uppgifterna är hämtade ur ekonomisystemet vilket innebär att kostnaden för hyrsjuksköterska bokförs i den

period som fakturan slutattesteras vilket kan avvika från den period som arbetet utförts i.

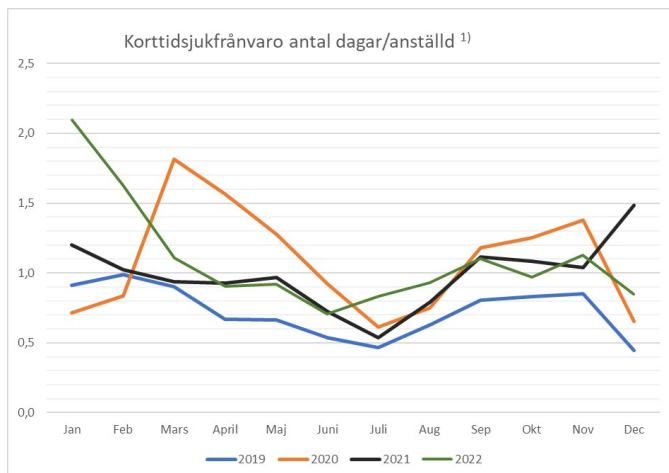
I november 2019 införde förvaltningen stopp för hyrsjuksköterska vilket innebär att alla behov ska prövas och beslut om undantag fattas av förvaltningschef. Uppdraget till verksamheten är att i första hand använda befintliga resurser på ett mer effektivt sätt, till exempel genom ökad samverkan. Under 2020 minskade kostnaderna men från december 2020 har kostnaden ökat kraftigt. Under 2022 uppgår ackumulerat oktober bokförd kostnad för hyrsjuksköterska till 6,9 mnkr, att jämföra med 3,6 mnkr 2021. Majoriteten av dessa kostnader beror på svårt bemanningsläge för sjuksköterskorna, ca 20% av kostnaden är direkt kopplad till hög vårdtyngd på Tullhuset. I diagrammet ovan visas enbart bokförda kostnader vilket innebär att det till viss del kan saknas kostnader för inhyrd personal.

7.3 Justering av intraprenadernas resultat 2022

Intraprenader	Ack resultat	Resultat	Utfall beläggnings- ersättning + ersättning renovering Löwenhjemska 2022	7 % av utfall beläggnings- ersättning 2022	Ack resultat med hänsyn tagen till 7%-regeln
tkr	IB 2022	2022	2022	2022	Preli UB 2022
Demenscentrum (avd väster)	2 235	-1 985	38 660	2 706	250
Löwenhjemska (avd väster)	2 257	-715	29 754	2 083	1 542
Backagården (avd sydväst)	1 693	-1 370	24 647	1 725	323
Ången (avd sydväst)	1 699	-724	37 307	2 611	975
Lindhultsgården (avd sydväst)	1 146	-1 357	16 724	1 171	-211
Skebäcksgården (avd öster)	2 813	175	40 799	2 856	2 856
Klosterbacken (avd öster)	2 823	2 575	42 330	2 963	2 963
Totalt	14 666	-3 401	230 221	16 115	8 698

Då budgeten för intäktsfinansierade verksamheter är 0kr bör ackumulerat överfört resultat jämföras mot 7% av beläggningsersättningen 2022.

7.4 Korttidssjukfrånvaro antal dagar per anställd



7.5 Beviljade statsbidrag och kvalitetsmedel från programnämnd social välfärd.

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 personcenterad 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 kundskapen om HBTQI-personers situation					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Totalt	
HBTQI-utbildningar, Rostahemmet, Jeremiasgården, Ölmbrogården, Ången		80		80	
Totalt		80	0	80	
Statsbidrag Teknik, kvalitet och effektivitet med den äldre i fokus					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Totalt	
Två verksamhetsutvecklare 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	0 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
Bemanningscontroller, 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 önsknings och behov		64			64
Totalt		259	0		259

Nära vård					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Vård- och omsorg	Totalt
Utbildning specialistsjuksköterska				4 500	4 500
Processledare Nära vård				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

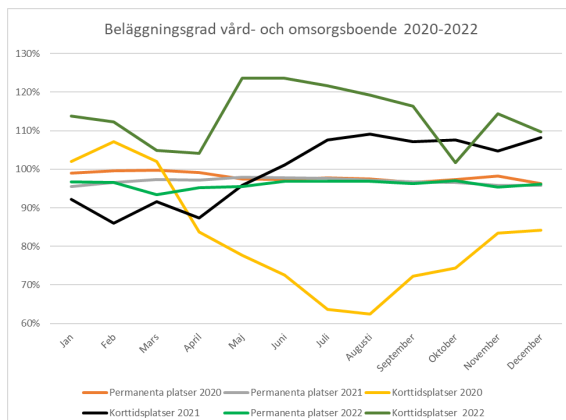
Presstationsbaserat statsbidrag utökad bemanning av sjuksköterskor på särskilda boenden (15,5 mkr 2022-2023)					
	tkr	Vårdboendenämnden	Hemvårdsnämnden	Vård- och omsorg	Totalt
Ökad bemanning sjuksköterska Tullhuset		900			900
Ökad bemanning AT Tullhuset		200			200
Ökad bemanning omvårdnadspersonal dag, kväll, natt, Tullhuset		400			400
Ökad bemanning sjuksköterska Mobila team				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
Interna utbildare inom dokumentation HSL och MCSS (digital signering)				0	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 antigenester		208	335		543
Covid-19 vaccination		516	1 412		1 928
Totalt		516	1 412	0	15 952

7.6 Beläggingsgrad totalt och per enhet



Beläggingsgraden beräknas genom att ta antal genomförda dygn genom disponibla dygn enligt budget. Detta innebär att beläggingsgraden kan hamna över 100 % både på permanenta och korttidsplatser. Vad gäller permanenta platser beror detta i huvudsak på parbo och vad gäller korttidsplatser beror detta på att permanenta platser ibland nyttjas som korttidsplatser. Total beläggingsgrad var för 2022 97,9%, permanenta platser 97,3% och

korttidsplatser 104,1%. Orsaken till den låga beläggningen på permanenta platser påverkas i hög grad av att Västerpark öppnar fler platser som inte fullt ut belagts. Den höga beläggingsgraden vad gäller korttidsplatser är i huvudsak att Kornellen tillfälligt ställt om tio platser till korttidsvård, men i budget är dessa permanenta platser.

Nedan framgår beläggingsgrad per enhet för respektive vård- och omsorgsboende under 2022. I de fall ett våbo inte har budgeterade korttidsplatser så kan permanenta platser nyttjas för korttidsplatser vid behov.

Vård- och omsorgsboende Beläggning 2022	Permanent platser						Korttidsplatser ¹⁾						2022 helår	2021 helår	2022 jmf 2021		
	Vård- boende	Äldre psykiatri	Tecken- språk	Demens	Specialb demens	Yngre demens	Totalt perm. platser	Korttid somatic	Korttid demens	Växelvård	Palliativa Trygghets pl.	Korttid rehab				Utredn avanc. ²⁾	Totalt korttids- platser
Vobo väster																	
Elgströmska				99%	101%		99%							98%	99%	98%	0%
Kornellen	47%			126%			87%										
Mikaelgården	93%			99%			97%	97%		68%			72%	93%	89%	4%	
Rynningeviken	97%						97%							97%	95%	2%	
Trädgårdarna	100%			98%			99%							99%	100%	-1%	
Västerpark	79%			76%			76%							76%			
Ölmbrogården				98%			98%	107%					107%	102%	108%	-5%	
Vobo intraprenader väster																	
Demenscentrum					92%	98%	93%		95%	86%			91%	93%	93%	-1%	
Löwenhjelmiska	78%			117%			97%							97%	83%	17%	
Vobo sydväst																	
Adolfsbergshemmet	103%	98%		107%			102%							102%	97%	4%	
Berggården	92%			96%			95%							95%			
Karlslundsgården	100%		100%	98%			99%							99%	100%	-1%	
Rostahemmet	100%			98%			99%							99%	100%	-1%	
Vintrosahemmet	94%			98%			97%							97%	93%	5%	
Vobo intraprenader sydväst																	
Backgården	98%			99%			99%							99%	105%	-6%	
Lindhultsgården				99%			99%							99%	99%	0%	
Ången	97%			99%			98%							98%	98%	0%	
Vobo öster																	
Askenäs	97%			97%			97%							103%	98%	5%	
Hagagården	98%			99%			99%		75%				75%	96%	88%	9%	
Jeremiasgården	99%			89%			96%							96%	96%	0%	
Södermalms hemmet	99%			98%			98%							98%	98%	0%	
Tullhuset								99%	79%			188%	81%	120%	120%	104%	15%
Vobo intraprenader öster																	
Klosterbacken	100%			103%			101%							101%	98%	3%	
Skebäcksgården	98%						98%	81%		78%	84%		81%	93%	96%	-2%	
Totalt	94%	98%	100%	100%	94%	98%	97,3%	79%	148%	77%	84%	188%	81%	104,1%	97,9%	97,1%	0,8%

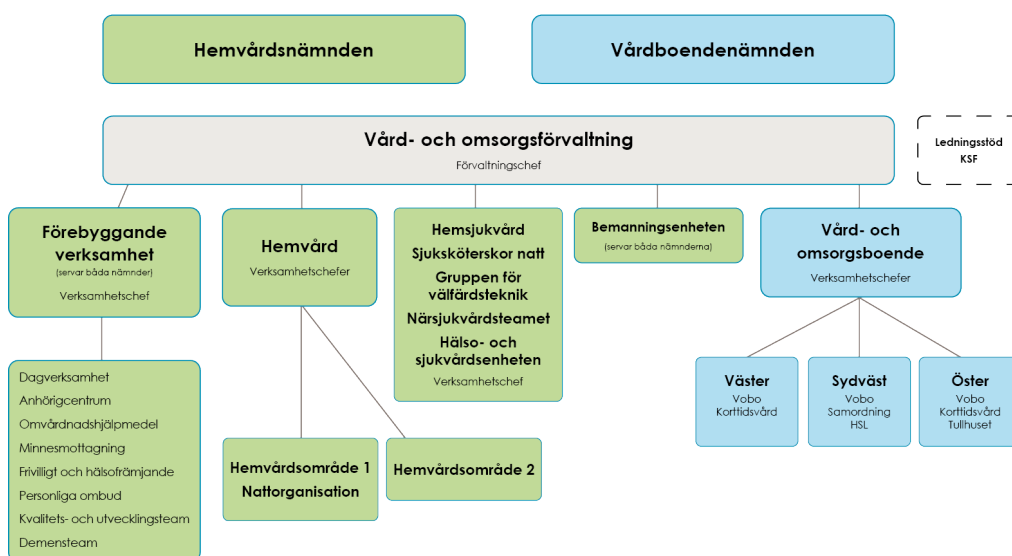
1) Tullhuset och Ölmbrogården har möjlighet att belägga korttidsplatserna med 10 respektive 3 överbeläggningar utöver platsbudgeten vilket gör att beläggningen kan överstiga 100 %. På Skebäcksgården och Demenscentrum finns en gästströmsplats vardera, men beläggning av dessa är inte med i sammanställningen ovan.

I de fall permanenta platser nyttjas som korttidsplatser på vobo som har korttidsplatser i sin platsbudget kan beläggningen överstiga 100 %.

2) Utredning avancerad avser de 5 platser på Tullhuset som ingår i ett pilotprojekt vad gäller plats med HSL-beslut. Projektet bedrivs tillsammans med Region Örebro Län.

7.7 Driftnämndens organisation

Vård och omsorg i Örebro kommun



7.8 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, ÅBIC.

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 räkna till.

LOU: Lagen om offentlig upphandling

LOV: Lagen om valfrihetssystem

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

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

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

Träffpunkt: Mötesplats för seniorer.

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

Åldras på dina villkor: Strategi för äldreomsorgen i Örebro kommun

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