

Nämnd- budget 2017

la Frillesås Åsa Fjärås Kullavik Anneberg Vallda Särö Kungsbacka Onsala Frillesås Åsa Fjärås Kullavik Anneberg Vallda Särö Kun
berg Kungsbacka Särö Fjärås Åsa Frillesås Onsala Kullavik Vallda Anneberg Kungsbacka Särö Fjärås Åsa Frillesås Onsala Kullavik

Innehållsförteckning

1	Översiktlig beskrivning av nämnden	3
1.1	Nämndens uppdrag	3
1.2	Verksamhetens omfattning	4
1.3	Nämnd/styrelse	4
1.4	Förvaltningens organisation	5
2	Så här styrs kommunen	6
2.1	Så här styr nämnden	7
3	Visionen visar vart vi vill	8
4	Kommunens omvärldsanalys	10
5	Nämndens omvärldsanalys	11
6	Kommunfullmäktiges inriktningar	14
6.1	Vår värdegrund, Bitt	14
7	Nämndens inriktning	15
8	Mål	16
8.1	Ökat inflytande	16
8.2	Bemötande och tillgänglighet	17
8.3	Trygg kommun	18
8.4	Stimulerande kultur och fritid	19
8.5	Minskad energianvändning	19
8.6	Ekologiska livsmedel	19
8.7	Minska farliga kemikalier	20
8.8	Minskade koldioxidutsläpp	20
8.9	Attraktiv arbetsplats	20
9	Direktiv	22
9.1	Direktiv från kommunfullmäktige	22
9.2	Direktiv från nämnden	23
10	Nämndens kvalitetsdeklarationer	24
11	Nyckeltal/Verksamhetsmått	25
11.1	Kommentar verksamhetsmått	25
11.2	Resursmått	26
11.3	Prestationsmått	26
11.4	Effektmått	27
12	Personalfrågor med kommentarer	29
12.1	Personalmått	29
13	Ekonomi med kommentarer	31
13.1	Driftbudget	31
13.2	Investeringsbudget	32
14	Intern kontroll	33
14.1	Intern kontroll	33
15	Policys, planer och program	36
15.1	Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige	36
15.2	Styrdokument beslutade av nämnden för Vård & Omsorg	36
16	Avgifter och taxor	37

1 Översiktlig beskrivning av nämnden

1.1 Nämndens uppdrag

Nämnden för Vård & Omsorg ansvarar för att tjänster inom vård och omsorg tillgodoses kommuninvånarna. Tjänsterna kan utföras antingen av kommunala eller externa utförare. De insatser som ges är till största delen lagreglerade och styrs främst av Socialtjänstlagen och Hälso- och sjukvårdslagen. Vård & Omsorg bedriver en behovsstyrd verksamhet där insatser till den enskilde tar hänsyn till medicinska, fysiska, sociala, psykiska och existentiella behov.

Lagstiftning och styrande avtal

Nämndens insatser styrs i stor utsträckning av Socialtjänstlagen, SoL samt Hälso- och sjukvårdslagen, HSL och avtal med region Halland kring hälso och sjukvården.

Myndighetsutövning

Nämnden ska utan dröjsmål inleda utredning av vad som, genom ansökan eller på annat sätt, har kommit till nämndens kännedom och som kan föranleda någon åtgärd av nämnden. Biståndshandläggarna har på delegation av nämnden fått uppdrag att hantera myndighetsutövningen gentemot invånarna enligt Socialtjänstlagen. Myndighetsutövningen sker oftast genom att biståndshandläggaren möter den enskilde, ofta tillsammans med en anhörig eller annan företrädare, och samtalar om behovet av stöd. Arbets sättet sker enligt en nationell modell som är framtagen av Socialstyrelsen, "Äldres behov i centrum". För att kunna använda modellen i hela nämndens verksamhetsområde benämns modellen i Kungsbacka som "Individens behov i centrum", IBIC.

Handläggaren gör en utredning med en biståndsbedömning och fattar beslut i ärendet. I utredningen framgår beslut om bifall, delavslag eller avslag. Den enskilde har möjlighet att överklaga beslutet.

Verksamheter enligt hälso- och sjukvårdslagen

Enligt Hälso- och sjukvårdslagen ansvarar kommunen för den hemsjukvård, rehabilitering och förskrivning av hjälpmedel som utförs av sjuksköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster/fysioterapeuter till personer med beslut om särskilt boende eller som vistas i dagverksamhet. Kommunen har även ett ansvar för hälso- och sjukvårdsinsatser inom det ordinära boendet vilket regleras genom avtal med Region Halland. I kommunen ansvarar förvaltningen för Vård & Omsorg för den hälso- och sjukvård som bedrivs i den egna förvaltningen och i förvaltningen för Individ & Familjeomsorg. Omsorgspersonal inom förvaltningen för Vård & Omsorg och baspersonal inom förvaltningen för Individ & Familjeomsorg utför hälso- och sjukvårdsuppgifter utifrån en delegering/ordination samt instruktion från legitimerad personal.

Inom Vård & Omsorg finns sjuksköterskor med följande specialistutbildning: öppen hälso- och sjukvård, vård av äldre, psykiatri, barn och smärtlindring.

Insatser inom Vård & Omsorg enligt Socialtjänstlagen, SoL:

- Hemtjänst
- Särskilt boende
- Korttidsvård/växelvård
- Ledsagarservice
- Anhörigstöd/avlösning
- Dagverksamhet
- Trygghetslarm
- Matdistribution

Utöver dessa insatser kan äldre, utan individuell prövning, även få stöd genom träffpunkter, anhörigcenter och anhöriggrupper.

1.2 Verksamhetens omfattning

Nämnden bedriver verksamhet i kommunal regi och genom entreprenader med stöd av Lag om Valfrihetssystem, LOV och Lagen om Offentlig Upphandling LoU.

Enligt kommunens ramtilldelningsmodell disponerar nämnden 817 miljoner kronor netto för 2016, inklusive medel för internt köpta tjänster och kapitalkostnader.

Drygt 1 900 äldre är beviljade hemtjänstinsatser enligt SoL. Hemtjänstinsatser, trygghetslarm, ledsagning och avlösarservice i hemmet ingår i kundvalet, vilket innebär att den enskilde kan välja om ett certifierat LOV-företag eller hemtjänsten i egenregi ska utföra de beviljade insatserna. Kommunen ansvarar för alla insatser på natten. Det finns åtta utförare samt kommunens egenregi i kundvalet. Tre av dessa företag är certifierade för att utföra både service och omsorg och resterande företag är certifierade för att utföra service. Cirka 150 personer har valt annan utförare än Kungsbacka kommuns hemtjänst.

Inom Vård & Omsorg finns elva särskilda boenden med heldygnsomsorg, varav ett boende bedriver korttidsvård. Fyra av de särskilda boendena drivs på entreprenad.

Hemsjukvården ansvarar för drygt 800 patienter i kvarboendet och har hälso- och sjukvårdsansvar för alla boende inom vård och omsorgs samt individ och familjeomsorgs verksamheter. Boendena inkluderar bland annat äldreboenden, korttidsboenden, gruppboenden enligt LSS, barnboenden, boenden med psykiatrisk inriktning osv.

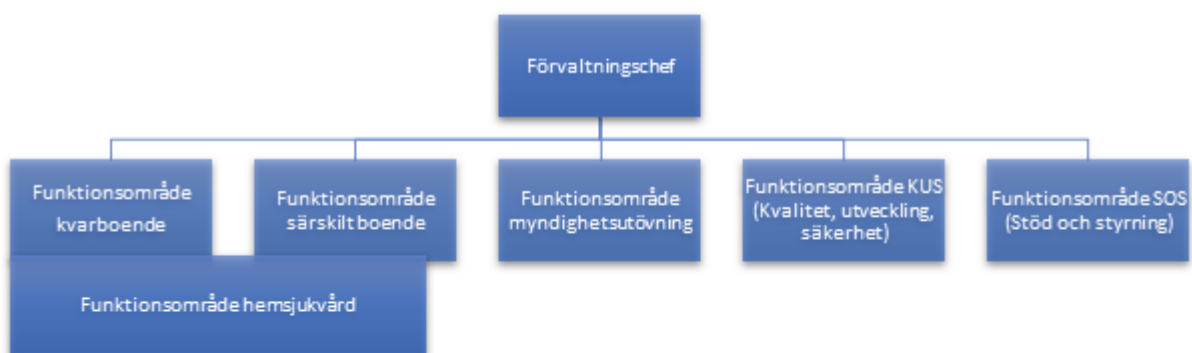
Förvaltningen har i uppdrag av nämnden att fördela, utifrån av nämnden fastställda kriterier, 185 äldrelägenheter.

Totalt arbetar 1267 personer i kommunal regi inom Vård & Omsorg. Detta motsvarar 1128 årsarbetare.

1.3 Nämnd/styrelse

Nämnden består av elva ledamöter och nio ersättare. Nämnden sammanträder månatligen med undantag för juli månad. Arbetsutskottet sammanträder normalt två veckor före nämnd och bereder ärenden till nämnden. Arbetsutskottet består av fem ledamöter och fem ersättare. Minst två av nämndens sammanträden är öppna för allmänheten och inleds med en frågestund.

1.4 Förvaltningens organisation

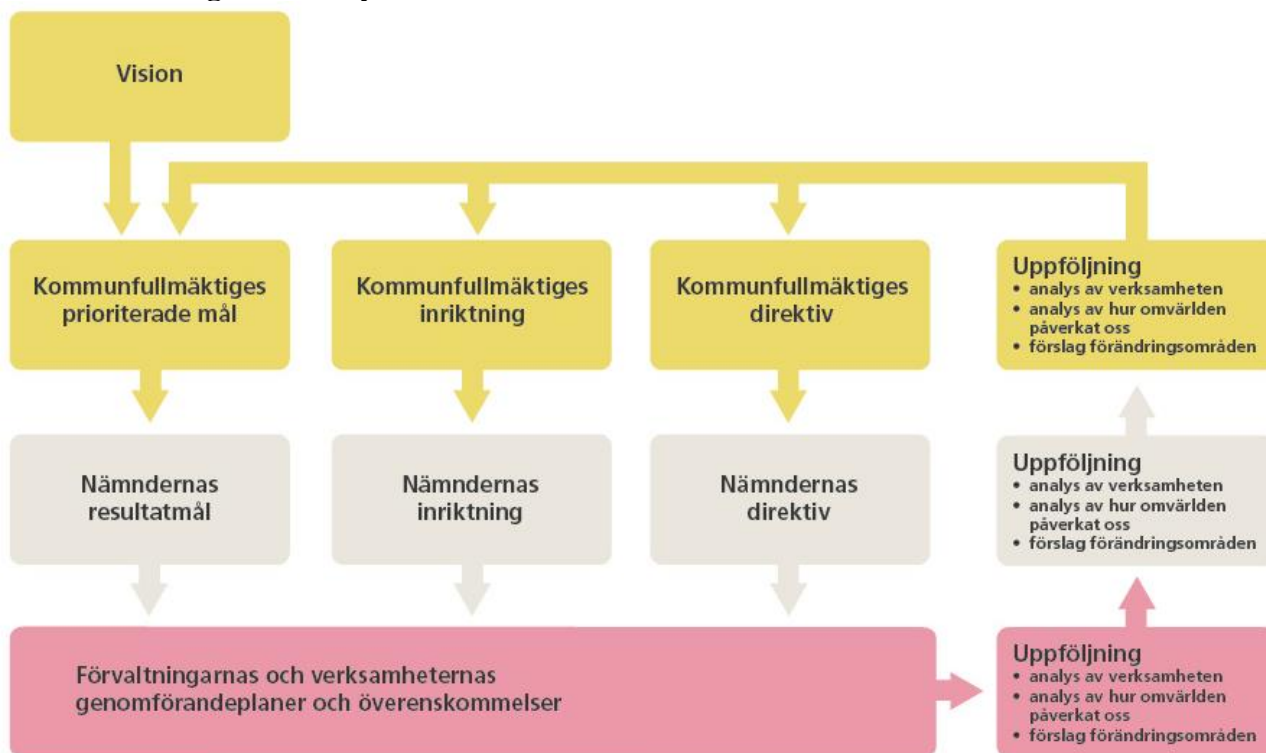


2 Så här styrs kommunen

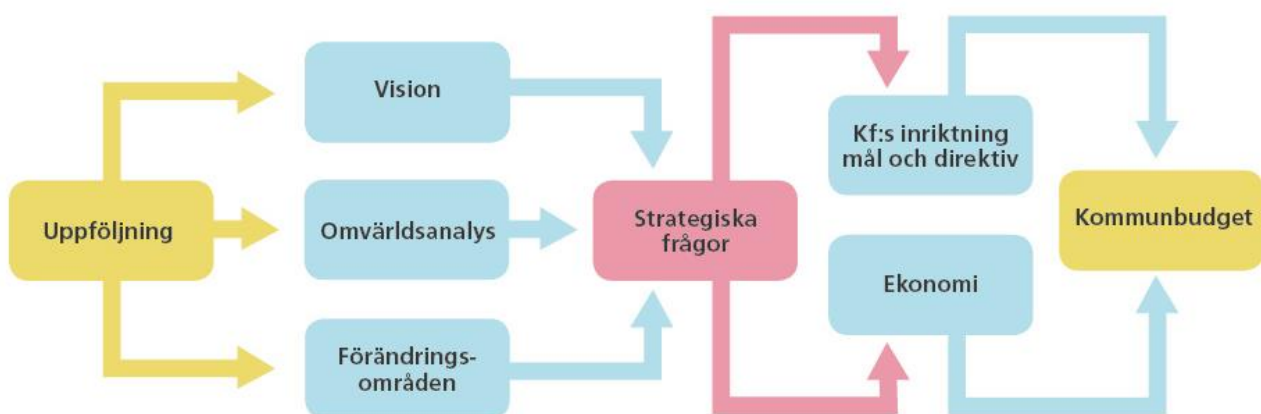
I Kungsbacka har vi valt att styra våra verksamheter med en levande vision, tydliga mål, en gemensam värdegrund. Vi har en tydlig arbetsfördelning mellan politiker och tjänstemän. Det är politikerna i kommunfullmäktige och nämnder som bestämmer vad som ska göras och formulerar inriktning, mål och direktiv för arbetet, medan förvaltningarna bestämmer hur det ska göras i sina genomförandeplaner.

Personalen och ekonomin är de tillgångar vi har för att nå dit vi vill och skapa ett bra resultat för kommuninvånarna. I slutändan är uppföljningen viktig för att se om vi når de resultat vi vill om vi följer det som politikerna beslutat om.

Det här är Kungsbackas styrmodell



Så här tar vi fram budgeten



2.1 Så här styr nämnden

Kungsbacka kommun styrs av kommunfullmäktige. I enlighet med styrmodellen utarbetar fullmäktige mål och vision som styr respektive nämnds ansvar och inriktning. Nämnden för Vård & Omsorg konkretiserar sina mål och visioner för verksamheten genom att använda följande styrformer;

- inriktningen, som anger det förhållningssätt som ska genomsyra förvaltningens övergripande arbete.
- resultatmål, som anger genom vilka mätbara mål nämnden vill att förvaltningen arbetar med för att verkställa kommunens mål och vision.
- direktiv, som ger nämnden en möjlighet att mer detaljerat precisera särskilda satsningar under en tidsperiod
- ekonomisk budget. Kommunfullmäktige beslutar om hur skattemedlen ska fördelas mellan nämnderna. Nämnden för Vård & Omsorg ansvarar för att fastställa en budget för att realisera mål och vision genom finansiering av förvaltningens verksamhet.

Nämnden för Vård & Omsorg följer roll- och arbetsfördelning mellan politiker och tjänstemän. Nämnden fastställer nämndbudget för att realisera inriktning och mål. Förvaltningschefen är på delegation av nämnden ansvarig för att förvaltningens verksamhet leds och styrs så att nämndens mål och vision verkställs.

Utifrån antagen nämndbudget fastställs förvaltningsbudgeten som innehåller genomförandeplaner på förvaltningsnivå och verksamhetsnivå. Varje enhet upprättar utifrån förvaltningsbudgeten sin egen genomförandeplan. Uppföljning av verksamheten sker per tertial och omfattar ekonomisk redovisning, systematiskt arbetsmiljöarbete, redovisning och analys av sociala och medicinska avvikelser, synpunkter och klagomål samt målarbete. Nämnden följer upp förvaltningens arbete genom en uppföljning per april, en delårsredovisning i september samt genom årsredovisning i januari.

Nämnden för Vård & Omsorg har fastställt ett kvalitetsledningssystem för det systematiska kvalitetsarbetet i förvaltningen, med syfte att säkerställa att nämnden för Vård & Omsorg lever upp till de krav och mål som gäller för verksamheten enligt lagar och föreskrifter om hälso- och sjukvård och socialtjänst.

3 Visionen visar vart vi vill

Visionen är en ledstjärna för kommunens långsiktiga utveckling. Den beskriver hur vi vill att det ska vara i Kungsbacka kommun år 2030, och lyfter fram viktiga utvecklingsområden för framtiden.

I Kungsbacka växer framtiden

I Kungsbacka skapar vi det goda livet tillsammans. Vi är öppna, trygga och nytänkande. Varje människas potential tas till vara och näringslivet blomstrar. Här växer du hela livet.

Kungsbacka är en naturskön och dynamisk tillväxtkommun. Hit är alla lika välkomna, och möjligheterna till utveckling är goda för både individen, gruppen, föreningen och företaget.

Den valfrihet, mångfald och livskvalitet som präglar vardagen här lockar ständigt nya invånare. Växtkraften ger oss mer resurser till den gemensamma välfärden – så att alla kan utvecklas och leva det goda livet, hela livet.

Vi växer i regionen genom att planera och bygga strategiskt. Samhället utvecklas på ett hållbart sätt: socialt, ekologiskt och ekonomiskt. Vi lever inte över naturens tillgångar.

Mångfald, puls och nära till naturen

Kungsbacka är en sammanhållen, grönskande och lättillgänglig stad med tydlig profil och egen identitet. Staden växer och blir ett mer framträdande nav i kommunen. Här finns attraktiva bostäder för alla smaker, som möter behoven hos olika generationer och livsstilar. Mångfalden speglas i den inspirerande byggnadsmiljön där tradition möter innovation och där mötesplatserna är många. Utbudet av affärer, kultur och nöjen är stort.

Staden är lättillgänglig och har goda kommunikationer med kommunens orter och omvärld. Välplanerad infrastruktur och lättillgänglig kollektivtrafik minimerar transporterens miljöpåverkan.

Hav, öppna landskap och skogsbygd – vi förvaltar våra fantastiska naturmiljöer så att även kommande generationer ska kunna njuta av den välgörande naturen, mitt i vardagen.

Staden, landet, handeln, kulturlivet och naturen lockar turister och besökare till hela kommunen.

Västsveriges bästa företagsklimat

Kungsbacka kommun är känd för sitt goda värdskap och är det självklara valet för företag som vill etablera sig i Västsverige. Vi har det bästa klimatet för entreprenörer.

Här är det lika naturligt att starta företag som att vara anställd. Entreprenörslusten väcks till liv redan i skolan, och samarbetet mellan skola, akademi och näringsliv utvecklar företagsamheten i hela kommunen.

Vi utvecklas hela livet

I våra skolor utvecklar var och en sin fulla kapacitet i en kreativ miljö där alla tar ansvar, visar respekt och bryr sig om varandra. Alla elever lämnar skolan med god kompetens, god självkänsla och stark framtidstro.

Livslångt lärande är en självklarhet. När vi växer som människor utvecklas både näringslivet och samhället i stort.

Aktiviteter som engagerar, inspirerar och berikar livet

Här har alla ett rikt fritids- och kulturliv med både bredd och spets. Mångfalden av aktiviteter, upplevelser och gemenskaper främjar hälsa, välmående och kreativitet. Framåtanda, mångfald och

öppenhet spirar i nätverk och föreningar.

Vi är delaktiga i samhällets utveckling och får spännande saker att hända.

Den nytänkande kvalitetskommunen

Kungsbacka kommun möter utmaningar med mod, nytänkande och samarbete. Vi löser vårt uppdrag på ett innovativt sätt som överträffar invånarnas förväntningar, och är en förebild för andra. Här jobbar människor som vill, vågar och kan.

4 Kommunens omvärldsanalys

Som alla kommuner blir Kungsbacka allt mer beroende av omvärlden, av internationella och nationella beslut. En påtaglig erfarenhet från det senaste året är flykting- och integrationsfrågan. Omvärlden hade direkt påverkan på den kommunala verksamheten, och det kommunala självstyret blev mer eller mindre satt ur spel på grund av statlig styrning.

Övergripande drivkrafter i omvärlden

De övergripande drivkrafter som identifierades i *Kungsbacka kommuns omvärldsanalys 2012* håller i sig och blir ännu mer tydliga:

1. **Befolkningen växer**, framför allt nära storstäderna. Det ställer höga krav på bostäder, en effektiv samhällsplanering och offentlig service.
2. **Den tekniska utvecklingen fortsätter** i snabb takt inom alla områden och har en stark påverkan på hela vårt samhälle. Utmaningen för den offentliga sektorn är att använda tekniken fullt ut för ökad effektivitet.
3. **Hållbarhet är i fokus**. De olika perspektiven miljö och klimat, socialt och ekonomiskt står högt på såväl den politiska agendan som inom näringsliv och organisationer.
4. **Individen står i centrum**. Den ökade individualiseringen tillsammans med ökad kunskapsnivå bland invånarna höjer kraven och förväntningarna på tjänster, inte minst välfärdstjänster.

Femton trender som påverkar det kommunala uppdraget

Sveriges kommuner och landsting, SKL, talar om 15 trender i sin rapport *Vägval för framtiden - Utmaningar för det kommunala uppdraget mot år 2025*. Dessa trender är signifikanta för det kommunala uppdraget i stort, även för Kungsbacka kommun.

1. Förändrade krav på välfärden. Demografin påverkar förväntningarna.
2. Generationsskifte där yngre generationer med delvis andra värderingar tar över.
3. Ökad brist på chefer, på grund av pensionsavgångar och ökad efterfrågan på välfärdstjänster.
4. Ökad urbanisering, om femtio år beräknas två tredjedelar av jordens befolkning bo i städer.
5. Bilismen minskar. Fler vill bo i städer och bilen har tappat som statussymbol.
6. Ökad polarisering av inkomster, hälsa och åsikter.
7. Ökat teknikstöd inom hälso- och sjukvård samt omsorg.
8. Ständigt uppkopplade människor med nya förväntningar.
9. Databaserat beslutsfattande där vi förlitar oss mer på statistiska samband och mindre på orsakssamband.
10. Dyrare tjänster och billigare varor.
11. Från behovsdriven till identitetsdriven ekonomi. Vi visar vilka vi är genom konsumtion.
12. Lokal rådighet förändras genom detaljstyrning på det nationella planet och ökade krav från medvetna medborgare.
13. Näringslivet är mer aktivt i samhällsbygget.
14. Distansutbildning hotar svenska högskolestäder.
15. Ökad global sårbarhet – företag och finansiella system är starkt sammankopplade med varandra över hela världen, vårt teknikberoende ökar och människor reser över hela världen.

<https://insidan.kungsbacka.se/omvarldsanalys>

5 Nämndens omvärldsanalys

Alla verksamheter påverkas av sin omvärld och måste kunna hantera förändringar på kort och lång sikt. Nämnden för Vård & Omsorg har tagit fram de parametrar som de anser ger störst påverkan framöver.

Förändrade krav på välfärden framförallt kopplat till den tekniska utvecklingen

Den tekniska utvecklingen fortskrider inom alla områden i samhället, däribland vård och omsorg, och kännetecknas av att både personal och kunder ställer krav och har behov av olika typer av digitalisering. Digitaliseringen och den tekniska utvecklingen möjliggör förändrade och framtida arbetsätt. Kraven på välfärden förändras i takt med att digitaliseringen möjliggör till exempel databaserat beslutsfattande som kan processa oerhörda mängder data och visa samband som inte syns tidigare. Detta måste nyttjas i samband med beslutsfattande i förvaltningen. Kraven på välfärden kan också kräva en digitalisering ”i bakgrunden”, till exempel genom ökade krav på samarbete över gränser och mellan yrkeskategorier. Det kan handla om möjlighet att dela journaler, för att alla som arbetar med ett ärende ska kunna vara uppdaterade. Detta, och liknande, behov skapar ett högt beroende av fungerande el och nätverk över hela kommunen. Här upplever medarbetarna i Vård & Omsorg brister, som gör att deras vardag försvåras när till exempel uppkopplingen inte fungerar i vissa geografiska områden.

Den tekniska utvecklingen går hand i hand med kraven på valfrihet från individen, och möjliggör personalfri tid på ett sätt som inte varit möjligt tidigare. Nya lösningar ställer även krav på att medarbetarna, likväl som kunderna, ska kunna hantera tekniken. Det landar i en diskussion kring vad Vård & Omsorg kräver av individen, vad arbetsgivaren kräver av medarbetarna men även vad individen kräver av Vård & Omsorg. Det finns också en problematik i finansieringen av nya tekniska lösningar- från att tidigare ha varit investeringar som gått på en central budget blir det allt vanligare att tekniska investeringar finansieras genom leasingavtal, vilket finansieras genom förvaltningens driftbudget.

Det är viktigt att strategiska vägval i den tekniska utvecklingen grundar sig i väl definierade behov och uttalade strategier från nämnden och förvaltningen, annars riskerar den tekniska utvecklingen att leda till goda initiativ som saknar koppling till övriga projekt inom förvaltningen.

Framtida finansiering ställt emot individuella krav och utbudet i Vård & Omsorg

Den demografiska utvecklingen visar att allt färre yrkesarbetande ska försörja allt fler äldre, vilket påverkar all skattefinansierad verksamhet. Samtidigt ställs ständiga krav på kvalitetshöjningar i verksamheterna, vilka till viss del också har budgetpåverkande effekter. Dessa krav kommer troligen att kvarstå även framöver, vilket visar på vikten av att tydliggöra effekthemtagningen av projekt och initiativ som genomförs inom förvaltningen.

I förhållande till den tekniska utvecklingen och förändrade krav från kunder, medarbetare och omvärlden behöver nämnden för Vård & Omsorg förhålla sig till vilket utbud Vård & Omsorg ska ha i framtiden. För Vård & Omsorg är det viktigt att ha en nära dialog med invånarna om deras framtida behov, både för att kunna möta de krav som kommer, men också för att definiera vad som ska vara offentligt finansierat och vad individen kommer att förväntas lösa själv. Att ständigt arbeta med och genom kundens fokus, att ständigt förenkla, förbättra och vara innovativ i de tjänster som erbjuds kommer att bli allt viktigare framöver. SKL:s framtidsspaning betonar att invånarna får en allt lägre tolerans för strul, och det måste Vård & Omsorg kunna möta på innovativa sätt. Men alldeles oavsett hur mycket medarbetarna i Vård & Omsorg anstränger sig för att möta kundens behov kvarstår frågan; vilka möjligheter kommer att finnas för att finansiera ett framtida utbud?

Vikten av balans mellan utbud och efterfrågan på lägenheter på särskilt boende

Vård & Omsorg kan ges i hemmet, i form av insatser såsom hemtjänst, matdistribution, trygghetslarm osv, eller på ett särskilt boende. Nämnden för Vård & Omsorg har, trots att behov presenterats i inlämnade lokalplaner, inte fått tillgång till det antal permanent särskilda boendeplatser som behövs för att täcka invånarnas behov. Det är ett stort problem för nämnden att inte kunna verkställa biståndsbedömt behov. För att kompensera brist på boendeplatser uppstår istället ett ökat tryck på hemtjänstinsatser, vilket ges som insats i väntan på att lägenhet ska kunna erbjudas den enskilde. Speciellt avseende demensplatser orsakar en förlängd väntan på en boendeplats stort lidande för den enskilde och dess anhöriga. För nämnden uppstår även ökade kostnader för hemtjänst dygnet runt, alternativa insatser i form av till exempel korttidsplatser, eventuella viteskostnader då särskild boendeplats inte kunnat erbjudas inom tre månader.

Omvärldsanalys HR-perspektiv*Konkurrensen om arbetskraften hårdnar*

Vård- och omsorgsförvaltningen är en konkurrensutsatt verksamhet med medarbetare inom många olika yrkeskategorier, varav flera är bristyrken. Många vill anställa duktig personal, och konkurrensen om framförallt undersköterskor, sjuksköterskor och socialsekreterare hårdnar. Men vi ser en ökad konkurrens även vad gäller Enhetschefer, Arbetsterapeuter och Fysioterapeuter. Samtidigt sker ett generationsskifte på arbetsmarknaden, och omvärldspaningar från Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, varslar om att framtidens unga inte vill bli chefer i samma omfattning som idag, att krav på mobilitet och platsberoende ökar, vilket kan påverka benägenheten att söka sig till ett yrke inom Vård & Omsorg. Studier från undersökningsföretaget Universum visar också att högskolestudenter inom Vård- och omsorg i första hand väljer andra arbetsgivare än kommunen. I Kungsbacka finns dessutom lokala faktorer, som svårigheter att få en bostad för unga och ett sjunkande antal sökande till Vård & Omsorgsprogrammet på gymnasiet.

Detta skapar sammantaget ett fortsatt behov av att strukturerat arbeta med att attrahera nya medarbetare. Vi behöver arbeta både med att attrahera på sikt och med att rekrytera, men inom verksamheten behöver vi också verka för att behålla kompetens, genom utveckling, involvering och delaktighet.

För att lyckas med detta behöver förvaltningen arbeta på många olika sätt. Dels med aktiv verksamhetsutveckling som visar medarbetarna ett arbete och en verksamhet att vara stolt över. Kulturen i organisationen ska vara tillåtande och stödja medarbetarnas idéer. Förvaltningen vill bli bättre på att nyttja hela kraften i organisationen för att förbättra verksamheten och på det sättet stå för ett ledarskap och ett medarbetarskap som på egen hand lockar nya medarbetare.

Dels en påverkan på samhällsutvecklingen genom en förändring i synsättet på yrket, hos flera olika målgrupper. Det är av stor vikt att fler söker sig till yrket och till utbildningarna och det kan krävas en utökad samverkan inom och mellan regioner, till exempel via Vård och Omsorgscollege, skola eller inom region Halland. I takt med ökande konkurrens blir det också allt viktigare att också möta och ta tillvara nya grupper på arbetsmarknaden; till exempel genom samverkan och utveckling för att minska trösklar in på arbetsmarknaden för nyanlända.

Hög sjukfrånvaro kräver fortsatt fokus

Vård- och omsorgsarbete är den sektor som har högst sjukfrånvaro i Sverige. Anledningen är komplex och beror både på yrkets utsatthet och särskilda påfrestningar, men påverkas även av ledarskap och organisatoriska faktorer. Sjukfrånvaron inom Vård- och omsorgsförvaltningen har legat på en jämn, men hög nivå de senaste 3 åren. För att minska de negativa konsekvenserna både för organisationen och individen krävs ett fortsatt fokus på ett brett och systematiskt förebyggande

och rehabiliterande arbete.

Demografiska förändringar driver nya arbetsätt

När färre ska försörja allt fler och vi samtidigt ska utveckla våra tjänster ställer det nya krav även på medarbetarna. Vi måste hitta nya sätt att arbeta. Välfärdsteknologin är en del av lösningen, men vi måste också hitta nya sätt att använda de resurser vi har, se på nya roller och nya sätt att arbeta tillsammans.

6 Kommunfullmäktiges inriktningar

Kommunfullmäktige beslutar om inriktningen på vårt arbete. Inriktningen handlar om vårt förhållningssätt gentemot kommuninvånarna, helt enkelt vilka värderingar allt vårt arbete ska utgå från.

6.1 Vår värdegrund, Bitt

Alla som arbetar i Kungsbacka kommun ska ge ett gott bemötande och skapa möjligheter för medborgarna att ha inflytande över vår service. Vi ska vara tillgängliga för medborgarna. Med detta skapar vi trygghet.

Detta är Bitt, vår värdegrund. Bokstäverna står för Bemötande, Inflytande, Tillgänglighet och Trygghet.

Bitt är något alla anställda förväntas känna till och jobba utifrån. Den säger inte exakt hur vi ska arbeta, men det visar tydligt hur politikerna förväntar sig att vi förhåller oss till dem vi är till för. Alla de som har en arbetsledande roll har ett särskilt ansvar för att hålla diskussionen levande i organisationen. Bitt följs årligen upp på en kommunövergripande nivå i samband med kommunens årsredovisning.

7 Nämndens inriktning

Inriktningen för vår verksamhet är att individen ska leva ett tryggt och värdigt liv utifrån sina behov och förutsättningar. Vi ska möjliggöra för människor att bo kvar hemma och samverkar över gränser så att kunden ska känna trygghet.

Vi är lyhörda gentemot våra kommuninvånares åsikter och önskemål om hur verksamheten ska bedrivas. För att kunna uppnå en hög livskvalitet har kunden inflytande över planeringen av sin egen omsorg och vård.

Medarbetaren inom Vård & Omsorg är vår viktigaste resurs och den som skapar en omsorg och vård med god kvalitet. Vi ska alltid sträva efter att hålla en hög kompetens. Med utbildad personal kan vi erbjuda en god och säker omsorg och vård som ger kunden förtroende för oss.

Grunden i vår verksamhet är bemötandet, såväl gentemot kunden som mellan medarbetarna. Vi ska känna in dagsform och behov och möta varje människa med respekt och empati.

Vi lever i en snabbt föränderlig värld där vi ska vara nytänkande och ta till oss den digitala teknikens möjligheter för att utveckla verksamheten på bästa sätt.

8 Mål

Det främsta styrdokumentet i kommunen är Visionen. Där har kommunfullmäktige gett uttryck för hur de vill se kommunens långsiktiga utveckling.

Med Visionen som bas, en utblick i omvärlden och analys av tidigare års uppföljningar beslutar fullmäktige om ett antal prioriterade mål som vart och ett faller under en eller flera politiska nämnder.

Målen är formulerade som den effekt vi vill uppnå. För att kunna följa upp om våra ansträngningar leder till resultat finns en mätning för respektive mål där vi anger ambitionsnivå för varje enskilt år.

Nämnderna ska planera sin verksamhet utifrån de prioriterade målen som kommer att följas upp i delårsrapporter och årsredovisningen.

Samordning och adressering

I kommunens budget anges även vilka nämnder som ska arbeta med respektive mål. Det finns alltid en samordnande nämnd för varje mål med ett särskilt ansvar. Övriga nämnder som förväntas bidra till måluppfyllelse kallas adresserad nämnd.

Samordnande nämnder

- samordnar arbetet med målet inom kommunen
- sammanställer vad samtliga nämnder gör för att bidra till måluppfyllelse
- ansvarar för att följa upp arbetet och göra en samlad analys
- bidrar aktivt med underlag för utveckling och förbättring av målet

Adresserade nämnder

- arbetar aktivt för att bidra till måluppfyllelse
- samverka med övriga berörda nämnder

Nämnderna ska planera sin verksamhet utifrån de prioriterade målen som kommer att följas upp i delårsrapporter och årsredovisningen.

Adresserade nämnders förvaltningar ansvarar för att en genomförandeplan med aktiviteter upprättas för att nå mål samt följa upp densamma och redovisa till nämnden.

Varje nämnd tar egna mål, så kallade resultatmål. Dessa är nedbrytningar av prioriterade mål som gäller för deras verksamhet och vid behov formulerar även nämnderna helt egna resultatmål.

8.1 Ökat inflytande



Kommunfullmäktiges formulering

Andelen invånare som upplever att de har inflytande ska öka

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
SCB:s medborgarundersökning, kvalitetsfaktor NII	43	50	50	50

8.2 Bemötande och tillgänglighet



Kommunfullmäktiges formulering

Andelen som upplever ett gott bemötande och god tillgänglighet i kontakt med kommunen ska öka

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
SCB:s medborgarundersökning, kvalitetsfaktor Bemötande & Tillgänglighet	55	63	64	65

8.2.1 Vård & Omsorg ska förbättra sin tillgänglighet internt och externt genom e-tjänster



Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Antal e-tjänster inom Vård & Omsorg	1			

Allt fler vill ha möjligheten, om än inte tvånget, att nyttja tekniska lösningar i sitt dagliga liv. Med hjälp av e-tjänster kan kunder själva sköta ärenden när det passar dem, och för personalen kan arbetssätt förenklas.

Under 2015/2016 upphandlade förvaltningen, tillsammans med förvaltningen för Individ & Familjeomsorg, ett nytt verksamhetssystem som successivt sätts under drift under slutet av 2016 och 2017. Det nya verksamhetssystemet kommer att vara en spindel i nätet för framtida tekniska lösningar, och är en förutsättning för förvaltningens arbete med att införa och arbeta med e-tjänster. Det lämnas inget målvärde för 2017 och framåt, utan förvaltningen kommer att beskriva vilka e-tjänster man arbetar med under nästkommande år. Med nytt verksamhetssystem på plats kommer målvärden att lämnas från och med 2018.

8.2.2 Vård & Omsorg ska öka möjligheterna för personalen att arbeta mobilt



Nämndens formulering

Vård & Omsorg ska öka möjligheterna för personalen att arbeta mobilt

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Andelen berörd personal inom Vård & Omsorg som kan dokumentera och inhämta brukarnära information mobilt ska öka	100%	100%		

Möjligheterna för personal att använda mobila enheter (mobiltelefoner, surfplattor, laptop/hybriddator) för vård- och omsorgsarbete förbättras allt mer i förvaltningen. Med införandet av nytt verksamhetssystem kommer mobilitetslösningar bli en del av nya arbetssätt, och för förvaltningen är det essentiellt att nyttja de möjligheter som ges med lösningar för mobilitet. När det nya verksamhetssystemet är på plats under 2017 kommer förvaltningen att ge målvärden för 2018 och framåt.

8.3 Trygg kommun



Kommunfullmäktiges formulering

Andelen invånare som upplever att de är trygga ska öka

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
SCB:s medborgarundersökning, kvalitetsfaktor Trygghet	66	68	68	68

8.3.1 Nationella kvalitetsregister



Nämndens formulering

Vård & Omsorg ska följa nationella kvalitetsregister för att säkerställa en god och säker omsorg och vård.

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Andel palliativa kunder som registrerats i palliativa registret.	69%	75%	75%	
Minst 5 % förbättringar av indikatorerna i palliativa registret: smärtskattning, munhälsa, brytpunktssamtal, ångest	4,6%	5%	5%	
Öka antalet registreringar i BPSD-registret, beteendemässiga och psykiska symtom vid demens, med 10%	87	159	175	

Mål och handlingsplan är ännu inte beslutad för 2017 och därför kan förändringar uppstå i mätningarna. Om förändringar uppstår korrigeras detta vid delårsuppföljning 2017.

Nationella kvalitetsregister är en viktig del i arbetet på Vård & Omsorgsförvaltningen, och används för att följa upp och utveckla vårdens kvalitet. Dels ger informationen i registrena möjlighet till förbättrad vård kring den enskilde, och dels ger den möjlighet för förvaltningen analysera och jämföra övergripande data för att uppmärksamma förvaltningens förbättringsområden. I Hallands län samverkar regionen med kommunerna för en sammanhållen vård och omsorg, där arbetet med de nationella kvalitetsregistren är en samordnad del. Kungsbacka följer region Hallands "Mål och handlingsplan" för mätningarna.

8.3.2 Kungsbacka kommun ska aktivt delta i det regionala målet om minskad läkemedelsanvändning



Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Andel patienter med läkemedelsuttag där PHASE 20 upprättats och skickats till ansvarig läkare				
Antalet BPSD-registreringar ska öka med 10%	87	159	175	

Andel patienter med läkemedelsuttag där PHASE 20 upprättats och skickats till ansvarig läkare saknas uppgifter om. Målvärden för 2018 och framåt kommer att sättas utifrån utfall 2017.

Mätningen om BPSD-registreringar (Beteendemässiga och Psykiska Symptom vid Demens) kan komma att förändras eftersom den följer region Hallands "Mål och handlingsplan" för 2017. Handlingsplanen är ännu inte beslutad och om förändringar uppstår

korrigeras detta vid delårsuppföljning 2017.

I jämförelser såsom "Öppna jämförelser", SKL:s jämförelse av kommunernas resultat på olika områden inom äldreomsorg, ligger Kungsbacka bland de 25% av kommunerna med sämst resultat vad gäller omfattning av förskrivning av olämpliga läkemedel, individer med tio eller fler läkemedel samt med tre eller fler psykofarmaka. Kommunen är dock inte ansvarig, eller kan ens påverka, läkarens förskrivning av läkemedel. Däremot är kommunen en samarbetspart till regionen ifråga om läkemedel, och sjuksköterska genomför, på initiativ av läkaren, läkemedelsgenomgångar. Phase 20 är en metod för att upptäcka om en patient har läkemedelsrelaterade symptom, och för de patienter där kommunen har ett läkemedelsövertag, är detta ett sätt att upptäcka behov av läkemedelsjusteringar. I kommunens verksamheter är det viktigt att använda lämpliga arbetssätt för att kunna undvika behov av läkemedel, där arbetssätt kring personer med demensproblematik är uppmärksammat.

8.4 Stimulerande kultur och fritid



Kommunfullmäktiges formulering

Andelen av kommunens invånare som är nöjda med sitt kultur- och fritidsliv ska öka

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
SCB:s medborgarundersökning, egen tilläggsfråga	90	91	91	92
Ungdomsenkäten, årskurs 8. Andelen av ungdomarna som är nöjda med sin fritid	78	80	81	83
Luppen vart tredje år. Andelen av ungdomarna i åk 8 som är nöjda med sin fritid	88	91	91	91
SCB:s medborgarundersökning	7,8%	8%	8,1%	8,2%

8.5 Minskad energianvändning



Kommunfullmäktiges formulering

Energianvändningen i kommunens lokaler ska minska

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Den totala mängden tillförd energi, kWh/m ² , graddagskorrigerad	158	145	140	135

8.6 Ekologiska livsmedel



Kommunfullmäktiges formulering

Andel inköpta certifierade ekologiska livsmedel ska öka

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Andel inköpta miljömärkta livsmedel i kronor i förhållande till totalt inköpta livsmedel	27%	35%		

8.7 Minska farliga kemikalier



Kommunfullmäktiges formulering

Användningen av farliga kemikalier i kommunens verksamheter ska minska

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Andelen inköpta ej miljömärkta rengöringsmedel och hygieniska produkter	29%	15%	10%	5%

8.8 Minskade koldioxidutsläpp



Kommunfullmäktiges formulering

Utsläpp av koldioxid från kommunens tjänsteresor ska varje år minska med 2,5 procent

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Resandestatistik flyg- och tågresor från leverantör. Egen mätning för egen bil i tjänsten och resande med tjänstebilar	2,6%	-2,5%	-2,5%	-2,5%

8.9 Attraktiv arbetsplats



Kommunfullmäktiges formulering

Kungsbacka kommun ska vara och upplevas som en attraktiv arbetsplats

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Helhetsattityd	73	76	77	78
Hållbart medarbetarengagemang, HME	82	84	85	86
Hållbart arbetsliv	64	66	67	68
Ledarskap	74	76	77	78

8.9.1 Öka antalet heltidstjänster med möjlighet till önskad sysselsättningsgrad



Nämndens formulering

Vård & Omsorg ska öka antalet heltidstjänster med möjlighet till önskad sysselsättningsgrad.

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Andelen personal inom Vård & Omsorg som har heltidstjänst ska öka	45%	59%	63%	
Andelen personal inom Vård & Omsorg som har önskad sysselsättningsgrad ska öka	100%	100%	100%	

I september förra året genomfördes en undersökning om önskemålen kring önskade sysselsättningsgrader och heltidstjänster. Vid årsskiftet hade samtliga önskemål om önskade sysselsättningsgrader mötts. Detta resulterade i ett utfall för 2015 på 100% för andelen personal inom Vård & Omsorg som har önskad sysselsättningsgrad. Undersökningen kommer att genomföras årligen och för att säkerställa att arbetet fortsätter på samma sätt ligger målvärdet på 100% även för 2017 och 2018. För andelen personal med heltidstjänst har målvärdena satts utifrån differensen "innan undersökningen" och "efter undersökningen".

Medarbetaren inom Vård & Omsorg är vår viktigaste resurs och utför ett arbete som gör skillnad. Genom ett professionellt förhållningssätt skapar vi förtroendefulla och respektfulla relationer gentemot kunder samt medarbetare emellan.

Vi säkerställer en omsorg och vård med god kvalitet genom att erbjuda medarbetaren möjlighet till utbildning och utveckling. Vi erbjuder även medarbetaren möjlighet att välja att arbeta hel- eller deltid, utifrån sitt behov, samt en rimlig lägsta lön.

Utifrån Kommunfullmäktiges prioriterade mål om attraktiv arbetsplats har Vård & Omsorg arbetat fram en HR-plan som omfattar åtta olika områden. Under 2017 kommer Vård & Omsorg främst fokusera på delarna som handlar om:

- Önskad sysselsättningsgrad
- Minskad sjukfrånvaro
- Kultur i organisationen
- Engagemang och delaktighet
- Strategisk kompetensförsörjning

8.9.2 Minska sjukfrånvaron



Nämndens formulering

Minska korttids- och långtidssjukfrånvaron

Mätning	Utfall 2015	Målvärde 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019
Minska korttidssjukfrånvaro	4%	3,4%	3,3%	3,2%
Minska långtidssjukfrånvaro	5%	5,5%	5,5%	5,4%

9 Direktiv

Direktiv är det mest konkreta sätt våra kommunpolitiker styr på. Direktiven beskriver exakt vilka uppgifter som ska utföras under ett eller två år. Direktiv används för att tydliggöra att området är prioriterat, det kan också vara ett sätt att påskynda ett arbete. Direktiv handlar om särskilda frågor som lyfts upp och som ska vara genomförda till en viss tidpunkt. Tjänstemännen har en skyldighet att redovisa för politikerna på vilket sätt man genomfört direktivet. Nämnden ska planera sin verksamhet utifrån direktiven som kommer att följas upp i årsredovisningen.

9.1 Direktiv från kommunfullmäktige

9.1.1 Direktiv tillgängliga handlingar

Kommunfullmäktiges formulering

Kommunen ska förbättra sin digitala informationshantering och bli snabbare på att lämna ut handlingar. För att tydligt trycka på denna utveckling lägger kommunfullmäktige ett direktiv att samtliga nämnder ska uppdatera sina dokumenthanteringsplaner.

Kommunstyrelsen

9.1.2 Direktiv värdskap i toppklass

Kommunfullmäktiges formulering

Medarbetare i Kungsbacka kommun ska ge ett gott bemötande och ge möjligheter för kommuninvånarna att ha inflytande över hur tjänster utförs. De ska vara tillgängliga för kommuninvånarna. På detta sätt skapas trygghet. Detta är Bitt – kommunens värdegrund. Vi vill förbättra kommunens bemötande emot invånarna, därför vill vi att varje möte som sker i kommunen skall vara ett möte i toppklass enligt Bitt. Varje ledare och medarbetare är värdar för dessa möten.

Därför ger vi direktiv till kommundirektören att ta fram ett åtgärdsprogram för att samordna organisationen så att ”värdskap i toppklass” uppnås. Nämnderna har att förhålla sig till kommundirektörens åtgärdsprogram.

Värdskap i toppklass är ett förhållningsätt som har sin utgångspunkt i varje medarbetares val av beteende och attityd kopplat till beslut och agerande i kontaktögonblicket med en medborgare eller kollega vilket är i linje med kommundirektörens ledarvision.

”Vi vet alla varför vi går till jobbet! Vi har roligt!!

Vi har kundens fokus och skapar nytta i allt vi gör.

Vi litar på att alla gör sitt jobb och gör sitt bästa, vi vill varandras väl!”

Kommunstyrelsen

9.1.3 Direktiv invånardialog

Kommunfullmäktiges formulering

Nämnderna har i flera fall infört invånardialog som ett naturligt arbetssätt i sin verksamhet men det återstår en del för att alla nämnder arbetar med invånardialog och på så sätt bidrar till inflytande och förbättringsarbete. Nämnderna ska dokumentera hur de arbetar med invånardialog. En redovisning över vilka invånardialoger som genomförts under 2017 ska lämnas till Kommunstyrelsen.

Kommunstyrelsen

9.1.4 Direktiv god psykisk hälsa

Kommunfullmäktiges formulering

Invånarna i Kungsbacka kommun ska ha en god psykisk hälsa. För att uppnå detta ska alla nämnder prioritera arbetet med att främja psykisk hälsa för invånare i åldern 0-29 år. Nämnderna ska redovisa pågående arbete samt de initiativ som tagits för att öka det psykiska välbefinnandet hos målgruppen. Samverkan mellan båda nämnder och Region Halland är en viktig del i detta arbete.

Fritid och Folkhälsa

9.1.5 Direktiv praktikplatser

Kommunfullmäktiges formulering

Samtliga förvaltningar ska ställa praktikplatser till förfogande för arbetssökande i Kungsbacka kommun.

Gymnasie & Vuxenutbildning

9.2 Direktiv från nämnden

10 Nämndens kvalitetsdeklarationer

Område	Beskrivning
Hemtjänst	Vi garanterar att alla som får en beviljad insats inom Vård & Omsorg ska ha en namngiven kontaktperson. Du har alltid rätt att byta kontaktperson.
	Vi garanterar att ditt larm besvaras inom fem minuter. Den som svarar ser till att du får den hjälp du behöver.
	För dig som har blivit beviljad avlösning garanterar vi fyra former; - planerad avlösning i hemmet planeras minst två veckor i förväg. Vi försöker se till att samma person från hemtjänsten kommer hem till dig. -ej planerad avlösning i hemmet innebär att du får avlösning inom 48 timmar. Vi kan inte garantera att det blir samma person från hemtjänsten som kommer hem till dig. - akut avlösning i hemmet får du om det uppstår en akutsituation, till exempel om din anhörig blir akut sjuk. Avlösningstiden kan inte användas till andra hemtjänstinsatser. - utifrån dina individuella behov kan avlösningen ges på en korttidsplats
	Vi garanterar att vi gör en individuell genomförandeplan tillsammans med dig och vid önskemål din närstående inom fyra veckor efter det att dina insatser påbörjats. Den individuella genomförandeplanen ska följas upp minst två gånger per år och vid behov.
	Vi garanterar att Vård & Omsorgs träffpunkter ska erbjuda aktiviteter eller social samvaro fem dagar i veckan.
Myndighetsutövning	Vi garanterar att du när du ansökt om hemtjänst ska få ett beslut inom 14 dagar. Du lovar att bidra med uppgifter som behövs för planering och dokumentation.
	Vi garanterar att du ska få beslut inom en månad efter att du ansökt om äldreboende. Vid ansökan från annan kommun gäller två månader. Du lovar att bidra med uppgifter som behövs för planering och dokumentation.
	Vi garanterar att du efter beslut om plats på äldreboende i möjligaste mån kommer att erbjudas plats på det äldreboende du önskar. Det kan dock innebära att du får vänta längre tid än tre månader på ett platserbjudande.
Särskilt boende	Vi garanterar att du ska få en namngiven kontaktperson när du flyttar in på ett äldreboende. Du har alltid rätt att byta kontaktperson.
	Vi garanterar att vi gör en individuell genomförandeplan tillsammans med dig och din närstående inom fyra veckor efter att du har flyttat in. Den individuella genomförandeplanen ska följas upp minst två gånger per år och vid behov.
	Alla särskilda boenden erbjuder dagliga gemensamma aktiviteter och social samvaro.
	Vi garanterar att ditt larm besvaras inom fem minuter. Den som svarar ser till att du får den hjälp du behöver.

11 Nyckeltal/Verksamhetsmätt

11.1 Kommentarer verksamhetsmätt

Nyckeltalen visar på områden som förvaltningen använder för att följa upp och analysera verksamheten samt att strategiskt kunna planera för framtiden. Vård & Omsorgs verksamhet är komplex och måste ses i sin helhet, men också i sina delar, då förändringar i en del av verksamheten påverkar andra delar av verksamheten. Ett exempel är om kommunen väljer att utöka platserna på särskilt boende, detta kan då få till följd att antalet timmar med hemtjänst sjunker, och vice versa.

Nyckeltalen är uppdelade i tre områden; resursmått som beskriver förutsättningar för verksamheten, hur det ÄR, prestationsmått som beskriver VAD verksamheten har gjort och effektmått som visar effekten av hur det har BLIVIT för den verksamheten är till för.

Som resursmätt använder vi kostnaden per person över 65 år, då denna går att hänföra till jämförelser med andra kommuner och förändringar i verksamheten speglas i denna summa. Antalet kunder använder vi för att visa inflödet av kunder i förvaltningen. Det reflekterar biståndshandläggarnas arbete och antalet utredningar de gör under året.

Som prestationsmätt har vi valt att presentera antalet platser på särskilt boende samt antalet platser på korttidsvård och växelvård. Vi har också valt att presentera kostnaden för utskrivningsklara samt antalet timmar i hemtjänsten. Dessa nyckeltal hänger samman och påverkar varandra. Under 2016 förväntas en ny lag om samverkan vid utskrivning från slutna hälso- och sjukvård träda i kraft, vilket kommer att påverka förvaltningens arbete med att snabbare ta emot utskrivningsklara patienter från sjukhus. Det arbetet kommer att speglas i nyckeltal såsom kostnader för utskrivningsklara, antal korttidsplatser och arbetet med patienter i hemmet genom antalet hemtjänsttimmar.

Förändringar i fastighetsbeståndet påverkar förutsättningarna för Vård & Omsorg att bedriva verksamhet, och en obalans i möjligheten att erbjuda plats på särskilt boende ger konsekvenser för andra insatser, såsom förändrat antal hemtjänsttimmar.

Förvaltningen följer de oplanerade återinskrivningarna till sjukhus i enlighet med mål- och handlingsplan från region Halland. Arbetet kring utskrivning från slutna hälso- och sjukvård kan även komma att ha effekter på andra områden, och därför följs de oplanerade återinskrivningarna som ett nyckeltal. På det sättet kan arbetet med oplanerade återinskrivningar lyftas upp som ett mål om de förväntade effekterna uteblir.

Effektmåtten är tagna från Socialstyrelsens enkät "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?" vilken presenteras årligen. Frågorna som följs i nyckeltalen är utvalda utifrån Kungsbacka kommuns värdegrund Bitt, som står för att bemötande, inflytande och tillgänglighet ger trygghet.

Förvaltningen följer resultaten på övergripande nivå och på enhetsnivå för att se trender i utvecklingen. Resultaten för Kungsbacka visar på en något högre upplevd kvalitet lokalt än jämfört med riket. Generellt sett har Vård & Omsorg arbetat med tillgängligheten till personalgrupperna utifrån resultaten.

Under 2015 genomfördes en reglementesförändring mellan dåvarande förvaltningarna för Funktionsstöd och förvaltningen för Äldreomsorg. Förvaltningen för Vård & Omsorg skapades, och målgruppen för förvaltningens arbete vidgades. Förvaltningen för Vård & Omsorg har därför genomfört en egen enkät under våren 2016 för att kunna följa upp den upplevda kvaliteten även för personer under 65 år. Resultatet kommer att följas upp och arbetas med under hösten 2016.

11.2 Resursmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Riket 2015	Budget 2017
Resursmätt	<input type="checkbox"/> Kostnad äldreomsorg, kr/inv 65+	51 698	54 271	55 774		
	<input type="checkbox"/> Antal personer (kunder) i verksamheten över 65 år	2 094	2 064	2 077		
	<input type="checkbox"/> Antal personer (kunder) i verksamheten under 65 år	0	0	125		

Antal personer/kunder i verksamheten visar antalet nya ärenden som registrerats vid myndighetsenheten under året. Nya ärenden innefattar ansökningar från personer som tidigare inte varit i kontakt med Vård & Omsorg, samt ansökningar från personer som redan har insatser från Vård & Omsorg, men söker nya insatser som de inte haft tidigare. I maj 2015 genomfördes en reglementesförändring mellan förvaltningen för dåvarande Äldreomsorgen och dåvarande Funktionsstöd, vilken resulterade i att Äldreomsorgens målgrupp utvidgades till att även omfatta personer under 65 år. Observera att samma person kan finnas med flera gånger om personen ansökt om flera insatser under året.

11.3 Prestationsmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Riket 2015	Budget 2017	
Prestationsmätt	<input type="checkbox"/> Antal berörd personal inom Vård & Omsorg som har tillgång till roll- och behörighetsidentifikation (SITHS-kort)		260	322			
	<input type="checkbox"/> Antal lägenheter på äldreboende	598	585	589			
	<input type="checkbox"/> Antal korttidslägenheter	39	27	58			
	<input type="checkbox"/> Antal lägenheter för växelvård	14	14	23			
	<input type="checkbox"/> Beläggningsgrad särskilt boende			92%	95%		
	<input type="checkbox"/> Antal timmar hemtjänst	490 412	466 584	504 243			
	<input type="checkbox"/> Kostnad utskrivningsklara	292 604	1 199 978	1 628 001			
	<input type="checkbox"/> Andelen oplanerade återinskrivningar inom 30 dagar	17,7	17	15,1			

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Riket 2015	Budget 2017
	■ Kö till särskilt boende	23	51	56		
	■ Antal äldrelägenheter	185	185	176		

11.4 Effektmått

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Riket 2015	Budget 2017
Under 65 år	■ Andel som anger att de alltid eller oftast blir bemötta på ett bra sätt av personalen			91%		
	■ Andel som sammantaget är mycket eller ganska nöjda med sin hemtjänst			86%		
	■ Andel som uppger att det är mycket eller ganska lätt att vid behov få träffa personal i hemtjänsten			71%		
	■ Andel som uppger att det känns mycket tryggt att bo hemma med stöd från hemtjänsten			86%		
	■ Andel som sammantaget är mycket eller ganska nöjda med sitt särskilda boende.	85%	81%	86%	82%	
	■ Andel som sammantaget är mycket eller ganska nöjda med sin hemtjänst.	90%	91%	91%	89%	
	■ Andel som uppger att personalen bemöter dem på ett bra sätt i hemtjänsten.	98%	98%	98%	97%	

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Riket 2015	Budget 2017
	N Andel som uppger att personalen bemöter dem på ett bra sätt i särskilt boende.	96%	97%	96%	94%	
	N Andel som uppger att personalen alltid eller oftast tar hänsyn till åsikter eller önskemål i hemtjänsten.	88%	90%	90%	87%	
	N Andel som uppger att personalen alltid eller oftast tar hänsyn till åsikter eller önskemål i särskilt boende.	79%	83%	81%	79%	
	N Andel som uppger att det är mycket eller ganska lätt att vid behov få träffa personal i hemtjänsten.	83%	85%	85%	79%	
	N Andel som uppger att det är mycket eller ganska lätt att vid behov få träffa personal i särskilt boende.	82%	82%	82%	84%	
	N Andel som uppger att det känns mycket tryggt att bo hemma med stöd från hemtjänsten.	85%	87%	89%	86%	
	N Andel som uppger att det känns mycket tryggt att bo i särskilt boende.	90%	86%	91%	89%	

Observera att enkätundersökningen för personer under 65 år är genomförd under våren 2016, men läggs i denna budgethandling i utfall 2015 för att presenteras i budgethandlingen.

12 Personalfrågor med kommentarer

12.1 Personalmått

Antalet anställda har ökat jämfört med tidigare år och uppgår i augusti 2016 till 1266 personer. Anledningen är dels reglementesändringen med Funktionsstöd där medarbetare inom hemtjänst och hemsjukvård fördes över till Vård & Omsorg, dels nyöppnandet av det särskilda boendet i Åsa då personalstyrkan utökades. Under våren överfördes också stödfunktionerna inom HR, ekonomi och kommunikation till förvaltningen.

Arbetet på förvaltningen gällande önskad sysselsättningsgrad har pågått under 2015-2016 och den önskade sysselsättningsgraden på förvaltningen är nu 100 %. Under hösten 2015 gjordes en medarbetarundersökning kring önskemål om ändrad sysselsättningsgrad. Resultatet visade att 95 medarbetare önskade ändra sysselsättningsgrad, 50 av dessa önskade heltid. Arbetet har resulterat i att andelen heltidsanställda har ökat. I augusti 2016 är 52% av medarbetarna heltidsanställda jämfört 45% (2015) och tidigare 39 % (2014). Som en naturlig del minskar andelen deltidanställda både bland kvinnor och män. Andelen deltid är lägre hos män än hos kvinnor.

Sjukfrånvaron har under de senaste tre åren pendlat mellan 9,1- 9,4 %. Det är en sjukskrivningsnivå som ligger i paritet med vård- och omsorgsförvaltningar i andra kommuner. Det drivs ett omfattande arbete i verksamheterna med rehabilitering och andra tidiga och förebyggande insatser för att successivt minska sjukfrånvaron. Sjukfrånvaron är högre för kvinnor än för män, men skillnaden minskade under 2015. En viktig faktor för att hantera sjukfrånvaron är det nära ledarskapet.

Antal medarbetare per chef var 29 vid utgången av 2015 och har sedan dess minskat ytterligare något. Detta är ett resultat av förvaltningens medvetna strategi att anställa fler enhetschefer, för att utveckla det nära ledarskapet. Förvaltningen har valt att ta med även nyckeltalet antal medarbetare per enhetschef. Detta mått har minskat från 43 (2013), 41 (2014) till 35 medarbetare per enhetschef vid utgången av 2015.

Förvaltningen har en personalsammansättning där 40% är över 50 år. Den beräknade pensionsavgången under perioden 2016-2020 är ca 120 st. Detta tillsammans med övrig personalomsättning gör att vi behöver, förutom att rekrytera, även fortsättningsvis utveckla våra medarbetare så att vi har en attraktiv arbetsplats för såväl redan anställda som framtida medarbetare. Framtidens utmaningar ställer fortsatt krav på ett aktivt arbete för att öka verksamheternas rekryteringsunderlag. I detta ligger både en strävan att öka andelen män, men också att i större utsträckning ta tillvara kompetens hos nya målgrupper, som t.ex nyanlända.

Nyckeltal	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Budget 2017
Andel heltid	37%	39%	45%	
Andel kvinnor som har heltid	36%	38%	44%	
Andel män som har heltid	58%	58%	65%	
Andel deltid	62%	61%	55%	
Andel kvinnor som har deltid	64%	62%	56%	
Andel män som har deltid	42%	42%	35%	

Nyckeltal	Utfall 2013	Utfall 2014	Utfall 2015	Budget 2017
Sjukfrånvaro Totalt	9,1%	9,4%	9%	
Sjukfrånvaro Kvinnor	9,4%	9,7%	9,2%	
Sjukfrånvaro Män	5,7%	4,8%	6,9%	
Totalt antal anställda	1 164	1 124	1 167	
Andel anställda kvinnor	94%	94%	94%	
Andel anställda män	6%	6%	6%	
Korttidssjukfrånvaro Kvinnor	4%	3,5%	3,8%	
Korttidssjukfrånvaro Män	3,3%	3%	3,4%	
Långtidssjukfrånvaro	5,2%	5,9%	5,8%	
Långtidssjukfrånvaro Kvinnor	5,4%	6,2%	6%	
Långtidssjukfrånvaro Män	2,5%	1,8%	4%	
Korttidssjukfrånvaro	3,9%	3,5%	3,8%	
Antal medarbetare per chef	31	33	29	
Antal medarbetare per enhetschef	43	41	35	
Personalomsättning				

13 Ekonomi med kommentarer

Kommunfullmäktige beslutade 16 juni 2016 om Kommunbudgeten 2017 och plan 2018-2019.

Följande avsnitt behandlar ramfördelning av driftbudget 2017 och sammandrag investeringsbudget 2017-2021.

13.1 Driftbudget

Ramfördelning driftbudget

Ramfördelning/ anslagsbindningsnivå	Bokslut 2015	Budget 2016	Budget 2017
Nämnd	-1 363	-1 440	-1 427
Förvaltning gemensamt	-23 512	-24 193	-24 972
Kvarboende	-272 675	-274 904	-272 905
Äldreboende	-241 410	-249 000	-248 006
Hemsjukvård	-85 068	-94 099	-93 238
Kvalitet, uppföljning, säkerhet	-15 011	-18 629	-18 459
Myndighetsutövning	-128 321	-148 728	-158 294
Stöd och styrning	0	-6 834	-9 199
Summa	-767 360	-817 827	-826 500

Kommentar till ramfördelning driftbudget

Kommunfullmäktige beslutade 2016-06-16 att tilldela Vård & Omsorg 826 200 tkr (exklusive löneökningar för 2016) för 2017, i tabellen redovisas budget inklusive kapitalkostnader men exklusive löneökningar.

Förvaltningschefen svarar inför nämnden att den tilldelade budgeten hålls och att den planerade verksamheten utförs med planerad aktivitet. Verksamhetscheferna har motsvarande ansvar gentemot förvaltningschefen och enhetscheferna gentemot verksamhetscheferna.

Verksamhetsområdet äldreboende ersätts med schablonbelopp för tilldelad plats. Hyrorna ges som anslag. Verksamhetschefen beslutar om fördelningen mellan olika boenden.

Kvarboendet ersätts med beviljad och utförd hemtjänststimme. Indexuppräknig för hemtjänstpengen är fastställd av nämnden. Övriga verksamheter inom kvarboendet är anslagsfinansierade.

Myndighetsutövning är anslagsfinansierad. Här budgeteras kostnaden för hemtjänsttimmarna, anslag för egen personal, entreprenaderna och förvaltningens intäkter.

Hälsa- och sjukvårdsverksamheten är anslagsfinansierad.

Kvalitet utveckling och säkerhet är anslagsfinansierad

13.2 Investeringsbudget

Investeringar (belopp i tkr)

Investeringar	Bokslut 2015	Budget 2016	Budget 2017	Plan 2018	Plan 2019-21
Löpande årliga investeringar	-4 378	-4 400	-4 400	-4 400	-14 300
Tekniska lösningar	-782	-3 000	-2 050	-2 100	-6 750
Åsa ÄBO	-4 577	-966			
Nytt verksamhetssystem		-2 500			
Summa	-9 737	-10 866	-6 450	-6 500	-21 050

Kommentarer investeringsbudget

Planerade investeringsprojekt utläses enligt ovanstående tabell. Återinvesteringar kommer att ske i befintlig verksamhet. Exempel på återinvesteringar är grundutrustning och möbler i befintliga lokaler. Teknikutvecklingen medför ständigt nya investeringar i tekniska lösningar där en del av kostnaden är investering och en del är i den löpande driften i form av licenser.

Medel för grundutrustning och inventarier för kommande nybyggnation/ renovering av äldreboende finns hos Service fastighet och överförs till Vård & Omsorg efter färdigställandet.

14 Intern kontroll

14.1 Intern kontroll

Intern kontroll verksamhetsområden

RUTIN/SYSTEM	Beskrivning av risk/sannolikhet, väsentlighet/konsekvens	Åtgärd	Uppföljning	Ansvarig tjänsteman
Säkerhet Brandutrustning äldreboende	4	Genom kontinuerlig uppföljning säkerställs att brandutrustningen fungerar.	Egenkontroll enl. checklista i systematiskt brandskyddsarbete (SBA-pärm)	Enhetschef
Säkerhet Utrymningsrutin	4	Genom kontinuerlig uppföljning säkerställs att personalen är informerad om utrymningsrutiner	Kontroll att personalen är informerad	Enhetschef
IT Magna Cura, logg, back-up	4	Säkerställa att informationen i verksamhetssystemet är säkrad genom back-up samt genomföra kontinuerliga loggar för att säkerställa att obehöriga inte kommer åt information om enskilda kunder.	Regelbunden kontroll enl. fastställd rutin	Systemförvaltare
SoL/LSS Handlägningsrutin Att handläggningen är rättsäker	2	Kollegial granskning vid behov för att säkerställa en rättsäker handläggning samt stickprov årligen	Stickprov genomförs 1 ggr/år	SAS
SoL/LSS verkställighet av beslut, att beviljade insatser är utförda	4	Säkerställa att insatser är verkställda i enlighet med beslutet	Stickprov vid samtliga tillsynsbesök	SAS
HSL Läkemedelshanteringen, att läkemedelshanteringen följer gällande lagstiftning	4	Säkerställa att läkemedelshanteringen följer lagstiftningen	Tillsynsbesök med checklista 1 ggr/år	MAS

RUTIN/SYSTEM	Beskrivning av risk/sannolikhet, väsentlighet/konsekvens	Åtgärd	Uppföljning	Ansvarig tjänsteman
HSL vårdrelaterade infektioner, följa förekomsten av vårdrelaterade infektioner	3	Följa förekomsten av vårdrelaterade infektioner för att förebygga sjukdomsfall på särskilda boenden.	Enkät till äldreboende 2 ggr/år	MAS
HSL lyftselar, handhavandet av lyftselar	4	Säkerställa att handhavandet av lyftselar följer instruktioner för att förebygga skador	Stickprov vid samliga tillsynsbesök	MAR
Avvikelsehantering Följsamhet till riktlinje	2	Säkerställa följsamhet till riktlinjen för avvikelshantering för att kunna förebygga avvikelser som kan leda till skada för den enskilde. Information till alla nyanställda chefer samt diskussion på dialogmöten.	Dialogmöte	MAS/MAR/SAS
Avvikelsehantering Förekomst av avvikelser, antalet förekommande	2	Följa avvikelserna som uppstått i verksamheten för att kunna genomföra åtgärder för att minska risken att de uppstår igen.	Kontinuerlig statistik	MAS/MAR/SAS
Dokumentation Hemdok, följsamhet till gällande riktlinje	4	Säkerställa följsamhet till riktlinjen för Hemdok för att ha uppdaterad information kring den enskilde.	Stickprov vid samtliga tillsynsbesök	MAS/MAR/SAS

Intern kontroll ekonomiområden

RUTIN/SYSTEM	Beskrivning av risk/sannolikhet, väsentlighet/konsekvens	Åtgärd	Uppföljning	Ansvarig tjänsteman
---------------------	-----------------------------------------------------------------	---------------	--------------------	----------------------------

RUTIN/SYSTEM	Beskrivning av risk/sannolikhet, väsentlighet/konsekvens	Åtgärd	Uppföljning	Ansvarig tjänsteman
Leverantörsfakturor (e-handel)	4/4	Skapa förståelse för regelverket och utföra stickprovskontroller för att säkerställa att leverantörsfaktuorna är korrekt hanterade	- Stickprov under två månader av var 20:e faktura - Intervjuer med beslutsattestanter för att säkerställa förståelse av regelverket.	Controller
Inköp	4/4	Följa upp avtalstroheten och följsamheten mot nämndens delegationsförteckning och attestlista genom stickprovskontroller.	- Avtalstrohet, samt följsamhet mot nämndens delegations- och attestförteckning följs upp genom stickprov. - Rutin för direktupphandling granskas samt stickprovskontroll av följsamhet.	Service e-handel/controller
Representation	3/4	Skapa förståelse för regelverket och utföra stickprovskontroller för att säkerställa att representation är korrekt hanterad	- Stickprov av 10 fakturaunderlag. - Intervjuer med beslutsattestanter för att säkerställa förståelse av regelverket.	Controller
Lönekostnader	2/1	Säkerställa att korrekta löner utgår i förhållande till inrapporterade avvikelser genom stickprov.	-Stickprov 10 medarbetare i respektive anställningsform fördelat på Äbo, Kvarbo, KUS och Bistånd	HR-specialist

15 Polycys, planer och program

15.1 Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Reglemente nämnden för Vård & Omsorg	KF § 47/15

15.2 Styrdokument beslutade av nämnden för Vård & Omsorg

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Annas led- för en trygg och säker demensvård i Halland	ÄO § 146/12
Delegeringsordning	ÄO § 66 / 2015
Dokumenthanteringsplan	ÄO § 28/13
Internkontrollplan 2016	VO § 85 / 2015
Jämställdhetsplan 2012-2014	ÄO § 138/11
Kommunikationsplan	VO § 72 / 2015
Riktlinje för kost- och nutrition	ÄO § 74/2015
Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete	VO § 86 / 2015
Lokalplan 2017 - 2021	VO § 70 / 2015
Maxtaxa inom nämnden för Vård & Omsorg	VO § 12 / 2016 KF § 96 / 2016
Miljöprogram	ÄO § 25/11
Plan för systematiskt brandskyddsarbete	ÄO § 46/04
Riktlinje för ny- eller ombyggnation av äldreboende- särskilt boende i Kungsbacka Nä	ÄO § 73/14
Rätt vård- och omsorgsnivå för Anna och Lars	ÄO § 146/12
Delegeringsförteckning för Bostadsanpassningsenheten	VO § 93 / 2015

16 Avgifter och taxor

Tabell taxor och avgifter

Taxa, Avgift	Giltig fr o m	Beslutad av, datum	Anmärkning
Mat/ sondmat, helt abonnemang på särskilt boende, 3 363 kronor per månad	2017-01-01	2016-06-16	
Timtaxa hemtjänst, 199 kronor per timme	2016-10-01	2016-06-16	Räknas upp årligen med prisbasbelopp
Trygghetslarm, 206 kronor per månad	2016-10-01	2016-06-16	Räknas upp årligen med prisbasbelopp
Kostavgift dagomsorg, 60 kronor per dag	2017-01-01	2016-06-16	
Omvårdnadsavgift dagomsorg, 22 kronor om dagen	2016-10-01	2016-06-16	Räknas upp årligen med prisbasbelopp
Kostavgift korttidsplats, 112 kronor per dygn	2017-01-01	2016-06-16	
Matportion, 60 kronor per portion	2017-01-01	2016-06-16	
Matdistribution per portion, 17 kronor per dag	2016-10-01	2016-06-16	Räknas upp årligen med prisbasbelopp

Alla taxor som är kopplade till prisbasbeloppet kommer att räknas upp i januari 2017.