

Verksamhetsplan för omsorgsnämnden 2024 - 2026



Foto: www.smalandsbilder.se

Antagen av nämnd: Omsorgsnämnden

Datum: 2023-04-05 § 43

Dokumentet gäller från: 2023-04-11

Dokumentansvarig: Ordf. Filip Wihrén Andersson, förvaltningschef Ulrika Gustafsson

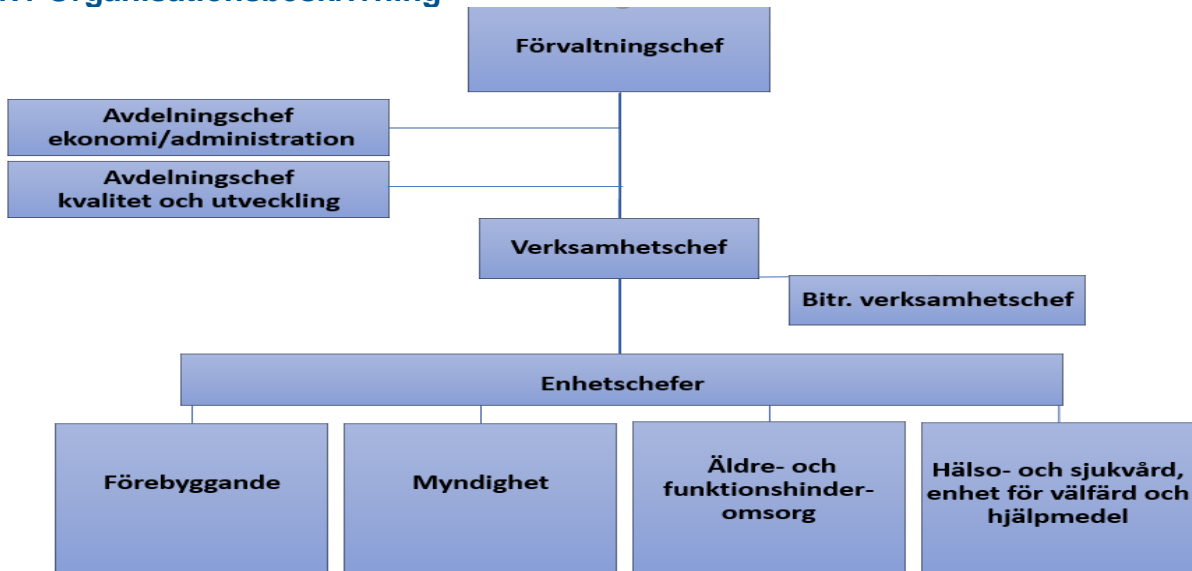
Innehåll

1. Nämndens uppdrag enligt reglemente	3
1.1 Organisationsbeskrivning	3
1.2 Uppdragets omfattning	3
2. Verksamhetsåren 2024 - 2026	4
2.1 Strategier och metoder	4
3. Framtida utmaningar	6
4. Nämndens mål	9
4.1 Grunduppdrag av god kvalitet för den vi är till för (Kvalitet)	9
4.2 Klimatsmarta val underlättas (Klimat)	10
4.3 Medborgare och medarbetare är delaktiga i kommunens utveckling (Delaktighet)	10
4.4 Arbetsgivare kan anställa de medarbetare de behöver (Kompetensförsörjning)	11
4.5 Strategiska perspektiv	11
4.6 Strategiska uppdrag	11
5. Nämndens Ekonomi	12
5.1 Driftbudget 2024 samt plan 2025-2026	12
5.2 Investeringsbudget 2024 samt –plan 2025–2028	12
6. Nämndens HR	13
7. Nämndens viktigaste nyckeltal	14
8. Sammanfattning	14

1. Nämndens uppdrag enligt reglemente

Omsorgsnämnden ansvarar för omsorgen om äldre- och personer med funktionsnedsättning enligt Socialtjänstlag (SoL) och Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) samt följdlagar och författningar. Nämnden ansvarar även för den kommunala hälso- och sjukvården inom de särskilda boendeformerna och ordinärt boende (hemsjukvård), enligt Hälso- och sjukvårdslag (HSL).

1.1 Organisationsbeskrivning



1.2 Uppdragets omfattning

Nämndens målgrupper är äldre och personer med funktionsnedsättning. Omsorgsförvaltningen har i uppdrag att tillgodose enskilda personers behov av stöd, service och omvårdnad. Det är behovet och individens mål som är avgörande för vilka insatser som är aktuella. Brukarens individuella behov, mål och måluppfyllelse ska stå i centrum. Fokus i verksamheten är måluppfyllelse av de individuella målen utifrån biståndsbesluten.

Behov utifrån SoL och LSS prövas av myndighetsenheten utifrån aktuell lagstiftning och rättspraxis med hänsyn tagen till den enskildes livssituation, resurser och önskemål.

Enligt HSL ansvarar kommunen för hälso- och sjukvård i särskilt boende. Enligt överenskommelse med regionen har kommunen också ansvar för hemsjukvård i ordinärt boende vilket regleras i det hälso- och sjukvårdsavtal som tecknats mellan parterna. Hemsjukvårdsansvaret omfattar hemsjukvårdsinsatser (för alla åldrar) upp till sjuksköterskans ansvarsnivå och rehabiliterings- och habiliteringsansvaret upp till arbetsterapeut/fysioterapeuts ansvarsnivå. Behov av hälso- och sjukvårdsinsatser bedöms av legitimerad personal.

Nämnden är skyldig att rapportera till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) om beviljat bistånd enligt SoL och insatser enligt LSS som inte har verkställts inom tre månader efter beslut (inkl. de som tackat nej och/eller tillgodosetts på annat sätt).

Nämnden tillämpar valfrihetssystem enligt Lag om valfrihetssystem (LOV), vilket innebär att den enskilde har rätt att välja den utförare som ska utföra insatserna utifrån de utförare som nämnden godkännt och tecknat avtal med. Värnamo kommun tillämpar LOV inom hemtjänst och daglig verksamhet. Externa utförare ska förhålla sig till nämndens uppdrag på samma sätt som verksamheter i intern regi.

När det finns särskilda skäl och den enskildes behov inte kan tillgodoses genom den verksamhet som bedrivs inom kommunen kan nämnden göra enstaka platsköp, enligt LOU, i annan extern verksamhet.

2. Verksamhetsåren 2024 - 2026

Det nya arbetssättet, LEIF (Lugnt och Effektivt med Individen I Fokus) präglas av individens behov i centrum fortsätter under hela planperioden. Omställningen görs med utgångspunkt i förvaltningens grunduppdrag, som är att bedriva en god äldreomsorg, funktionshinderomsorg samt hälso- och sjukvård. Ett rehabiliterande arbetssätt kommer att behöva utvecklas med såväl kompetenshöjning som metodstöd. Grunduppdraget ska innehålla arbetssätt och metoder som är hållbara för att klara Värnamo kommuns vision om 40 000 invånare 2035.

För att skapa en mer jämlik, kvalitativ, tillgänglig och effektiv socialtjänst samt hälso- och sjukvård har en överenskommelse mellan staten och SKR gjorts - ”Vision ehälsa 2025”. Målet med överenskommelsen är att se individen som medskapare till vård och omsorg, ge rätt information och kunskap, tillhandahålla trygghet och säker informationshantering och främja samverkan av utveckling och digital transformation.

För att uppfylla målen fortsätter arbetet med att säkra individens uppgifter genom GDPR anpassning i förvaltningen. Det sedan tidigare beslutade metoden Individens behov I Centrum (IBIC) har påbörjades i verksamheten och arbetet fortgår under 2024–2026. Arbetssättet medför behov av digitala verktyg som stöd i förbättringsarbetet. Verksamhetssystemet Pulsen Combine som nu införs i kommunen är anpassat efter denna modell. Utbildningsaktiviteter för anställda inom omsorgsförvaltningen berörs av denna omställning och utbildning kommer att krävas under planperioden.

Arbetet med ”Nära vård” innebär en ökad samverkan mellan kommun och region. ”Nära Vård” avser att säkra medborgarnas behov av trygghet och kontinuitet. En personcentrerad verksamhet utgår ifrån patienters och brukares behov och förutsättningar och möjliggör för alla att vara aktiva medskapare.

Det pågår även en översyn av socialtjänstlagen (Dir. 2017:39). I betänkandet ”En ny socialtjänstlag” (2020:47) riktar sig förslagen mot att utforma en socialtjänst som bidrar till social hållbarhet med individen i fokus och med ett förebyggande perspektiv som ger människor lika möjligheter och rättigheter. Vidare ska socialtjänsten erbjuda behovsanpassade insatser med ett förebyggande och evidensbaserat perspektiv. I dagsläget vet inte förvaltningen, i sin helhet, hur nämndens verksamheter kommer att påverkas av eventuella kommande lagförändringar inom SoL och LSS.

Verksamheten kommer att ha fokus på bemanningsprocesser under planperioden. Arbetet utgår från omsorgsförvaltningens ”plan för fortsatt arbete med heltid som norm” och ”LEIF”. Målet är att uppnå hälsosamma scheman med minskad övertid och sjukfrånvaro. Det innebär även ett omställningsarbete avseende kulturen i omsorgsförvaltningen.

2.1 Strategier och metoder

En genomlysning av myndigheten har genomförts och arbetet med resultatet kommer att fortsätta under hela planperioden. Förvaltningens intention är att kvalitetssäkra myndighetsprocessen, vilket innebär att handläggarna ska tolka riktlinjer och bedöma behov på samma sätt. Det är viktigt att politiken har möjlighet att sätta rätt ambitionsnivå så att förvaltningen kan bygga upp hållbar myndighetsutövning.

Det är av vikt att skapa delaktighet hos alla medarbetare som utifrån sin kunskap bidrar till att skapa tillit och förtroende i organisationen. Förvaltningens ambition är att skapa en hållbar arbetsmiljö som syftar till att minska sjukskrivningar och övertid bland medarbetarna.

För att kommuninvånarna ska hålla sig friska under längre tid i livet kommer förvaltningen arbeta med att förebygga psykisk- och fysisk ohälsa hos äldre. Omsorgsförvaltningen har inrättat mötesplatser med ett tydligt syfte att arbeta med förebyggande insatser. Där det finns gemensamma målgrupper vill förvaltningen arbeta tillsammans med andra myndigheter, föreningar och civilsamhället med flera. Det förebyggande arbetet är ett fokusområde för att möta framtidens behov av vård och omsorg. Målet är att bibehålla förmågor och självständighet i en trygg miljö.

Målgruppen inom funktionshinderområdet blir också allt äldre, detta betyder även ett ökat omvårdnadsbehov för målgruppen. För att förvaltningen ska kunna erbjuda insatser av god kvalitet måste alternativa boendeformer utredas. Vidare behöver förvaltningen säkerställa att fattade beslut verkställs i rätt boendeform. Inom psykiatriområdet behöver diskussioner med det kommunala bostadsbolaget påbörjas för att tillskapa bostäder med särskild service.

För att klara en åldrande befolkning måste olika boendeformer planeras. Det gäller bland annat särskilt boende med inriktning på demenssjukdom, bostad med särskild service, samt nya boendeformer för äldre för att möjliggöra kvarboende i större omfattning.

Under planperioden planeras en samlokalisering av våra verksamheter till lokaler på Expo. Målet är en effektiv verksamhet samt att lämna externt hyrda lokaler. Utifrån investeringsplanen avser flytt till Expo i mitten av innevarande planperiod.

Plan för utvecklingsinsatser med anledning av nytt statsbidrag till äldreomsorgen
Riksdagen beslutade om statens rambudget för 2021 den 25 november, i enlighet med Finansutskottets betänkande 2020/21: FiU1. Kommunfullmäktige gav den 26 november 2020, § 190, omsorgsnämnden i uppdrag att upprätta en plan för utvecklingsinsatser med anledning av nytt statsbidrag till äldreomsorgen med ca 14 miljoner kronor fram till 2025.

Omsorgsförvaltningens prioriteringar av de ca 14 miljoner som förstärker nämndens budget fram till 2025 och är fördelade på två områden och är enligt följande:

1) Förebyggande och tidiga insatser med välfärdsteknik och digitalisering

Möta framtidens utmaningar genom välfärdsteknik och digitala lösningar där verksamhetssystemen ger möjligheter till säker information och digitala tjänster samt tekniska lösningar som kan ge trygghet och effektiv vård i hemmet eller vårdboende. Förebyggande och tidiga insatser på rätt nivå inom vård och omsorg ger möjlighet till ett längre självständigt liv.

- Investera i tekniska lösningar så att medborgarna kan leva ett självständigt liv.
- Öka resurser och kompetens i verksamhetssystemen och välfärdsteknik så att medarbetarna får bra verktyg för att utföra sitt arbete och effektiviserar verksamheten.
- Att finansiera Enhetschef för det förebyggande arbetet samt en Medicinskt ansvarig för rehabilitering (MAR).
- Utredda möjlig effektivisering av matdistributionen och restaurangverksamheten.

2) Personal- och kompetensförsörjning

Vi lever längre och antalet äldre ökar som är i behov av vård och omsorg. Det ställer krav på långsiktiga lösningar inte minst inom personalförsörjningen. För att vara en attraktiv arbetsgivare behöver satsningar göras så att vi kan behålla, utveckla och rekrytera medarbetare och chefer.

- Utveckla arbetet med heltid som norm
- Avsätta resurser till bemanningscoacher och verktyg för bemanningsplanering till cheferna.
- Utredda borttagande av oattraktiva scheman som har delade turer.
- Säkerställa att all vård och omsorgspersonal har kompetens i IBIC (individens behov i centrum).
- Förstärkning kring bemanningsprocessens implementering

Plan för budget i balans

Omsorgsförvaltningen kommer, under våren 2023 och 2024, att arbeta utifrån en handlingsplan för budget i balans. Omsorgsnämnden avser att fatta beslut om prioriterade områden under första halvåret 2023. Det finns, sedan tidigare, en handlingsplan inom funktionshinderomsorgen (handlingsplan, LSS). Handlingsplanen (LSS) innefattade följande prioriterade områden: *personlig assistans, bostad med särskild service, externa placeringar samt daglig verksamhet*. Prioriterade (LSS) områden kommer att integreras i "handlingsplan för budget i balans".

Kompetensutveckling

I Jönköpings län har flera aktörer gått samman i ett gemensamt Vård- och omsorgscollege. Vård- och omsorgscollege är ett samarbete mellan arbetsgivare, fackliga organisationer och utbildningsanordnare inom vård och omsorg. Samarbetet ska leda till höjd kvalitet och status på arbete och utbildning samt trygga framtidens personal- och kompetensförsörjning inom vård och omsorg.

Förvaltningen behöver fortsätta satsningen på kompetensutveckling i avancerad hemsjukvård samt specialistutbildningar för sjuksköterskor och undersköterskor. Detta på grund av de ökade kraven som ställs på kommunal hälso- och sjukvård på grund av snabb förskjutning från sjukhusvård till vård och rehabilitering i hemmet, samt den kommunala och nationella utmaningen gällande att rekrytera och behålla sjuksköterskor.

Kompetensutveckling i form av introduktions- och basutbildning respektive fortbildning inom olika områden är, och kommer under planperioden vara, ett prioriterat område. Samhällsutvecklingen går mot att mer digital teknik kommer att användas i förvaltningens verksamheter och därmed behöver kompetensutveckling även inom detta erbjudas till personalen.

3. Framtida utmaningar

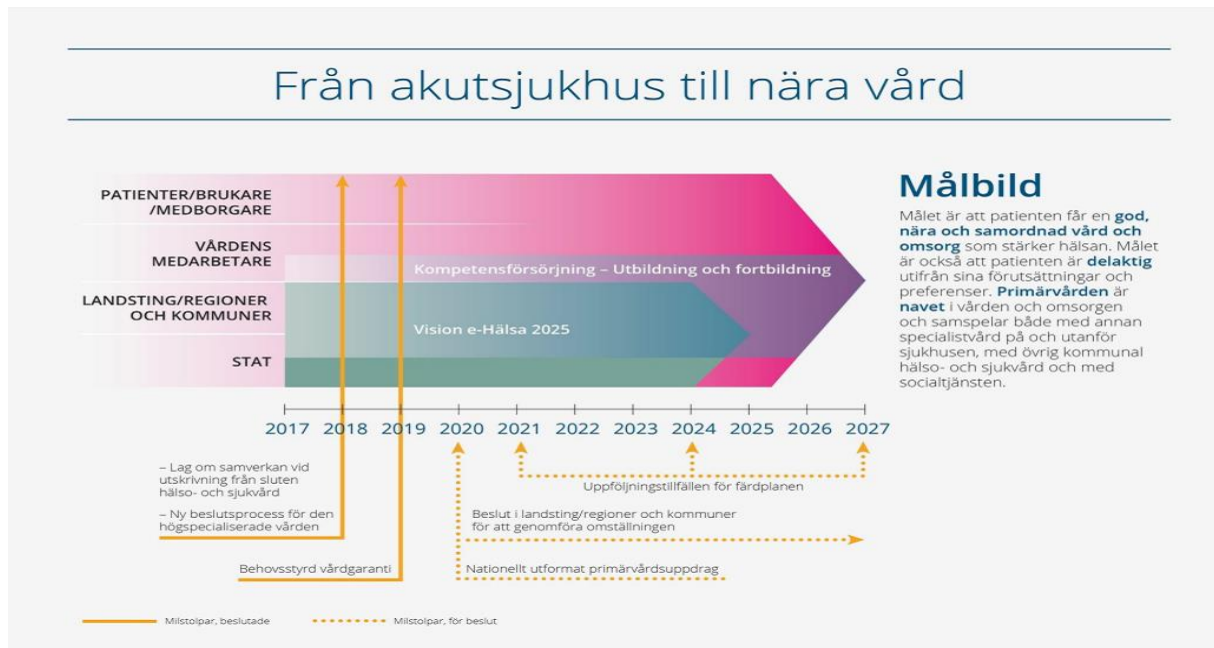
Åldrande befolkning, brist på arbetskraft och förändrade krav på dygnsvila för personal utgör en stor utmaning under kommande år. Vad gäller antalet arbetsföra personer (20–65 år), så kommer antalet vara relativt konstant under prognosperioden 2021 till 2031. Målgruppen (20–65 år) kommer, enligt prognos, att öka med ca 130 personer mellan 2024–2031.

Resurser och kompetens måste räcka till för att klara verksamheten med god kvalitet. Den åldrande befolkningen innebär även att fler personer kommer behöva insatser från förvaltningen. Förvaltningen ser även ett ökat behov av särskilda boendeplatser med inriktning demens. Svårigheter inom personal- och kompetensförsörjning samt förändrade krav på dygnsvila ställer stora krav på förvaltningen. Samtidigt behövs utbildnings- och fortbildningsinsatser för att klara det ökade behovet av specialisering likväl som generell omvårdnadskunskap. Kraven från omvärlden kommer få ekonomiska konsekvenser för förvaltningen.

Förebyggande och rehabiliterande insatser blir en viktig hörnsten. Digitaliseringen måste användas som stöd inom vård och omsorg, men även i administrativa processer för att erhålla den fulla potentialen.

Omställning till nära vård pågår på lokal, regional och på nationell nivå. För att kunna möta den demografiska utvecklingen och invånarnas behov på ett bättre sätt, krävs en omställning i vårdkedjan. Redan 2016 färdigställdes SOU 2016:2, Effektiv vård av Göran Stiernstedt. Utredningen pekade tydligt på att Sverige var för ”sjukhustungt” och att den mest kostnadseffektiva vården bedrivs när lägsta möjliga kompetens utför komplexa uppgifter, som i kommunal vård. Detta var en ekonomisk utredning och för att kunna driva i denna riktning behövdes ytterligare en utredning, vilket Stiernstedt också påpekade. Anna Nergårdh fick (2017) uppdraget att stödja regionerna, berörda myndigheter och organisationer i arbetet med att samordnat utveckla en modern, jämlik, tillgänglig och effektiv hälso- och sjukvård med fokus på primärvården. Enligt definitionen är kommunal hälso- och sjukvård även primärvård, vilket innebär att kommunen och vårdcentralen är navet av vården och omsorgen.

Omställning pågår i Jönköpings län, där det (bland annat) har arbetats fram en gemensam viljeinriktning. Samtliga kommunorganisationer har, tillsammans, tagit fram ett dokument om hur vi stärker samverkan och möter framtidens behov inom området främjande, hälsa, omsorg och vård. Strategidokumentet ”Tillsammans möter vi framtidens behov inom området främjande, hälsa, stöd, omsorg och vård, 2021–2030” tar upp följande fyra strategier som kommunerna ska arbeta med: 1) riktat stöd till att främja hälsa och förebygga ohälsa, 2) samverkan och kontinuitet för invånare med komplexa behov, 3) förändrade arbetssätt och 4) stärkta förutsättningar. Gemensamt för strategierna är individen i centrum, dvs vad blir bäst för invånaren.



Figur 1. Målbild nära vård.

Översynen av socialtjänstlagen (Dir. 2017:39) syftar till att utforma en socialtjänst som bidrar till social hållbarhet med individen i fokus och med ett förebyggande perspektiv som ger människor lika möjligheter och rättigheter. Vidare ska socialtjänsten erbjuda behovsanpassade insatser med ett förebyggande och evidensbaserat perspektiv.

Ett tilläggsdirektiv (Dir. 2018:69) till utredningen är ett förtydligat uppdrag avseende äldreomsorgen och övriga insatser inom socialtjänsten som är riktade till äldre. Uppdraget innebär att se över och analysera hur en reglering av äldreomsorgen och övriga insatser inom socialtjänsten som är riktade till äldre enligt en särlagstiftning respektive inom ramen för socialtjänstlagen påverkar förutsättningar för socialnämnden att verka för

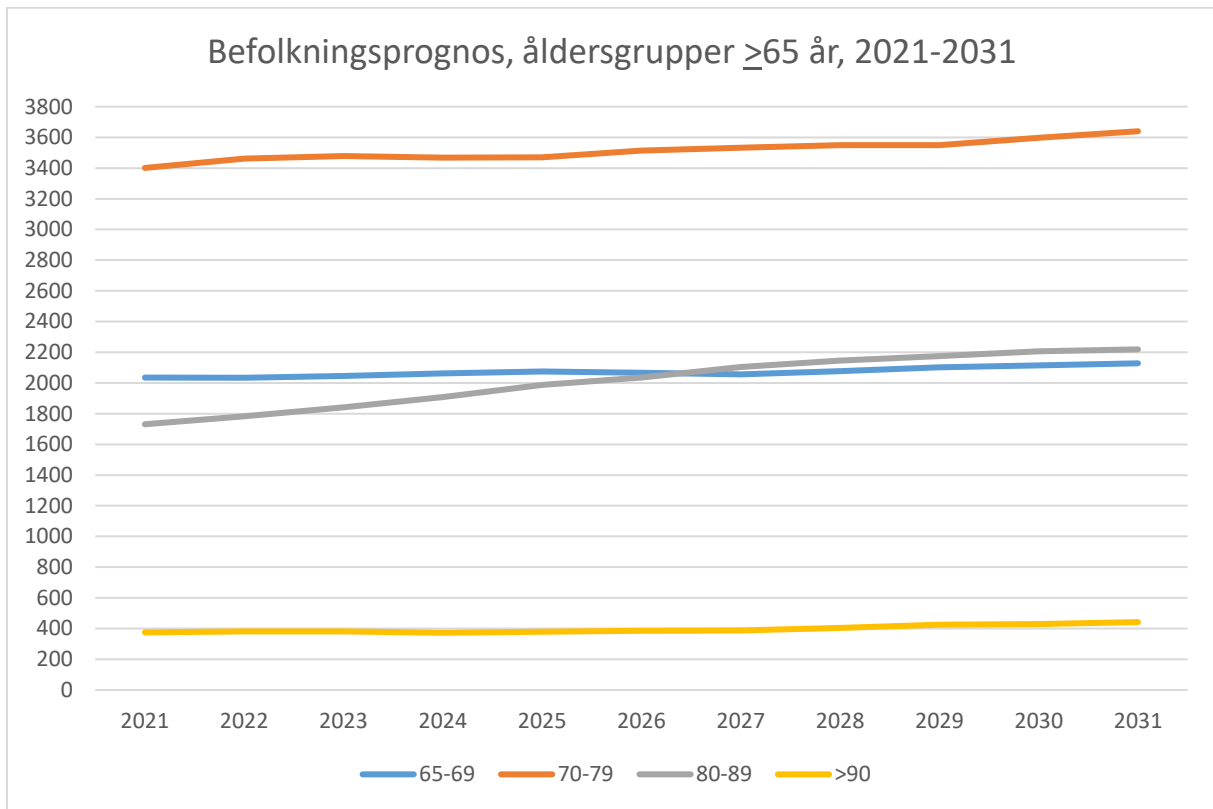
- att äldre får möjlighet att leva och bo självständigt under trygga förhållanden och ha en aktiv och meningsfull tillvaro i gemenskap med andra,
- en sammanhållen och effektiv vård och omsorg för äldre samt
- att äldres behov av förebyggande och trygghetsskapande insatser tillgodoses.

Lagstiftningen ska ge utrymme att ta tillvara medarbetarnas kompetens för att utveckla verksamheten och att fokusera på kärnverksamheten.

För att den kommunala vård och omsorgen ska vara fortsatt effektiv och av hög kvalitet, och kunna möta den demografiska utvecklingen och invånarnas behov, krävs en omställning i hela vårdkedjan. En fortsatt stor utmaning är den utökning av förvaltningens verksamhet som den förskjutningen från sjukhusvård till vård och rehabilitering i hemmet innebär. Förskjutningen från sjukhusvård till vård och rehabilitering medför behov av ökade resurser på flera plan och höga krav ställs på tillgång till rätt kompetens.

I dagsläget vet förvaltningen inte hur nämndens verksamheter kommer att påverkas av eventuella kommande lagförändringar inom SoL och LSS. Däremot vet förvaltningen att förskjutningen från slutenvården till vård och rehabilitering i hemmet fortsatt kommer att öka och måste därmed ta hänsyn till konsekvenserna av detta under planperioden.

De kommande åren medför en större demografisk förändring, vilket innebär att en stor grupp kommer upp i de åldrar där behovet av stöd och service ökar, samtidigt som antalet som kan försörja de som inte arbetar minskar. Livslängden ökar och därmed ökar även gruppen med kroniska sjukdomar som har behov av mer vård i hemmet. Diagrammet nedan redovisar befolkningsutvecklingen i Värnamo kommun de kommande åren för åldrarna 65–69 år, 70–79 år, 80–89 år och ≥ 90 år.



Figur 2. Befolkningsutveckling 2021–2031 i Värnamo kommun.

4. Nämndens mål

4.1 Grunduppdrag av god kvalitet för den vi är till för (Kvalitet)

KVALITET – grunduppdrag av god kvalitet för de vi är till för

Det visar verksamhetens nytta för medborgaren. Vi får ett underlag för verksamhetsutveckling, att vi följer och säkrar verksamhetens kvalitet.

Det ger goda underlag till ledning och nämnd för beslut om resurser och insatser.

Kvalitetsmål formuleras utifrån respektive nämnds/bolags grunduppdrag i förhållande till medborgarna.

Nämndernas och bolagens kvalitetsmål, för sitt grunduppdrag, ska visa god måluppfyllelse inom ekonomiskt given budgetram.

Nämndsmål: Brukaren möts utifrån sina individuella behov med respekt					
	Tidigare år	Nuläge	Målnivåer		
Indikatorer	2022	2023	2024	2025	2026
Bemötande i brukarundersökningen nationellt för äldre- och funktionshinderomsorgen, alltid/oftast					
Särskilt boende	86 %	95 %	95 %	95 %	95 %
Hemtjänst	94 %	95 %	95 %	95 %	95 %
Daglig verksamhet	--	90 %	90 %	90 %	90 %
Gruppbostad	--	75 %	75 %	75 %	75 %
Vrångården psykiatri	--	85 %	85 %	85 %	85 %

Nämndsmål 2: Brukaren får en jämlik, trygg och säker vård med god kvalitet					
	Tidigare år	Nuläge	Målnivåer		
Indikatorer	2022	2023	2024	2025	2026
Äldres upplevda psykiska ohälsa i ordinärt och särskilt boende ska minska					
Särskilt boende	51 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Hemtjänst ordinärt boende	--	50 %	50 %	50 %	50 %
Brukarens upplevda trygghet med insatsen och personalen					
Särskilt boende	77 %	85 %	90 %	90 %	90 %
Hemtjänst	83 %	85 %	90 %	90 %	90 %
Funktionshinderomsorgen	81 %	85 %	90 %	90 %	90 %

Nämndsmål 3: Vård- och omsorgsbehov ska dokumenteras på ett säkert sätt					
	Tidigare år	Nuläge	Målnivåer		
Indikatorer	2022	2023	2024	2025	2026
Andelen tydliga och uppföljningsbara mål i besluten	--	95 %	100 %	100 %	100 %
Andel upprättade (signerade) genomförandeplaner	--	100 %	100 %	100 %	100 %

4.2 Klimatsmarta val underlättas (Klimat)

KLIMAT – klimatsmarta val underlättas

Klimatet är vår viktigaste framtidsfråga, där allas insats behövs och är viktig. Vi ska skapa goda förutsättningar att göra val som minskar vår klimatpåverkan.

Externt: Kommunens medborgare, företag, föreningar och besökare har stora möjligheter att leva och bedriva verksamhet klimatsmart.

Internt: Värnamo kommun minskar sin klimatpåverkan inom områdena resande och energianvändning.

Nämndsmål 4: Att nå en klimateffektiv verksamhet som innefattar bra energianvändning och miljövänliga transporter

Indikatorer	Tidigare år	Nuläge	Målnivåer		
	2022	2023	2024	2025	2026
Att minska matsvinnet vid lunch och kvällsmat på särskilt boende för äldre	--	65 g/ portion	65 g/ portion	65 g/ portion	65 g/ portion

4.3 Medborgare och medarbetare är delaktiga i kommunens utveckling (Delaktighet)

DELAKTIGHET - medborgare och medarbetare är delaktiga i kommunens utveckling

Vi vill kommunicera och ge återkoppling avseende mål, resultat och kvalitet. Vi vill att medborgare och medarbetare ska ha möjlighet att påverka kommunens utveckling.

Externt mål: Värnamo kommun kommunicerar och för dialog om mål och resultat med sina medborgare.

- Medborgare får svar på sina frågor
- Medborgarna har möjlighet att påverka kommunens utvecklingsarbete

Internt mål: Verksamhetsuppföljning av mål, resultat, kvalitet, personal och ekonomi rapporteras sammanhållet.

- Medarbetarna är insatta i målen för sin arbetsplats och Värnamo kommuns målstyrning
- Medarbetarna är delaktiga i arbetet

Nämndsmål 5: Medarbetarna är insatta i målen för sin arbetsplats och Värnamo kommuns målstyrning samt delaktig i arbetet i omsorgsförvaltningen.

Indikatorer	Tidigare år	Nuläge	Målnivåer		
	2022	2023	2024	2025	2026
Medarbetarundersökningen, känner till målen, är delaktig, de följs upp	Mäts ej	4,4	Mäts ej	4,5	4,5
Medarbetarundersökningen HME – hållbart medarbetarengagemang (upplevelse av styrning, ledning, motivation index 1-100)	Mäts ej	82	Mäts ej	85	85
Medarbetarundersökningen, APT-arbetsplatsträffar, de är meningsfulla och ger information (medelvärde 1-5)	Mäts ej	4,2	Mäts ej	4,3	4,3

4.4 Arbetsgivare kan anställa de medarbetare de behöver (Kompetensförsörjning)

KOMPETENSFÖRSÖRJNING – arbetsgivare kan anställa de medarbetare de behöver

Genom samverkan kan Värnamo kommun och andra arbetsgivare rekrytera och behålla medarbetare. Medarbetare, vars erfarenheter och kompetens tas till vara och utvecklas, trivs och stannar.

Externt: Värnamo kommun samverkar aktivt med externa aktörer för att främja och underlätta rekrytering för alla arbetsgivare i kommunen.

Människors erfarenheter och kompetens tas tillvara.

Internt: Som en attraktiv arbetsgivare utvecklar och behåller vi våra medarbetare. Värnamo kommun upplevs som en attraktiv arbetsplats.

Nämndsmål 6: Omsorgsnämnden ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare som utvecklar och kan behålla sina medarbetare.

	Tidigare år	Nuläge	Målnivåer		
Indikatorer	2022	2023	2024	2025	2026
Medarbetarundersökningen HME – ledarskap (index 1–100)	----- mäts ej	80	83	85	85
Medarbetarundersökningen HME – motivation (index 1–100)	----- mäts ej	80	83	85	85
Hur är tillgången till arbetskraft med relevant kompetens, andel av tillsvidareanställda					
Äldreomsorg (undersköterska)	81 %	85 %	90 %	90 %	90 %
Funktionshindersomsorg	79 %	85 %	90 %	90 %	90 %
Myndighet	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

4.5 Strategiska perspektiv

Ej aktuellt

4.6 Strategiska uppdrag

Ej aktuellt

5. Nämndens Ekonomi

5.1 Driftbudget 2024 samt plan 2025-2026

Omsorgsnämndens preliminära driftbudgettramar för år 2024 är 682,2 miljoner kronor, för år 2025 671,4 miljoner kronor och för år 2026, 669,6 miljoner kronor.

DRIFTVERKSAMHET	Bokslut	Bokslut	Budget	Prel	Prel	Prel
<i>Nettobelopp i miljoner kronor med en decimal</i>	2021	2022	2023	Budget	Budget	Budget
				2024	2025	2026
Nämnd- och styrelseverksamhet	1,1	1,1	1,1			
Gemensam vård/omsorg, funk nedsättn	15,7	8,0	13,0			
Hemtjänst i ordinärt boende	99,4	98,6	101,6			
Korttidsboende	14,4	16,4	14,3			
Dagverksamhet, ordinärt boende	5,7	7,1	8,4			
Särskilt boende/annat boende	193,8	201,4	197,4			
Öppen verksamhet	0,8	1,5	2,5			
Övriga insatser, ordinärt boende	7,6	7,8	9,0			
Gem insatser enligt LSS	19,0	7,7	4,2			
Boende enligt LSS, vuxna	95,3	97,3	94,1			
Boende enligt LSS, barn/unga	10,5	10,3	-0,1			
Personlig assistans enligt LSS/SFB	27,3	24,3	20,3			
Daglig verksamhet enligt LSS	30,1	32,5	34,8			
Övriga insatser enligt LSS	17,2	17,1	19,2			
Gemensamt omsorgsförvaltningen	32,9	63,5	77,8			
Hälso- och sjukvård HSL	70,4	70,8	77,6			
TOTAL NETTOKOSTNAD	641,1	665,2	675,2	682,2	671,4	669,6

5.2 Investeringsbudget 2024 samt –plan 2025–2028

Omsorgsnämndens investeringsbudgetförslag för år 2024 är 11,5 miljoner kronor.

Omsorgsnämndens förslag till inkomster i anslutning till investeringar för år 2024 är 0 miljoner kronor.

Projektnamn/Projektgruppering		Budget	Plan	Plan	Plan	Plan
<i>Belopp i miljoner kronor med en decimal</i>	<i>Projektblad nr</i>	2024	2025	2026	2027	2028
Informationsteknologi	ON 002	2,5	2,6	3,0	3,0	5,0
Larm och säkerhet	ON 004	1,7	0,8	0,5	0,5	0,5
Inventarier, arbets-, medicin- och tekniska hjälpmedel	ON 003	5,3	4,5	4,5	4,5	4,5
Nya lokaler Expo	ON 005	1,5	1,5			
Nya grupp- och servicebostäder	ON 006	0,5				
SUMMA INVESTERINGAR		11,5	9,4	8,0	8,0	10,0

Omsorgsnämndens förslag till investeringsplan för åren 2025–2028 är totalt 35,4 miljoner kronor.

Omsorgsnämndens förslag till inkomster i anslutning till investeringar för åren 2025 - 2028 är 0 miljoner kronor.

6. Nämndens HR

Arbetsmiljö, ledarskap och arbetets organisering är de stora delarna i omsorgsförvaltningens kvalitetsstrategi. Att gå mot en förbättrad arbetsmiljö är ett stort steg mot att öka personalkontinuitet, minska sjukskrivningstal och därigenom skapa förutsättningar för en lärande organisation med brukarens behov i centrum.

Det har varit en stor påfrestning på medarbetare som har fått arbeta övertid för att täcka upp för den ökade frånvaron och det merarbetet som pandemin har inneburit. Som del i det strategiska arbetet med personalförsörjning kommer nämnden fortsätta arbetet med att minska sjukfrånvaron och övertid/mertid.

	2021-12-31	2022-12-31	Förändring
Tillsvidareanställda, antal	971	962	-9
Tillsvidareanställda, årsarbetare	879	884	+5
Tidsbegränsat månadsanställda, antal	56	66	+10
Tidsbegränsat månadsanställda, årsarbetare	47	59	+12
Andel kvinnor, %	91,9	91,7	-0,2 procentenheter
Sysselsättningsgrad, %	90,5	91,9	+1,4 procentenheter

	2021-12-31	2022-12-31	Förändring
Övertid exklusive PO, tkr*	6 604	9 710	+3 106
Övertid, timmar**	17 003	26 391	+9 388
Fyllnadstid exklusive PO, tkr*	5 014	4 939	-75
Fyllnadstid, timmar**	25 099	27 214	+2 115
Timlön exklusive PO, tkr*	41 811	42 460	+649
Timlön, timmar**	296 757	297 492	+735
Personalkostnad inklusive PO, exkl. pension, tkr*	530 895	546 489	+15 594

*Kostnader enligt bokföringen 2022-12-31 som avser timmar utförda december 2021 - november 2022 (12 månader). Inklusive deltidssbrandmän. I personalomkostnadspåslägget (PO) ingår lagstadgade arbetsgivaravgifter samt avgifter till avtalspensioner och försäkringar.

**Timmar utförda december 2021 - november 2022 (12 månader). Exklusive deltidssbrandmän.

	2021-12-31	2022-12-31	Förändring
Sjukfrånvaro, % *	10,06	10,81	+0,75 procentenheter
Andel sjukfrånvaro längre än 60 dagar, % *	46,87	47,99	+1,12 procentenheter
Sjuklön exklusive PO (månadsavlönade, timavlönade), tkr **	10 461	12 243	+1 782

*Sjukfrånvarotid januari - november 2022 (11 månader). I förvaltningsberättelsen finns information om sjukfrånvarotid januari - december 2022 (12 månader).

**Kostnader enligt bokföringen 2022-12-31. I personalomkostnadspåslägget (PO) ingår lagstadgade arbetsgivaravgifter samt avgifter till avtalspensioner och försäkringar.

	2021-12-31	2022-12-31	Förändring
Personalomsättning, % *	11,1	16,0	+4,9 procentenheter
Personalomsättning exkl. pensionsavgångar, % *	8,4	13,0	+4,6 procentenheter
Pensionsavgångar, antal faktiska *	24	27	+3

*Avser tillsvidareanställda.

Pensionsavgångar prognos (beräknat vid 65 års ålder) *	Prognos 2023	Prognos 2024	Prognos 2025	Prognos 2026	Prognos 2027
Antal	13	13	21	28	29

*Avser tillsvidareanställda.

7. Nämndens viktigaste nyckeltal

Nämndens viktigaste nyckeltal är redovisade i avsnitt 4.

8. Sammanfattning

Äldre befolkning och brist på arbetskraft utgör den största utmaningen under kommande år. Resurser och kompetens måste räcka till för att klara verksamheten med god kvalitet. Det behövs utbildnings- och fortbildningsinsatser för att klara det ökade behovet av specialisering likväl som generell omvårdnadskunskap.

För att den kommunala vård och omsorgen ska vara fortsatt effektiv och av hög kvalitet, och kunna möta den demografiska utvecklingen och invånarnas behov, krävs en omställning i hela vårdkedjan. En fortsatt stor utmaning är den utökning av förvaltningens verksamhet som den snabba förskjutningen från sjukhusvård till vård och rehabilitering i hemmet innebär. Den medför behov av ökade resurser på flera plan och höga krav ställs på tillgång till rätt kompetens.

Arbetet med omställningen av verksamheten som har påbörjats, fortsätter under delar av planperioden. Omställningen görs med utgångspunkt i förvaltningens grunduppdrag, som är att bedriva äldre- och funktionshinderomsorg genom att ge en god service för kommuninvånaren, där brukarens behov sätts i centrum samt en god och säker vård och omsorg. Ett förebyggande och rehabiliterande arbetssätt kommer att behöva utvecklas med såväl kompetenshöjning som metodstöd. Grunduppdraget ska innehålla arbetssätt och metoder som är hållbara för att klara Värnamo kommuns vision om 40 000 invånare 2035.

För att göra en långsiktig plan utifrån demografi, förändrat behov hos målgrupperna och krav från lagstiftning så har en strategisk, långsiktig boendeutredning genomförts. Det gäller bland annat särskilt boende med inriktning på demenssjukdom, men även generella bra bostäder för äldre till exempel trygghetsboende. Målgruppen inom funktionshinderområdet blir också allt äldre, detta betyder även ett ökat omvårdnadsbehov för målgruppen. För att förvaltningen ska kunna ge insatser av god kvalitet måste alternativa boendeformer utredas. Vidare behöver förvaltningen säkerställa att fattade beslut verkställs i rätt boendeform.

Inom psykiatriområdet behöver diskussioner med det kommunala bostadsbolaget påbörjas för att till skapa bostäder med särskild service.

I dagsläget vet förvaltningen inte hur nämndens verksamheter kommer att påverkas av eventuella kommande lagförändringar inom SoL och LSS. Däremot vet förvaltningen att förskjutningen från slutenvården till vård och rehabilitering i hemmet fortsatt kommer att öka och måste därmed ta hänsyn till konsekvenserna av detta under planperioden.

För att skapa en mer jämlik, kvalitativ, tillgänglig och effektiv socialtjänst samt hälso-och sjukvård har en överenskommelse mellan staten och SKR gjorts, "Vision ehälsa 2025". Målet med överenskommelsen är att se individen som medskapare till vård och omsorg, ge rätt information och kunskap, tillhandahålla trygg och säker informationshantering, främja samverkan av utveckling och digital transformation. Införandet av nya vårdinformationssystem innebär en utmaning som kommer att påverka de kommande årens utveckling. Resurser, både personella och ekonomiska, behöver avsättas för att införa nya system. Parallellt pågår flera processer som kommer att påverka verksamheten i grunden, en sådan är omställningen till god och nära vård.