

Nämndbudget 2018

Nämnden för Vård & Omsorg

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	6
3	Visionen visar vart vi vill	9
4	Kommunens omvärldsanalys	11
5	Nämndens omvärldsanalys	13
6	Vår värdegrund	15
7	Mål	16
7.1	En attraktiv kommun att bo, verka och vistas i	16
7.2	En hållbar utveckling och en hälsosam miljö	17
7.3	Bästa företagsklimatet i Västsverige	17
7.4	I Kungsbacka utvecklas vi hela livet	18
7.5	Ett medskapande samhälle och öppen attityd	19
8	Direktiv	22
8.1	Direktiv från kommunfullmäktige	22
9	Nämndens kvalitetsdeklarationer	23
10	Verksamhetsmått	24
10.1	Kommentar verksamhetsmått	24
10.2	Resursmått	24
10.3	Prestationsmått	25
10.4	Effektmått	25
11	Personalfrågor med kommentarer	28
11.1	Kompetensförsörjning	28
11.2	Personalmått	30
12	Ekonomi med kommentarer	32
12.1	Driftbudget	32
12.2	Investeringsbudget	32
13	Policys, planer och program	34
13.1	Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige	34
13.2	Styrdokument beslutade av nämnden för Vård & Omsorg	34
14	Avgifter och taxor	35

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 överenskommelse 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 och samtalar om behovet av stöd. Arbetssättet sker enligt en nationell modell som är framtagen av Socialstyrelsen, "Individens behov i centrum", IBIC.

Biståndshandläggaren gör en utredning i syfte att inhämta tillräckligt underlag för att bedöma behov, ta fram mål och besluta om insats. Den enskildes ansökan ska prövas gentemot en skälig levnadsnivå. I utredningen framgår beslut om bifall eller avslag. Om den enskilde inte beviljats det som ansökan avser har man rätt 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, bostad med särskild service, dagomsorg och daglig verksamhet. Kommunen har även ett ansvar för hälso- och sjukvårdsinsatser inom det ordinära boendet vilket regleras genom överenskommelse 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 ordination oftast i form av delegering men även via 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

En ansökan eller begäran om insatser från socialtjänsten behöver inte vara noggrant preciserad för att den ska utredas och avgöras genom ett beslut. Det finns inte några begränsningar för vad en ansökan om bistånd enligt 4 kap. 1 § SoL kan avse men mest vanligt förekommande inom Vård & Omsorg är:

- Hemtjänst
- Ledsagarservice

- Anhörigstöd/avlösning
- Dagomsorg
- Trygghetslarm
- Matdistribution
- Särskilt boende
- Korttidsvård/växelvård

Utöver dessa insatser kan personer, 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 873 miljoner kronor netto för 2018, inklusive medel för internt köpta tjänster och kapitalkostnader.

Under januari till juli år 2017 var i genomsnitt 1 925 personer per månad 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 kommunal regi ska utföra de beviljade insatserna. Kommunen ansvarar för alla insatser på natten. Kundvalsföretag kan certifieras för att utföra både service- och omsorgsinsatser eller endast service. Mellan 8-10 % av de personer som beviljas hemtjänst väljer annan utförare än Kungsbacka kommuns hemtjänst.

Inom Vård & Omsorg finns elva vård- och omsorgsboenden med heldygnsomsorg, varav ett boende bedriver korttidsvård. Fyra av boendena drivs på entreprenad. Under 2018 tas ett nytt vård- och omsorgsboende i drift.

Inom kommunen finns det även kommunal hälso- och sjukvård upp till och med sjuksköterskenivå. Vård & Omsorg var under år 2017 vårdgivare för ca 1700 patienter inom vård- och omsorgs samt individ- och familjeomsorgs verksamheter. Under 2018 förväntas antalet patienter och vårdbehov att öka.

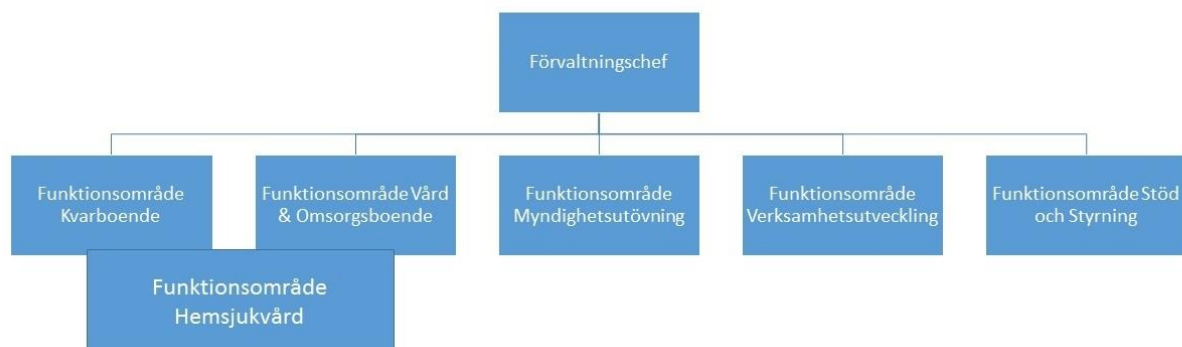
Förvaltningen har i uppdrag av nämnden att fördela, utifrån av nämnden fastställda kriterier, 185 äldrelägenheter.

Totalt arbetar 1224 personer i kommunal regi inom Vård & Omsorg. Detta motsvarar 1093 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 och en tydlig arbetsfördelning mellan politiker och tjänstemän. Det är politikerna i kommunfullmäktige och nämnderna som bestämmer **vad** som ska göras och formulerar mål och direktiv för arbetet. Förvaltningarna bestämmer sedan **hur** det ska göras, vilket beskrivs i genomförandeplaner. Uppföljningen är viktig för att se om vi når de resultat vi vill och för att återföra erfarenheter och kunskap in i planeringen framåt.

Utöver kommunövergripande mål, nämndmål och direktiv finns det styrdokument som innehåller mål. Dessa uttrycker politikernas ambitioner i olika sakfrågeområden. Exempel på sådana styrdokument är Översiktsplanen och Mål för bostadsbyggande.

En kontinuerlig dialog på ledningsnivå mellan politiker och tjänstemän är en förutsättning för att nå resultat och ta oss i riktning mot visionen. Denna dialog kallar vi ledningsdialog.

Det här är Kungsbackas styrmodell



2.1 Så här styr nämnden

Kungsbacka kommun styrs av kommunfullmäktige. I enlighet med styrmodellen styrs nämnderna av fullmäktiges vision, de kommunövergripande målen och en gemensam värdegrund.

Nämnden för Vård & Omsorg följer roll- och arbetsfördelning mellan politiker och tjänstemän. Nämnden fastställer nämndbudget som innehåller följande styrning:

- inriktning och målbild, som anger det förhållningssätt som ska genomsyra förvaltningens övergripande arbete.

- nämndmål, som anger genom vilka mätbara mål nämnden vill att förvaltningen arbetar med för att verkställa de kommunövergripande målen och visionen.

- 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.

Utifrån antagen nämndbudget fastställs förvaltningsbudgeten som innehåller genomförandeplaner på förvaltningsnivå och verksamhetsnivå. Varje enhet upprättar utifrån förvaltningsbudgeten sin egen genomförandeplan.

Nämnden för Vård & Omsorg har fastställt ett ledningssystem 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.

Nämnden fastställer årligen en kvalitetsberättelse som tas fram för att säkerställa det kvalitetsarbete som skett i verksamheten under året. Kvalitetsberättelsen omfattar huvudsakligen Socialtjänstlagens område.

Nämnden är ansvarig för patientsäkerhetsarbetet och fastställer mål och strategier för det systematiska patientsäkerhetsarbetet och ska årligen fastställa en patientsäkerhetsberättelse som beskriver hur verksamheten har arbetat för att identifiera, analysera och minska riskerna i den vård som ges.

Nämnden fastställer årligen även en intern kontrollplan för att följa upp att det interna kontrollsystemet fungerar tillfredsställande inom nämndens verksamhetsområden. Utifrån en väsentlighets- och riskanalys beslutas ett antal områden som ska granskas särskilt under verksamhetsåret.

Uppföljning av förvaltningens verksamhet 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 delårsrapport i september samt genom årsredovisning och patientsäkerhetsberättelse, kvalitetssäkerhetsberättelse samt en uppföljningsrapport intern kontroll i januari.

Förvaltningschefen är på delegation av nämnden ansvarig för att förvaltningen leds och styrs i enlighet med för verksamheten gällande lagar och föreskrifter samt utifrån ovan verksamhetsstyrning och uppföljning.

Inför nämndbudget 2018 har nämnden tagit fram en ny inriktning och målbild för verksamheten.

Vård & Omsorg – inriktning och målbild



Inriktningen för vår verksamhet är att individen lever ett tryggt och värdigt liv utifrån sina behov och förutsättningar.

Vi möter våra kunder med kunskap, engagemang och arbetsglädje. Kund, medarbetare och andra aktörer utvecklar verksamheten tillsammans.

Våra kunder

- får ett gott bemötande
- är aktiva i planeringen av sin vård och omsorg
- har tillit till att vi utför en god och säker vård och omsorg
- upplever att vi är nytänkande

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

Kungsbacka kommuns omvärldsanalys omfattar fem övergripande förändringskrafter. Dessa påverkar samhällsutvecklingen globalt, nationellt och regionalt och går inte att påverka utan är något vi får anpassa oss efter. Förändringskrafterna bygger på omvärldsanalysen *Vägval för framtiden* som är framtagen av Sveriges kommuner och landsting tillsammans med konsultföretaget Kairos Future.

De fem övergripande förändringskrafterna är *ökad globalisering, förändrad demografi, ny teknik, hållbarhetsutmaningar* samt *värderingsförändringar*. I kommunens budget beskrivs dessa dels ur ett globalt perspektiv dels hur de påverkar Kungsbacka på kommunal nivå. Utöver förändringskrafterna har vi identifierat en stor utmaning i kommunens framtida kompetensförsörjning. Även den trenden beskrivs på liknande sätt.

Här är en sammanfattning av förändringskrafterna och dess påverkan på Kungsbacka kommun och vår verksamhet:

Hur påverkas Kungsbacka av den ökande globaliseringen?

- Kungsbacka gynnas av globaliseringen och tillhörighet till en storstadsregion som växer
- Om Göteborg tappar fart som tillväxtregion påverkas även Kungsbacka då vi är en del av samma arbetsmarknad
- Under 2017 fick Kungsbacka flest anvisade nyanlända av kommunerna i Halland vilket är ett troligt scenario även de närmaste åren.
- EU:s migrationsavtal med andra länder är bräckliga och förutsättningar kan förändras till följd av politiska beslut

Hur påverkas Kungsbacka av förändrad demografi?

- Befolkningen åldras och beskattningsunderlaget kommer att krympa samtidigt som en större andel invånare kommer att behöva barnomsorg, skola eller äldreomsorg.
- Kungsbacka kommun växer, år 2030 beräknas vi vara fler än 96 000 invånare i kommunen
- Bostadsbyggandet behöver vara smart och hållbart för att möta framtidens utmaningar

Hur påverkas Kungsbacka av ny teknik och digitalisering?

- Svårt att förutspå tekniska trender men det påverkar beteenden och värderingar
- Tar vi tillvara på digitaliseringens möjligheter kan vi frigöra resurser till annat
- Invånarna kommer att ställa krav på en effektiv och serviceinriktad kommunal verksamhet

Hur påverkas Kungsbacka av hållbarhetsutmaningar?

- De finns en ökad risk för oväder och översvämningar, Kungsbacka är extra utsatt
- Vi påverkar inte med industri utan snarare genom hur vi konsumerar
- Unga människor uppger att de mår allt sämre psykiskt

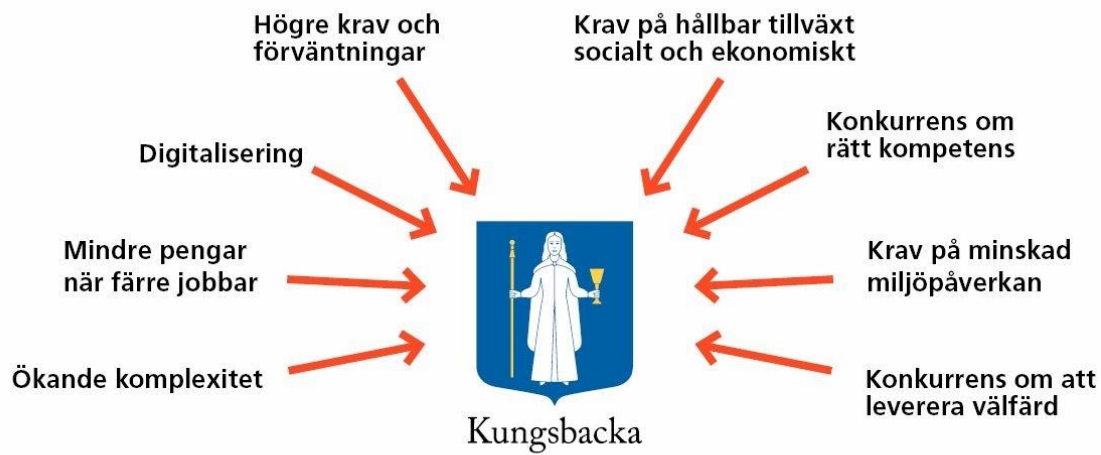
Hur påverkas Kungsbacka av värderingsförändringar?

- Det finns goda förutsättningar här men vi behöver ändå värna om demokrati och kommunens förtroende
- I ett allt mer polariserat samhälle är invånardialog och kommunikation extra viktigt

Kungsbacka kommuns framtida kompetensförsörjning

- Det kommer att vara ett stort behov av rekryteringar de närmsta åren

- Rekryteringen kommer att vara en utmaning då det råder brist inom vissa yrken
- Kommunen deltar i den stora jobbstudien för att skapa en nuläge- och framtidsbild över arbetslivet i Sverige och Kungsbacka



Utmaningar för Kungsbacka och andra kommuner och i landet.

5 Nämndens omvärldsanalys

Brist på lägenheter för vård- och omsorgsboende. Nämnden för Vård & Omsorg har sedan flera år aviserat behov av flera lägenheter för vård- och omsorgsboende. På grund av förseningar i kommunens samhällsbyggnadsprocess har förvaltningen inte kunnat få tillgång till de lägenheter som behövs för att täcka invånarnas behov. Den enskildes behov av att få flytta in till ett vård- och omsorgsboende har inte kunnat tillgodoses, vilket innebär konsekvenser för både den enskilde och dennes närstående. Det finns fortsatt behov av flera olika former av boende för äldre.

Behov av vård och omsorg fortsätter att öka och tillväxten är hög i Kungsbacka kommun.

Förvaltningen har tillsammans med kommunledningskontoret anlitat ett konsultföretag och gjort en omfattande analys av vård- och omsorgsbehoven både på kort och lång sikt. Allt talar för en tillväxt av behov och efterfrågan på vård- och omsorgsboende, hemtjänst och hemsjukvård i takt med att befolkningen åldras och medicintekniken utvecklas. Hemsjukvårdsöverenskommelsen från 2015 har under 2017 genomlysts i en regional utvärdering. Det är av stor vikt att reformens effekt på volymerna inom hemsjukvården balanseras både ekonomiskt och kompetensmässigt. Vård & Omsorg ser att ett digitaliserat analys- och beslutsstöd underlättar för att skapa hållbara prognoser och handlingsplaner. Förvaltningen är därför aktiv i framtagandet av ett sådant IT-stöd.

Ökad samverkan med fler aktörer. Hallandskommunerna och Region Halland driver i samverkan ett utvecklingsarbete kring kunden/brukaren som ”Medskapare i vård och socialtjänst”. Denna utveckling återfinns också i förvaltningens målbild 2026. Men för att hantera den demografiska utmaningen behöver vi också samverka med fler aktörer. Hur kan vi involvera fler aktörer i samhället för att skapa en god välfärd: frivilligorganisationer, föreningar, andra offentliga verksamheter och näringsliv, tillsammans med våra kunder och våra medarbetare?

Den digitala transformationen sker i hela samhället och vi blir som individer mer digitala både privat och på jobbet. Digitaliseringen kan också underlätta för både enskild och medarbetare och på så vis innebära goda effektiviseringar. Därför är det ett prioriterat område för Vård & Omsorg. Genom att lära av andra kan vi snabbare hitta rätt lösningar och öka takten i digitaliseringsarbetet. Med ny teknik kan vi skapa snabba, säkra och enkla informationsflöden. Vi kan bland annat dela information vårdgivare emellan och på så sätt spara tid vid mötet mellan patient och vårdgivare. Samtidigt finns det svårigheter när många system och organisationer ska behandla komplex och sekretessbelagd information. Den nya lagstiftningen GDPR kommer att öka kraven på vår förmåga att hantera information säkert.

Omvärldsanalys HR-perspektiv

Kompetensförsörjningen, en kritisk faktor. Bristen på utbildad personal inom vård och omsorg är ett nationellt problem. Svårigheter att rekrytera och ökande personalomsättning har lett till mer övertid. Yrkesprogrammen har svårt att locka sökande och Kungsbacka kommun har låg andel arbetssökande. Förvaltningen ser ett tilltagande behov av att möta utmaningarna inom kompetensförsörjning med mer kostnadskrävande satsningar som lärlingsutbildningar och validering.

Heltid som norm. Satsningen på 100 % önskad sysselsättningsgrad har inneburit en stor belastning på verksamheten och har i flera fall fått konsekvenser för arbetsmiljön. Samtidigt är möjligheten att erbjuda heltid en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare. Ett fortsatt satsning på att öka andelen heltid är beroende av det partsgemensamma arbete som just nu pågår kommungemensamt.

Medskapande kultur. Utveckling av verksamheten kommer i högre grad att drivas genom kund- och verksamhetsnära ständiga förbättringar. Kund, medarbetare och andra aktörer kommer

tillsammans att utveckla verksamheten. I ett nationellt perspektiv kommer detta att påverkas av tillitsdelegationens arbete. Delegationen ska arbeta för ökad tillit i styrningen av den offentliga sektorn, ”en tillitsbaserad styrning med fokus på medarbetarnas kunskap, för att skapas större nytta och kvalitet för medborgarna”.

Åtgärder utifrån den nationella kvalitetsplanen. Under 2017 presenterades en nationell kvalitetsplan för vård och omsorg om äldre personer. I utredningen föreslås bland annat en nationell utbildning för chefer inom Vård och omsorg, ett maxtak på 30 medarbetare per chef och legitimering av undersköterskor. Om dessa förslag blir beslutade kommer det att få stor påverkan på förvaltningen, då cheferna idag har mellan 25-55 medarbetare. Ett maxtak kommer att innebära både ekonomiska och organisatoriska förändringar.

6 Vår värdegrund

Värdegrunden handlar om vårt förhållningssätt gentemot kommuninvånarna och vilka värderingar allt vårt arbete ska utgå från. 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.

Medarbetarna i Kungsbacka kommun ska ge ett gott bemötande och ge möjligheter för invånarna att ha inflytande över hur tjänster utförs. De ska vara tillgängliga för invånarna. Härigenom skapas trygghet. Detta är Bitt - kommunens värdegrund. Bokstäverna står för Bemötande, Inflytande, Tillgänglighet och Trygghet.

Vision 2030 säger: här jobbar människor som vill, vågar och kan! Ska framtiden växa och ta fart hos oss, behöver vi tänka i nya banor, ifrågasätta gamla sanningar och våga pröva nya idéer.

I Kungsbacka vill vi stärka och utveckla en arbetsplatskultur som kännetecknas av vårt sätt att vara och agera inom områdena: Vi välkomnar, Vi levererar, Vi samarbetar och Vi tänker nytt.

7 Mål

Kommunens främsta styrdokument är visionen. Där har kommunfullmäktige gett uttryck för hur politikerna vill se kommunens långsiktiga utveckling.

Med visionen som bas, en utblick i omvärlden och analys av tidigare års uppföljningar beslutar fullmäktige om kommunövergripande mål. De kommunövergripande målen har sin utgångspunkt i utvecklingsområdena som visionen lyfter fram samt de utmaningar som kommunen står inför. Målen är ett tydligt riktmärke för utvecklingen av kommunen som helhet och beskriver vad nämnderna och dess verksamheter ska uppnå.

De kommunövergripande målen gäller för alla nämnder förutom Valnämnden och Överförmyndarnämnden. Nämnderna ska planera sin verksamhet utifrån de kommunövergripande målen, vilket kan göras genom nämndmål. Nämnderna kan också skapa egna mål inom sin verksamhet. Måluppfyllelse följs upp i delårsrapporten och årsredovisningen. Indikatorerna visar om våra ansträngningar leder till det resultat som vi önskar.

Nämndernas förvaltningar ansvarar för att ta fram genomförandeplaner med aktiviteter för att nå målen samt följa upp dem och redovisa till nämnden.

Samordning

Kommunstyrelsen har en samordnande roll med ett särskilt ansvar för de kommunövergripande målen. Övriga nämnder arbetar aktivt för att bidra till måluppfyllelse. Samordningsansvaret innebär att kommunstyrelsen tar fram underlag för utveckling och förbättring av målen.

Kommunledningskontoret ansvarar för att sammanställa vad nämnderna gör för att bidra till måluppfyllelse samt att följa upp arbetet och göra en samlad analys.

7.1 En attraktiv kommun att bo, verka och vistas i



Fokusområden

- I Kungsbacka finns attraktiva bostäder med inspirerande byggnadsmiljö för olika behov, generationer och livsstilar.
- Kungsbacka har välkomnande och trygga miljöer.
- I Kungsbacka finns mötesplatser för samvaro, rekreation, upplevelser och kreativa utbyten.

Indikator	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Målvärde 2018
Trygghetsindex för hur kommuninvånarna bedömer tryggheten (SCB:s medborgarundersökning, skala 0-100)	67	66	62	64
Bäst att bo, Kungsbackas placering i ranking av Sveriges kommuner enligt Tidningen Fokus.	48	40	29	29
Invånarnas helhetsbedömning av kommunen som en plats att bo och leva på. SCB:s medborgarundersökning, Nöjd Region-index, NRI, skala 0–100.	72	72	71	72

Indikator	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Målvärde 2018
Invånarnas uppfattning om möjligheterna till fritidsaktiviteter i kommunen (SCB:s medborgarundersökning, index i skala 0–100).	67	69	67	68

7.2 En hållbar utveckling och en hälsosam miljö



Fokusområden

- Kungsbacka växer med en långsiktigt hållbar ekonomi.
- Kungsbacka ska anpassa miljöarbetet till de nationella miljömålen och globala hållbarhetsmålen samt

Borgmästaravtalet för att bli en av de främsta kommunerna inom miljö- och klimatfrågor.

- Unga i Kungsbacka mår bra såväl fysiskt som psykiskt.

Indikator	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Målvärde 2018
Ungas hälsa i årskurs 4 och 8. (Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)				
Koldioxidutsläpp från övriga sektorer än industrin i ton per invånare. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med två års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2014.)	2,8	2,7	2,6	2,5
Antal resor per invånare gjorda med kollektivtrafik. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	54	54	67	68
Andel förnybara bränslen i kollektivtrafiken. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	64%	47%	47%	48%
Andel förnybar och återvunnen energi i kommunala lokaler. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	72%	95%	97%	98%
Transportenergi i kilowattimma (kWh) för kommunens tjänsteresor med bil per årsarbetare. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	856	971	923	915
Koldioxidutsläpp från kommunens tjänsteresor med bil i ton per årsarbetare. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	0,22	0,24	0,23	0,22
Andel miljöcertifierade skolor och förskolor. (Källa: Sveriges Ekokommuner, med ett års förskjutning, dvs utfall 2016 avser faktiskt utfall 2015.)	24%	32%	28%	30%

7.3 Bästa företagsklimatet i Västsverige



Fokusområden

- Kommunen är en möjliggörare för entreprenörer och företagsamma människor.
- I Kungsbacka får vi nya arbetstillfällen och snabb etablering både för individer och företag genom samverkan mellan näringsliv och utbildning.

Indikator	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Målvärde 2018
Insikt, SKLs servicemätning av kommunernas myndighetsutövning för företag. Nöjd-kund-index utifrån sammanvägt betygsindex 0-100, för hur företag i kommunen bedömer Kungsbacka kommuns myndighetsutövning, vilket är en viktig del av företagsklimatet.	63	64	64	65
Svenskt Näringslivs attitydundersökning av kommuners företagsklimat. Medelvärde utifrån skala 1-6, där företag bedömer företagsklimatet i Kungsbacka kommun.	3,3	3,4	3,1	3,4

7.4 I Kungsbacka utvecklas vi hela livet



Fokusområden

- Barn och ungdomar utvecklas för att nå sin fulla kapacitet och god självkänsla.
- I Kungsbacka stärks individens och familjens egen förmåga att ta hand om sitt liv.

Indikator	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Målvärde 2018
Genomsnittligt meritvärde i årskurs 9. Meritvärdet utgörs av summan av de 17 bästa betygen i elevens slutbetyg och kan max vara 340.	225,7	237	240,6	242
Placering i ranking för grundskola av Sveriges 290 kommuner, sammanvägt resultat enligt SKL:s öppna jämförelser.	36	39	37	35
Arbetslöshet för ungdomar 16–24 år i kommunen. (Källa: Arbetsförmedlingen och SCB)	4%	3,5%	2,4%	2%
Självkänsla och framtidstro för gymnasieelever år 2, index med skala 0–10 enligt Skolenkäten som genomförs i samarbete med Göteborgsregionen, GR.		7,6		8
Genomsnittligt betygspoäng för gymnasiets avgångselevers betygspoäng som kan vara max 20.	14	13,8	13,8	14

7.4.1 Vård & Omsorg levererar en individuell hälso- och sjukvård av hög kvalitet för en god och jämlik hälsa



Nämndens formulering

Målet är kopplat till kommunfullmäktiges fokusområde "I Kungsbacka stärks individens och familjens egen förmåga att ta hand om sitt liv".

För att uppnå en god kvalitet av hälso- och sjukvård krävs att den ges utifrån individens specifika behov och förutsättningar. Individanpassad hälso- och sjukvård innefattar bland annat helhetssyn, samordning, självbestämmande, delaktighet, frivillighet och integritet.

För att uppnå en god kvalitet krävs även att hälso- och sjukvården erbjuds och fördelas på lika villkor för alla. En jämlik vård och omsorg innebär att alla människor behandlas likvärdigt oavsett ålder, kön, ekonomiska förutsättningar, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Hälso- och sjukvården ska ges med respekt för alla människors lika värde och den enskilda människans värdighet.

För att kunna redogöra för övergripande måluppfyllelse görs en bedömning om hälso- och sjukvården är ojämlig, delvis jämlik eller jämlik, utifrån årets genomförda enkäter, granskningar och mätningar.

Indikator	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Målvärde 2018
80 % av patienterna ska uppleva att de varit delaktiga eller mycket delaktiga i planeringen av sin hälso- och sjukvård	-	-	-	80%

Indikator kopplad till målet mäter patientens upplevda delaktighet som redovisas i förvaltningens hälso- och sjukvårdsenkät vilken fylls i av patienter inskrivna i den kommunala hälso- och sjukvården.

Målvärdet för indikatorn kan komma att revideras inför andra utskicket av hälso- och sjukvårdsenkäten år 2020.

7.5 Ett medskapande samhälle och öppen attityd



Fokusområden

- I Kungsbacka skapar vi förutsättningar för invånare, kunder och företag att vara medskapande i att utforma det goda livet.
- Invånare, företag och besökare känner sig alltid välkomna, sedda och korrekt bemötta i kontakt med kommunen.
- Digitaliseringen gör att vi hittar smartare tjänster och effektivare arbetssätt.
- Kungsbacka kommun är en attraktiv arbetsgivare med modiga och medskapande medarbetare och ledare.

Indikator	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Målvärde 2018
Nöjd-inflytande index för hur kommuninvånarna bedömer möjligheterna till inflytande. (SCB:s medborgarundersökning, 0-100).	45	43	42	44

Indikator	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Målvärde 2018
e-Blomlådan, poäng enligt kriterier för framgångsrik IT-styrning från SKL med maxpoäng 24.			21,9	22,5
Hållbart medarbetarengagemang, ett index för medarbetarnas samlade uppfattning om områdena motivation, ledarskap och styrning, skala 1-100 enligt Medarbetarenkäten.	82	82	79	82
Jämställdhetsindex, Jämix. Antal poäng av max 180. Jämix beräknas utifrån nio nyckeltal med skala 1–20.	83	75	88	93
Öka antalet etablerade samarbeten med andra externa aktörer för att driva förvaltningens utveckling				2
Öka den externa finansieringen av förvaltningens utvecklingsportfölj				

Indikator "Öka antalet etablerade samarbeten med andra externa aktörer för att driva förvaltningens utveckling" syftar till att mäta i vilken utsträckning förvaltningen engagerar nya aktörer i verksamhetens utveckling. "Andra externa aktörer" innebär samarbeten utöver befintliga LOV och LOU avtal.

Indikator "Öka den externa finansieringen av förvaltningens utvecklingsportfölj" mäter procentuell ökning av den externa finansieringen i förvaltningens utvecklingsportfölj.

Förvaltningen har under år 2016/2017 identifierat och beskrivit förvaltningens utvecklingsportfölj. Under 2017 ska förvaltningen ta fram en budget för samtliga pågående/inkommande projekt i portföljen och ta fram uppgift på hur stor del som är finansierad med externa medel. Målet för 2018 är att utifrån framräknad siffra på extern finansiering 2017 öka densamma. Målvärdet för 2019 kommer att definieras när förvaltningen har utfallet för 2018.

7.5.1 Vård & Omsorg levererar en tillgänglig hälso- och sjukvård i rätt tid



Nämndens formulering

Målet är kopplat till kommunfullmäktiges fokusområde "Invånare, företag och besökare känner sig alltid välkomna, sedda och korrekt bemötta i kontakt med kommunen".

Patienten ska uppleva att de har tillit till den kommunala hälso- och sjukvården. En god kvalitet inom hälso- och sjukvården innebär att patienten har tillit till den sjukvård som ges och att sjukvården är tillgänglig.

Tillgänglig innebär att sjukvården ska ges i rimlig tid, att den patient som har det största behovet av vård ska ges företräde. Hälso- och sjukvården ska vara geografiskt tillgänglig samt tillgänglig för kontakt, bedömning och besök.

Indikator	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Målvärde 2018
90 % av patienterna ska uppleva att de har tillit till den kommunala hälso- och sjukvården	-	-	-	90%
100 % av patienter med smärtgenombrott ska få smärtlindring inom rimlig tid som längst 30 minuter, under jourtid	-	-	-	100%
Vid smärtgenombrott ska patienten få smärtlindring inom rimlig tid som längst 30 minuter	-	-	-	0

Indikator	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Målvärde 2018
Ny patient som skrivs in hemsjukvården och som har behov av insatser kommer att få en kontakt med arbetsterapeut eller fysioterapeut inom tre arbetsdagar	-	-	-	0

Indikator gällande tillit mäter patientens upplevda tillit till den kommunala hälso- och sjukvården som redovisas i förvaltningens hälso- och sjukvårdsenkät, vilken fylls i av patienter inskrivna i den kommunala hälso- och sjukvården. Målvärdet för indikatorn kan komma att revideras inför andra utskicket av hälso- och sjukvårdsenkäten år 2020.

Indikator "100 % av patienter med smärtgenombrott ska få smärtlindring inom rimlig tid som längst 30 minuter, under jourtid" mäts två månader per år under jourtid. Mätningen sker genom pinnstatistik som beskriver hur lång tid det tagit från det att patientens behov av smärtlindring uppstått tills det att smärtlindring är given.

Indikator "Vid smärtgenombrott ska patienten få smärtlindring inom rimlig tid som längst 30 minuter" mäts genom att avvikelser skrivs då en patient fått vänta mer än 30 minuter för smärtlindring. Målsättningen är att verksamheten ska leverera smärtlindring till samtliga patienter som har smärtgenombrott inom 30 minuter och målvärdet blir därför noll, det vill säga att inga avvikelser har rapporterats.

Indikator "Ny patient som skrivs in hemsjukvården och som har behov av rehabiliterade insatser kommer att få en kontakt med arbetsterapeut eller fysioterapeut inom tre arbetsdagar" mäts genom att avvikelser skrivs då en patient fått vänta mer än tre dagar innan kontakt tagits. Målsättningen är att samtliga patienter med rehabiliteringsbehov ska ha fått en kontakt inom tre dagar och målvärdet blir därför noll, det vill säga att inga avvikelser har rapporterats.

7.5.2 Vård & Omsorg ska öka andelen medarbetare som väljer att fortsätta arbeta hos Vård & Omsorg



Nämndens formulering

Målet är kopplat till kommunfullmäktiges fokusområde "Kungsbacka kommun är en attraktiv arbetsgivare med modiga och medskapande medarbetare och ledare".

Inom Vård & Omsorg har personalomsättningen ökat markant under det senaste året. Svårigheten att rekrytera och bemanna är den enskilt största arbetsmiljöfrågan för förvaltningens medarbetare och enhetschefer. Personalomsättningen ökar också belastningen på den befintliga personalen och ger väsentliga kostnadsökningar för övertid, bemanningslösningar och introduktioner. Med många nya medarbetare ökar också riskerna för fel och kvalitetsbrister. Att bli bättre på att behålla och utveckla de medarbetare vi har är därför en av förvaltningens viktigaste strategiska utmaningar.

Indikator	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Målvärde 2018
Personalomsättningen ska minska med tre procentenheter jämfört med föregående års utfall			15,9%	

Målvärdet för 2018 kommer att definieras när förvaltningen har utfallet för 2017.

8 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 eller för att påskynda ett arbete. Nämnden ska planera sin verksamhet utifrån direktiven som kommer att följas upp i årsredovisningen. Tjänstemännen har en skyldighet att redovisa för politikerna på vilket sätt man genomfört direktivet.

8.1 Direktiv från kommunfullmäktige

8.1.1 Vi tror att människor både vill och kan ta ansvar för sina liv

Kommunfullmäktiges formulering

Vi ställer krav och möjliggör att människor kan ta sitt ansvar. I Kungsbacka är det en självklarhet att försörja sig själv. Försörjningsstöd ska enbart användas då inga andra alternativ står till buds. Det innebär också att människor som uppbär försörjningsstöd står till förfogande för arbetsuppgifter som kommunen har behov av. Vi ska alltid kunna erbjuda arbete, praktikplats eller studier. Vi ser att kommuner som har arbetat aktivt med denna fråga har en låg andel personer som uppbär försörjningsstöd. Vi har som mål att försörjningsstödet stadigt ska minska. Under 2018 och 2019 vill vi särskilt följa hur det går för de nyanlända.

9 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 vård- och omsorgsboende. 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 ett vård- och omsorgsboende i möjligaste mån kommer att erbjudas plats på det vård- och omsorgsboende du önskar. Det kan dock innebära att du får vänta längre tid än tre månader på ett platserbjudande.
Vård- och omsorgsboende	Vi garanterar att du ska få en namngiven kontaktperson när du flyttar in på ett vård- och omsorgsboende. 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 vård- och omsorgsboenden 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.

10 Verksamhetsmätt

10.1 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 att när kommunen väljer att utöka platserna på särskilt boende, kan det 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. Antalet invånare över 65 år följer vi för att visa på hur behovet av vård och omsorg beräknas öka. De närmsta åren ökar antalet invånare i de äldre åldersgrupperna snabbare än övriga invånargrupper, vilket kommer att påverka behovet av insatser.

Som prestationsmätt har vi valt att presentera antalet platser på vård- och omsorgsboende, antalet platser på korttidsvård och växelvård, samt antalet timmar i hemtjänsten. Vi har också valt att presentera antal personer i kö till särskilt boende, samt beläggningsgraden på våra vård- och omsorgsboenden. Dessa nyckeltal hänger samman och påverkar varandra.

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.

Effektmåtten är tagna från Socialstyrelsens enkät "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?" vilken presenteras årligen. För åldersgrupp < 65 år gör förvaltningen en egen enkät med motsvarande innehåll. 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.

10.2 Resursmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Riket 2016	Budget 2018
Resursmätt	■ Kostnad äldreomsorg, kr/inv 65+	54 271	55 774	57 244		
	■ Antal kunder i verksamheten över 65 år	2 717	2 913	2 864		

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Riket 2016	Budget 2018
	■ Antal kunder i verksamheten under 65 år	0	125	160		
	■ Antal invånare 65-84 år	13 236	13 575	13 874		
	■ Antal invånare 85 år och äldre	1 733	1 784	1 841		

10.3 Prestationsmått

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Riket 2016	Budget 2018
Prestationsmått	■ Antal lägenheter på vård- och omsorgsboende	585	589	608		
	■ Antal korttidslägenheter	27	58	42		
	■ Antal lägenheter för växelvård	14	23	20		
	■ Beläggningsgrad vård- och omsorgsboende	92%	95%	94%		
	■ Antal timmar hemtjänst	466 584	504 243	550 868		
	■ Kö till vård- och omsorgsboende	51	56	82		
	■ Antal äldrelägenheter	185	176	176		
	■ Väntetid till vård- och omsorgsboende				108	58

Endast prestationsmättet "Väntetid till vård- och omsorgsboende" är jämförbar med riket och mättet mäter väntetid i antal dagar från ansökningsdatum till erbjudet inflyttningsdatum till vård- och omsorgsboende.

10.4 Effektmått

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Riket 2016	Budget 2018
Under 65 år	■ Andel som anger att de alltid eller oftast blir bemötta på ett bra sätt av personalen			91%		

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Riket 2016	Budget 2018
	■ 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.	81%	86%	89%	83%	
	■ Andel som sammantaget är mycket eller ganska nöjda med sin hemtjänst.	91%	91%	92%	89%	
	■ Andel som uppger att personalen bemöter dem på ett bra sätt i hemtjänsten.	98%	98%	98%	97%	
	■ Andel som uppger att personalen bemöter dem på ett bra sätt i särskilt boende.	97%	96%	98%	94%	
	■ Andel som uppger att personalen alltid eller oftast tar hänsyn till åsikter eller önskemål i hemtjänsten.	90%	90%	90%	87%	
	■ Andel som uppger att personalen alltid eller oftast tar hänsyn till åsikter eller önskemål i särskilt boende.	83%	81%	85%	80%	

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Riket 2016	Budget 2018
	N Andel som uppger att det är mycket eller ganska lätt att vid behov få träffa personal i hemtjänsten.	85%	85%	83%	78%	
	N Andel som uppger att det är mycket eller ganska lätt att vid behov få träffa personal i särskilt boende.	82%	82%	88%	85%	
	N Andel som uppger att det känns mycket tryggt att bo hemma med stöd från hemtjänsten.	87%	89%	87%	85%	
	N Andel som uppger att det känns mycket tryggt att bo i särskilt boende.	86%	91%	92%	89%	

De första fyra måtten hämtas ifrån förvaltningens egen enkät "Vad tycker de yngre om omsorgen" som vänder sig till kunder yngre än 65 år. Dessa mått går därför inte att jämföra med riket. Övriga mått hämtas ifrån Socialstyrelsens enkät "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen" där målgruppen för enkäten är kunder 65 år och äldre.

11 Personalfrågor med kommentarer

11.1 Kompetensförsörjning

11.1.1 Attrahera/rekrytera

Utbildade undersköterskor, sjuksköterskor, enhetschefer och handläggare är svårrekryterade grupper. För att få fler personer att vilja utbilda sig och arbeta inom Vård & Omsorg, kommer förvaltningen att driva ett brett arbete, både på lokal och regional nivå:

- Arbetspraktik: förvaltningen samarbetar med "Enheten för arbetsliv" (EFA) och ställer praktikplatser till förfogande för arbetsträning, språkträning, ungdomsjobb, extratjänster etc. I samverkan med kommunledningskontoret utreds nu även hur traineetjänster kan tillämpas inom förvaltningen för Vård & Omsorg för att bredda rekryteringsbasen. Förvaltningen deltar också i ett kommungemensamt projekt inom Region Halland för att erbjuda språkpraktik till nyanlända med intresse för arbete inom Vård & Omsorg.
- Utbildningspraktik: inom ramen för samverkansplattformen Vård & Omsorgscollege erbjuder förvaltningen också praktik till både studenter vid gymnasiet Vård & Omsorgsprogram och Vuxenutbildningen. Avtal har tecknats med Sahlgrenska universitetssjukhus, avseende verksamhetsförlagd utbildning för sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter. Motsvarande avtal med högskolan i Halmstad är framtaget och klart för underskrift. Förvaltningen kommer också att erbjuda riktad feriepraktik till samtliga elever på Vård & Omsorgsprogrammet.
- Ny lärlingsutbildning: förvaltningen för Vård & Omsorg erbjuder i samarbete med gymnasieskolan en gymnasial lärlingsutbildning med lärlingsanställningar. 5 elever/år kommer att ges möjlighet att utbilda sig till undersköterskor med betald lärlingspraktik.
- Bred marknadsföring av yrket: förvaltningen arbetar inom ramen för Vård & Omsorgscollege med en rad aktiviteter för att öka intresset för utbildning och arbete inom vård och omsorg. Rekryteringsträffar, VOC-veckan, med mera. Förvaltningen samarbetar också med kommungemensamma initiativ kring exempelvis sommarrekrytering. Förvaltningens vikarieenhet arbetar också med uppsökande verksamhet på gymnasierna och olika former av rekryteringsträffar. Sociala media kommer att användas aktivt i ger möjlighet för alla medarbetare att bidra i arbetet med att attrahera och rekrytera.
- Lokala aktiviteter: ett omfattande arbete kommer även att drivas lokalt på enheterna, med exempelvis Öppet hus-aktiviteter, förbättrad introduktion till vikarier och nyanställda, frekvent kommunikation via hemsida och facebook med goda exempel, lokala anslag om lediga jobb. Alla medarbetare uppmuntras komma med idéer och förslag för att skapa uppmärksamhet och intresse för att arbeta inom Vård & Omsorg.
- Ta tillvara de äldre: Att bättre ta tillvara äldre medarbetare i organisationen, är en viktig faktor för att hantera utmaningen med kompetensförsörjning. Verksamheten har via vikarieenheten tillgång till flera äldre medarbetare (pensionärer) och dessa är en stor tillgång för stabiliteten i vikarieförsörjningen.

11.1.2 Utveckla/behålla

Förvaltningen hade 2016 en personalomsättning på närmare 16 % och under första halvåret 2017

fortsatte personalomsättningen att öka. Svårigheten att rekrytera och bemanna är den enskilt största arbetsmiljöfrågan för förvaltningens enhetschefer. Personalomsättningen ökar också belastningen på den befintliga personalen och ger väsentliga kostnadsökningar; för övertid, bemanningslösningar och introduktioner. Med många nya medarbetare ökar också riskerna för fel och kvalitetsbrister. Att bli bättre på att behålla och utveckla de medarbetare vi har, är därför en av förvaltningens viktigaste strategiska utmaningar. Under 2018 kommer förvaltningen att fokusera på följande satsningar för att Utveckla/Behålla:

- Medskapande arbetsplatskultur med kundfokus: som en del i förvaltningens målbildsarbete drivs flera satsningar för att skapa en medskapande arbetsplatskultur med kundfokus. Under 2018 kommer arbetet bland annat att omfatta initiativen Medskapande Hemtjänst, samt Innovationskraft. Båda dessa initiativ syftar till att öka medarbetarnas delaktighet i utvecklingen av den egna verksamheten tillsammans med våra kunder och kommer att skapa strukturer för att bättre ta tillvara medarbetarnas idéer.

- Utvecklingsgrupp HR: Vård & Omsorg har för 2018 definierat ett särskilt nämndsmål om att sänka personalomsättningen. Ett partsgemensam utvecklingsgrupp kommer att startas för att identifiera och prioritera olika aktiviteter för att stödja detta arbete. Det kan till exempel handla om friskvårdssatsningar, renodling av arbetsuppgifter, trivselinsatser, etc.

- Utökad ledarutveckling: Utöver kommunens gemensamma ledarutveckling Leda i Utveckling, så kommer Vård & Omsorg under 2018 att driva en särskild ledarutvecklingssatsning med fokus på att hantera förändring och nya arbetssätt, "Trygg inspiration och motivation". Satsningen görs tillsammans med HiCube. (HiCube Kompetenta vården är ett samverkansprojekt som finansieras av Europeiska socialfonden (ESF), Högskolan i Halmstad, Region Halland och de halländska kommunerna).

- Förbättrad introduktion: Med hjälp av nya checklistor, informationsmappar, webb-baserad utbildning och ett tydligt mentorskap ska alla nya medarbetare ges en ännu bättre första tid i förvaltningen.

- Löpande kompetensutveckling: förvaltningen driver en strukturerad intern kompetensutveckling för att säkra kvaliteten i vård och omsorgsarbetet, i enlighet med förvaltningens kvalitetsledningssystem. Utbildningarna omfattar områden som dokumentation, läkemedelshantering, demens och arbetsteknik, palliativ vård, kost och nutrition, motiverande samtal och psykiatri. Utbildningarna är organiserade i en utbildningstrappa, med bas- och fördjupningsutbildningar. Det finns också särskilda utbildningar för de ombudsroller som används i olika ämnesområden.

Utöver dessa utbildningar erbjuds både interna och externa utbildningar utifrån verksamhetens behov, i dialog mellan chef och medarbetare.

- Möjlighet till forskarstudier; förvaltningen driver tillsammans med Högskolan i Halmstad och Varbergs kommun ett projekt i syfte att etablera möjlighet för sjuksköterskor att bedriva forskarstudier vid Campus Varberg. Målsättningen är att påbörja utbildningarna under 2018.

- Handlingsplaner utifrån medarbetarenkäten: alla enheter arbetar med de aktiviteter och åtgärder som definierats utifrån enhetens medarbetarenkät. På APT och i enskilda samtal förs en löpande dialog om aktiviteter för att öka trivsel och engagemang.

- Aktivt rehabiliteringsarbete: förvaltningen driver ett brett och aktivt arbete för att ge medarbetarna stöd och rehabilitering så att man snabbt kan komma tillbaka efter olycka eller sjukdom. Förvaltningen satsar på tidig dialog, fokus på vad man kan klara att arbeta med och att stödja och motivera under

rehabiliteringen. Adato används aktivt både för att uppmärksamma tidiga signaler på ohälsa, för att säkra uppföljning av pågående ärenden och för att få en överblick över hälsoläget för den egna personalen. Sjukfrånvaro och rehabilitering tas upp i verksamheternas månadsuppföljningar för att säkerställa ett systematiskt och pro-aktivt arbete.

- Attraktiva arbetstider; Förvaltningen deltar aktivt i den kommungemensamma arbetsgruppen kring "Heltid som norm". Förvaltningen kommer inom ramen för det arbetet att driva en pilot för att försöka hitta bättre sätt att nå flexibilitet i arbetstidsförläggningen och därigenom också kunna erbjuda ännu fler medarbetare möjlighet till heltidsanställning.

11.1.3 Avsluta

Avslutningssamtal med chef sker alltid när en medarbetare slutar sin tjänst. Det är viktigt att på ett professionellt sätt och med ett gott bemötande göra ett bra avslut av anställningen. Syftet med avslutssamtalet är att chefen ska få ett bra samtal med medarbetaren som slutar och genom detta samtal fånga upp exempelvis utvecklingsmöjligheter och förslag för förändring av arbetssätt. På kommungemensam nivå görs även enkät där samtliga medarbetare som slutar sin anställning får svara på frågor om hur de har upplevt sin anställning och varför de valde att sluta. Genom enkäten kan analyser göras även på aggregerad nivå, kring orsaker till personalomsättning och möjliga förbättringsområden.

Semestervikariernas anställning har sedan tidigare följts upp både genom samtal och återkoppling, samt genom en enkät som skickas till samtliga sommarvikarier på Vård & Omsorg.

11.2 Personalmått

Antalet anställda minskade något under 2017 på grund av svårigheterna att rekrytera. Under 2018 beräknas antal tillsvidareanställda att öka igen, på grund av att ett nytt vård- och omsorgsboende öppnas i Sandlyckan. Förvaltningen kommer fortsatt att behöva ett stort antal timvikarier och det totala antalet medarbetare beräknas under 2018 uppgå till drygt 2000.

Andelen medarbetare med heltidsanställning har de tre senaste åren ökat kraftigt från 39 % till 56 %, i augusti 2017. Under 2017 sa fackförbundet Kommunal upp avtalet om årsarbetstid, vilket har påverkat förvaltningens möjligheter att kunna erbjuda heltid. Ett partsgemensamt arbete har drivits under 2017 för att ta fram en gemensam handlingsplan kring "Heltid som norm". Med hjälp av åtgärderna i handlingsplanen, antas andelen heltidsarbetande kunna fortsätta att öka på förvaltningen, men eventuellt i lägre takt.

Ett brett och uthålligt arbete med sjukfrånvaron har gjort att förvaltningen ligger lägre än motsvarande verksamheter i många andra kommuner. Sjukfrånvaro och rehabilitering kommer att vara fortsatt prioriterade områden under 2018 och framåt, för att bibehålla denna nivå.

Förvaltningen hade 2016 en personalomsättning på närmare 16 % och under första halvåret 2017 fortsatte personalomsättningen att öka. Svårigheten att rekrytera och bemanna är den enskilt största arbetsmiljöfrågan för förvaltningens enhetschefer. Personalomsättningen ökar också belastningen på den befintliga personalen och ger väsentliga kostnadsökningar för bland annat övertid och bemanningslösningar. Våra kunder och patienter kan bli oroliga och osäkra när det byts personal

ofta. Vi vet att med en hög personalomsättning så ökar risken för brister i vår kvalitet. Att behålla och erbjuda utvecklingsmöjligheter till våra medarbetare, är därför en av förvaltningens viktigaste områden att fokusera på.

En central förutsättning för att minska personalomsättningen är det nära ledarskapet. Förvaltningen har under de senaste åren med hjälp av stimulansmedel arbetat med en förtätning av chefsledet, för att minska antalet medarbetare per chef. Antalet medarbetare/enhetschef ligger dock fortfarande väsentligt över den norm på 30 medarbetare som rekommenderas i den Nationella kvalitetsplanen för vård och omsorg om äldre personer.

Nyckeltal	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Budget 2018
Andel heltid	39%	45%	53%	
Andel kvinnor som har heltid	38%	44%	52%	
Andel män som har heltid	58%	65%	70%	
Andel deltid	61%	55%	47%	
Andel kvinnor som har deltid	62%	56%	48%	
Andel män som har deltid	42%	35%	30%	
Sjukfrånvaro Totalt	9,4%	9%	8,9%	
Sjukfrånvaro Kvinnor	9,7%	9,2%	9%	
Sjukfrånvaro Män	4,8%	6,9%	7,4%	
Anställda totalt	1 124	1 167	1 274	
Anställda andel kvinnor	94%	94%	93%	
Anställda andel män	6%	6%	7%	
Korttidssjukfrånvaro Kvinnor	3,5%	3,5%	3,7%	
Korttidssjukfrånvaro Män	3%	3%	3%	
Långtidssjukfrånvaro	5,9%	5,8%		
Långtidssjukfrånvaro Kvinnor	6,2%	6%		
Långtidssjukfrånvaro Män	1,8%	4%		
Korttidssjukfrånvaro	3,5%	3,5%	3,7%	
Antal medarbetare per chef	33	29	30	
Antal medarbetare per enhetschef	41	35	35	
Personalomsättning			15,9%	
Medarbetare yngre än 30 år			18%	
Medelålder	47	45	44	
Medarbetare 30 - 39 år			18%	

12 Ekonomi med kommentarer

Kommunfullmäktige beslutade 15 juni 2017 om Kommunbudgeten 2018 och plan 2019-2020.

Följande avsnitt behandlar ramfördelning av driftbudget 2018 och sammandrag investeringsbudget 2018-2022.

12.1 Driftbudget

Ramfördelning driftbudget

Ramfördelning/ anslagsbindningsnivå	Bokslut 2016	Budget 2017	Budget 2018
Nämnd	-1 095	-1 232	-1 232
Förvaltning gemensamt	1 034	-1 887	-14 003
Kvarboende	-99 112	-80 483	-82 175
Vård- och omsorgsboende	-265 542	-259 152	-276 925
Hemsjukvård/rehab	-111 973	-109 203	-117 463
Myndighetsutövning	-328 920	-351 084	-352 928
Stöd och styrning	-5 849	-10 142	-10 457
Verksamhetsutveckling	-15 645	-17 005	-17 966
Summa	-827 102	-830 188	-873 149

Kommentar till ramfördelning driftbudget

Kommunfullmäktige beslutade 2017-06-15 att tilldela Vård & Omsorg 873 149 tkr för 2018, i tabellen redovisas budget för respektive verksamhetsområde.

Den 1 september 2017 omorganiserades förvaltningen för Vård & Omsorg för att skapa en mer hållbar och långsiktig stabs- och utvecklingsorganisation som stödjer kärnverksamheten inom Vård & Omsorg i Kungsbacka.

Förvaltningen har under 2017 arbetat fram en ny ekonomimodell. Från och med budgetåret 2018 kommer verksamhetsområdet Vård & Omsorgsboende och Hemtjänsten (del av kvarboendet) att tilldelas budget men en fast del, en rörlig del och en kvalitetsbaserad del.

Även hemsjukvården kommer att tilldelas budget enligt denna modell från och med budgetåret 2019, fram tills dess är verksamheten anslagsfinansierad.

Verksamhetsutveckling, förvaltningsgemensam verksamhet, nämnd och Stöd och styrning är anslagsfinansierade.

12.2 Investeringsbudget

Investeringar (belopp i tkr)

Investeringar	Bokslut 2016	Budget 2017	Budget 2018	Plan 2019	Plan 2020-22
Löpande årliga investeringar	4 391,6	-4 400	-4 400	-4 400	-15 000

Investeringar	Bokslut 2016	Budget 2017	Budget 2018	Plan 2019	Plan 2020-22
Digital transformation			-10 300		
Tekniska lösningar	2 001,5	-2 050	-2 100	-2 150	-7 050
Summa	6 393,1	-6 450	-16 800	-6 550	-22 050

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.

Under 2018 kommer förvaltningen att investera i nyckelfria lås för medicinskåp och nyckelfritt i hemtjänsten, totala kostnaden för dessa projekt uppskattas till 10,3 miljoner kronor.

13 Polycys, planer och program

13.1 Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige

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

13.2 Styrdokument beslutade av nämnden för Vård & Omsorg

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Annas led- för en trygg och säker demensvård i Halland	NÄO 2012-12-13 § 146
Delegeringsförteckning	NVO 2017-06-14 § 71
Dokumenthanteringsplan	NÄO 2013-03-21 § 28
Riktlinje för kost- och nutrition	NÄO 2015-05-27 § 74
Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete	NVO 2015-12-09 § 86
Lokalplan 2018 - 2022	NVO 2016-11-23 § 117
Nämndbudget 2017	NVO 2016-09-21 § 96

14 Avgifter och taxor

Tabell taxor och avgifter

Taxa, Avgift	Giltig fr o m	Beslutad av, datum	Anmärkning
Avgift för korttidsplats	2017-01-01	KF/2016-06-16 §98	Avgiften är kopplad till omsorgsavgiften
Omsorgsavgift 2035 kr/månad	2016-07-01	KF/2016-06-16 § 96	Socialtjänstlagen kap 8 § 5
Mat/sondmat, helabonnemang på särskilt boende 3681 kr	2018-01-01	KF/2017-06-15 § 95	Avgiften justeras med service måltids prisjusteringar från och med 2019.
Kostavgift dagomsorg 64 kr/dag	2018-01-01	KF/2017-06-15 § 95	Avgiften justeras med service måltids prisjusteringar från och med 2019.
Kostavgift ordinärt boende 64 kr/portion	2018-01-01	KF/2017-06-15 § 95	Avgiften justeras med service måltids prisjusteringar från och med 2019.
Kostavgift på korttidsplats 123 kr/dygn	2018-01-01	KF/2017-06-15 § 95	Avgiften justeras med service måltids prisjusteringar från och med 2019.
Avgift för matdistribution	2017-01-01	KF/2016-06-16 §98	Avgiften är kopplad till omsorgsavgiften
Avgift för mat på dagomsorgsverksamhet	2017-01-01	KF/2016-06-16 §98	Avgiften är kopplad till omsorgsavgiften
Trygghetslarm 256 kr/månad	2018-01-01	KF/2017-06-15 § 94	Årlig uppräknings enligt beslutat prisbasbelopp

Taxa, Avgift	Giltig fr o m	Beslutad av, datum	Anmärkning
Timtaxa hemtjänsten	2013-01-01	NÄO/2012-08-23 § 96	Uppräkning sker med föregående års definitiva OPI.
Bårtranssport	2017-01-01	KF/2016-12-06 § 197	Faktisk kostnad debiteras