

Nämndbudget 2021

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	4
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	12
6	Vår värdegrund	14
7	Mål	15
7.1	En attraktiv kommun att bo, verka och vistas i	15
7.2	En hållbar utveckling och en hälsosam miljö	16
7.3	Bästa företagsklimatet i Västsverige	17
7.4	I Kungsbacka utvecklas vi hela livet	18
7.5	Ett medskapande samhälle och öppen attityd	18
8	Direktiv	21
8.1	Direktiv från kommunfullmäktige	21
8.2	Direktiv från nämnden	21
9	Verksamhetsmått	22
9.1	Kommentar verksamhetsmått	22
9.2	Resursmått	22
9.3	Prestationsmått	23
9.4	Effektmått	23
10	Personalfrågor med kommentarer	25
10.1	Kompetensförsörjning	25
10.2	Personalmått	26
11	Ekonomi med kommentarer	28
11.1	Driftbudget	28
11.2	Investeringsbudget	29
12	Policys, planer och program	30
12.1	Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige	30
12.2	Styrdokument beslutade av kommunstyrelsen	31
12.3	Styrdokument beslutade av nämnden för Vård & Omsorg	31
13	Avgifter och taxor	32

1 Översiktlig beskrivning av nämnden

1.1 Nämndens uppdrag

Nämnden ansvarar för kommunens lagstadgade skyldigheter avseende insatser vad gäller service och omsorg enligt socialtjänstlagen, hemsjukvård och rehabilitering enligt hälso- och sjukvårdslagen och enligt överenskommelse om hemsjukvården i Region Halland.

Nämndens uppdrag är i förändring. Kungsbacka växer med en ökande andel äldre samtidigt som de ekonomiska och personella resurserna inte kommer täcka de behov som förväntas komma. De grundstenar som nämndens uppdrag vilar på är Socialtjänstlagen och Hälso- och sjukvårdslagen. Socialtjänstlagen revideras under 2020 och med primärvårdsreformen "*God och nära vård*" förändras organiseringen och utförandet av hälso- och sjukvården. I samband med de förändrade förutsättningarna har nämnden formulerat en framtidsbild:

"Som invånare kan du själv vara självständig längre med hjälp av ny teknik, och civilsamhället är en viktig aktör, bland annat för att motverka den psykiska ohälsan."

Nämnden ansvarar för myndighetsutövning och verkställighet av:

- Vård- och omsorgsboende
- Hemtjänst i form av, serviceinsatser, omsorgsinsatser och trygghetslarm
- Dagomsorg
- Korttidsplatser
- Växelvård
- Kontaktperson
- Omsorgsbidrag
- Hemsjukvård
- Rehabilitering
- Bostadsanpassningsbidrag enligt lag (1992:1574) om bostadsanpassning m.m.

Utöver nämndens ansvar för myndighetsutövning och verkställighet av lagstadgade insatser anger Socialtjänstlaget att nämnden behöver vara en aktiv part i samhällsplaneringen, så att "äldre människor får goda bostäder" (SoL 5 kap 5§). Sedan flera år har nämnden påtalat behovet av en förändrad samhällsplanering för att bättre ta tillvara alla invånares behov och möjligheter. Kungsbackas seniorer har genom invånardialoger påtalat behovet av ett större utbud på bostadsmarknaden i form av attraktiva, smarta, tillgängliga, små och billiga bostäder. Men även i det äldre bostadsbeståndet kan insatser göras för att underlätta rörlighet och tillgänglighet.

1.2 Verksamhetens omfattning



1.3 Nämnd/styrelse

Nämnden består av elva ledamöter och åtta ersättare. Nämnden sammanträder månatligen med undantag för januari, juli och augusti månad. Nämnden har ett presidie med uppgift att bereda ärenden till nämnden. Presidiet består av nämndens ordförande, förste vice ordförande och andre vice ordförande. Presidiet sammanträder normalt två veckor för nämnd.

1.4 Förvaltningens organisation

Nämnden för Vård & Omsorg ansvarar för att tjänster inom vård och omsorg tillgodoses kommuninvånarna. Tjänsterna kan utföras antingen av kommunala eller externa utförare.

Processen startar i den enskildes ansökan om bistånd från Myndighetsutövningens biståndshandläggare. När beslutet är fattat, sammanställer biståndshandläggare en beställning/uppdrag till vald utförare som grundar sig på de behov som ska tillgodoses utifrån biståndsbeslutet.

Nämnden har infört Lagen om Valfrihet (LOV), vilket ger den enskilde möjlighet att välja utförare av hemtjänst. Nattinsatser från hemtjänsten är undantagen från LOV:en och utförs endast av de kommunala hemtjänstutförarna. Hemtjänstutförarna får månadsvis ersättning för det antal beslutade timmar som verkställts hos den enskilde, och börjar året utan någon rambudget att förhålla sig till. Budgeten för de hemtjänsttimmar som prognosticeras användas under året återfinns därför hos Myndighetsutövningen. I organisationsskissen nedan återfinns hemtjänsten under funktionsområdet "Kvarboende", tillsammans med andra verksamheter såsom anhörigstöd, fixare, Vikariecenter, lås- och larmhantering och nattinsatser i hemtjänsten.

Nämnden har också upphandlat boenden enligt Lagen om offentlig upphandling (LoU). I dagsläget finns det fyra permanentboenden av elva som inte drivs av kommunen. Utöver de elva vård- och omsorgsboendena finns även ett korttidsboende. Förvaltningen försöker tillgodose den enskildes

önskemål om boende, men garanterar inte att det finns lediga platser på önskat boende. På samma sätt som Myndighetsutövningen beställer hemtjänsttimmar beställer de även plats på vård- och omsorgsboende. Vård- och omsorgsboendena får en dygnersättning, som kan variera beroende på avtalade priser i LoU-upphandlingar.

I hemsjukvården ingår sjuksköterskor, arbetsterapeuter och fysioterapeuter liksom syn- och hörselkonsulent. Hemsjukvårdens verksamhet regleras av Hälso- och sjukvårdslagen liksom avtal med region Halland. Verksamheten utgår från en årlig rambudget.

I förvaltningens organisationsskiss återfinns också Stab samt Verksamhetsutveckling, under vilka stödfunktioner såsom ekonomi, HR och kommunikation återfinns, likväl som funktioner såsom Medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS), Medicinskt ansvarig för rehabilitering (MAR) och Socialt ansvarig samordnare (SAS), samt systemförvaltning och projektledning/utveckling. Dessa utgår från en årlig rambudget.



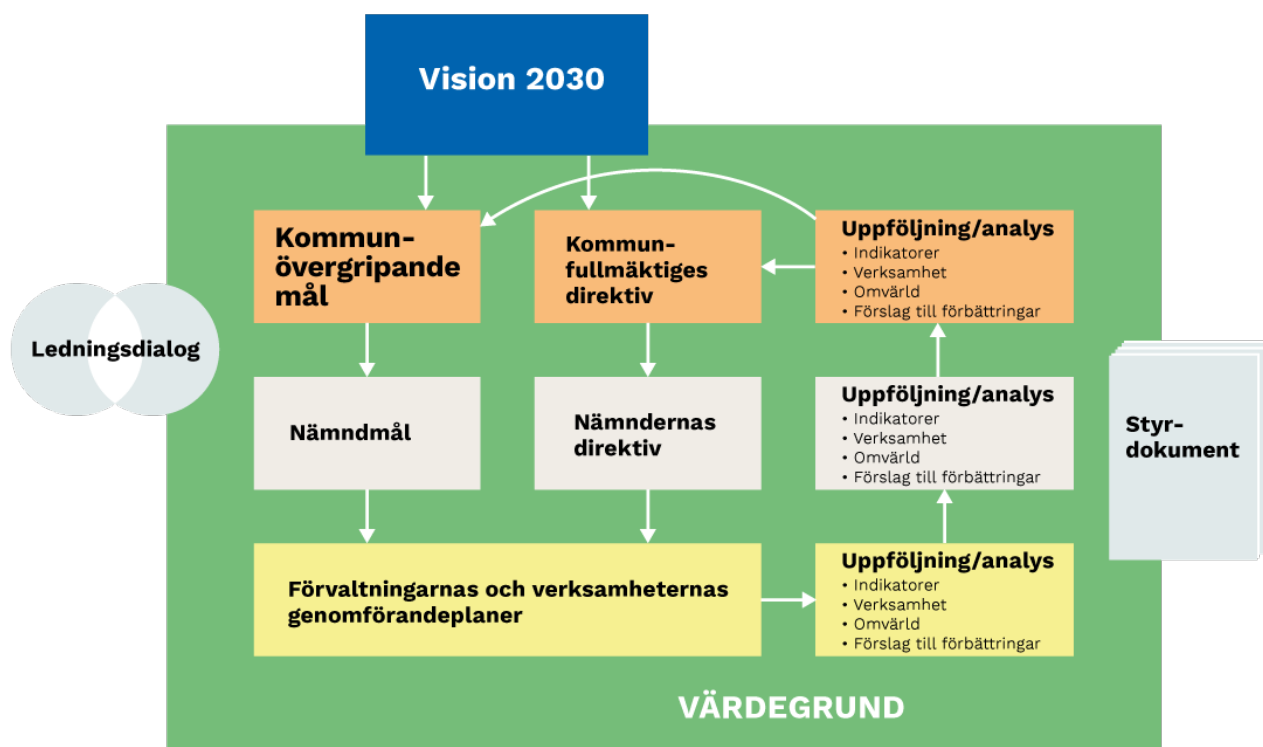
2 Så här styrs kommunen

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.

Nämnden följer upp förvaltningens arbete genom en uppföljning per april, en delårsrapport i

september samt genom årsredovisning och patientsäkerhetsberättelse, kvalitetssäkerhetsberättelse och uppföljningsrapport intern kontroll. Uppföljningarna omfattar ekonomisk redovisning, systematiskt arbetsmiljöarbete, redovisning och analys av sociala och medicinska avvikelser, synpunkter och klagomål samt målarbete.

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 beskriven verksamhetsstyrning och uppföljning.

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

Kungsbackas omvärldsanalys bygger på den analys som Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) presenterade tillsammans med Kairos Future för några år sedan. Här beskrivs övergripande förändringskrafter och trender som bedöms påverka det kommunala uppdraget mot 2030.

Nämnderna har bidragit till kommunens omvärldsanalys med de möjligheter och utmaningar de ser den närmaste framtiden.

Med trender menas en långsiktig förändring av en samhällsföreteelse. Här följer trenderna som på ett eller annat sätt kommer att påverka Kungsbacka kommun framöver.

- Minskat lokalt handlingsutrymme
- Stigande förväntningar på välfärden
- Hårdare konkurrens om kompetens
- Ökad polarisering
- Ökad bostadsbrist
- Ökat fokus på landsbygden
- Förändrat medielandskap
- Minskad tillit
- Ökade möjligheter att effektivisera med ny teknik
- Ökat kommunalt fokus på integration
- Ökad osäkerhet
- Fler geopolitiska konflikter
- Från kunskaps- till nätverkssamhälle

Den pågående pandemin kan få påverkan på trenderna.

Detta beskrivs mer utförligt i omvärldsanalysen i Kommunbudget 2021 och plan 2022-2023.

5 Nämndens omvärldsanalys

Den kommungemensamma omvärldsanalysen innehåller trender som på ett eller annat sätt kommer att påverka Kungsbacka kommun framöver. Nämnden för Vård & Omsorg har valt att kommentera dessa trender, samt föra fram ytterligare trender som i hög utsträckning kommer att påverka Vård & Omsorg.

Mindre resurser när färre jobbar

Den demografiska utvecklingen med allt fler äldre och yngre, men samtidigt allt färre i arbetsför ålder påverkar nämnden för Vård & Omsorg i allra största utsträckning. Nämnden står inför stora omställningsarbeten de närmaste åren, för att kunna möta invånarnas ökande behov, men utan motsvarande ökning av skatteintäkter eller tillgänglig personal.

Större fokus på den enskildes egna ansvar (och civilsamhällets)

Nämnden för Vård & Omsorg ser att i framtiden kommer ett större fokus att ligga på den enskildes egna ansvar, och även civilsamhällets. En förskjutning mot den enskildes egna ansvar kommer sannolikt ha en begränsad budgetpåverkan under 2021-2025, men den är viktig att diskutera. Vad är samhällskontraktet? Vad krävs av den enskilde och vad kan den enskilde kräva av kommunala tjänster? Nämnden vill även föra fram att ett större fokus på den enskildes egna ansvar och civilsamhället är nämndens framtidsbild.

Kompetensförsörjningen

Behovet av undersköterskor, sjuksköterskor, fysio- och arbetsterapeuter samt biståndshandläggare med god utbildning och kunskaper i sina verksamhetsområden är en grundsten för att Vård & Omsorg ska kunna bedriva verksamheten med en fortsatt god kvalitet. Men behoven av kompetens förändras också, både när teknikanvändningen ökar och genom primärvårdsreformen "God och nära vård". Möjligheten för nämnden att utveckla och behålla kompetens i kommunen har varit, och är fortsatt, viktig.

Ökade möjligheter att effektivisera med ny teknik

Digitaliseringen är en megatrend, och teknikutvecklingen fortsätter med oförminskad kraft. Digitaliseringen har stora ekonomiska effekter, både i form av kostnader för inköp och drift, men också möjligheter till effektivare arbetssätt. Det är av vikt att påpeka att digitala verktyg i sig sällan ger en ekonomisk effekt, utan det är förändringen i arbetssätten som ger en ekonomisk besparing. När tekniken inte lever upp till användarnas förväntningar på smidiga lösningar med uppdaterad information möter nya produkter och lösningar motstånd, och en digital transformation blir svårare att genomföra. Digitalisering är en möjlighet för våra invånare att bibehålla sin självständighet längre upp i åldrarna eller längre in i ett sjukdomstillstånd. Men i digitaliseringens spår följer också frågor kring etik, informationssäkerhet och integritet, vilket ställer högre kunskapskrav på alla medarbetare i organisationen.

För nämnden för Vård & Omsorg är digitala hjälpmedel en självklarhet- både för invånare, för kunder/ patienter och för medarbetarna. Denna resa beskrivs och följs upp inom ramen för Vård & Omsorgs målbild, där ett av fokusområdena är digitaliseringens möjligheter.

Ökat fokus på individens behov

Det finns en tydlig fokusering på individers delaktighet. Både myndigheter och huvudmän utvecklar patienters och kunders delaktighet i kunskapsstyrningen. Hälso- och sjukvården och socialtjänsten behöver säkerställa att individens behov möts med rätt typ av tjänster, i rätt tid, format och kanal.

Enskilda och medborgare behöver vara med och utveckla samt designa de kommunala tjänsterna i större omfattning. Det behöver inte, men kan vara, kostnadsdrivande.

Vikten av samarbete som ett Kungsbacka

Vård & Omsorg klarar inte sitt uppdrag att leverera en god vård och omsorg till kommuninvånarna utan att samverka med andra aktörer, både internt i kommunen och externt- med bland annat regionen som en viktig medspelare. I takt med att antalet invånare över 85 år ökar har nämnden för Vård & Omsorg aviserat behov av fler lägenheter på vård- och omsorgsboende. Med lokalförsörjningsprocessen kommer behovet successivt kunna mötas, men endast om lokalplanen följs. Nämnden för Vård & Omsorg vill också lyfta samarbetet med andra nämnder och förvaltningar som en nödvändighet för att nyttja lokaler på bästa sätt.

Minskat lokalt handlingsutrymme

Vård & Omsorg har ett nära samarbete med närliggande landsting och regioner, och utför även vård i hemsjukvården via hemsjukvårdsavtal med region Halland. Regeringens utredning om "*God och nära vård*" beskriver hur en annan organisering av sjukvården är nödvändig för att kunna bibehålla eller öka kvalitén och samtidigt möta den demografiska utvecklingen med kostnadskontroll. Redan idag utförs närmare 30 % av all sjukvård i Sverige av kommunerna, och utredningen vill se en allt större förflyttning mot patientnära vård. God och Nära vård är en stor och omfattande primärvårdsreform som påverkar hela vårdkedjan för patienten- från sjukhus, vårdcentraler och kommuner till egenvården. Samverkan i många olika former utvecklas och Halland prövar nya arbetssätt för att förenkla för patienten. Nämndens ledamöter deltar aktivt i Gemensamma nämnden för hemsjukvård och hjälpmedel, GNHH och andra nämnder i regionen. Både nämnden och förvaltningen deltar i olika samarbetsformer för att förbättra processerna.

Coronapandemin

Coronapandemin har starkt påverkat nämndens verksamhetsområden, och det återstår att se hur coronapandemin kommer att påverka Vård & Omsorg på lång sikt. Det finns områden, såsom digitaliseringen, som plötsligt tagit ett skutt framåt tack vare pandemin, men det finns också andra områden, såsom effektiviseringsåtgärder, som inte kunnat genomföras enligt plan på grund av pandemin. Coronapandemin har haft en kortsiktig påverkan på individers livsstil och förväntningar, och det återstår att se hur de långsiktiga effekterna ser ut. Vård & Omsorg har under coronapandemin ökat samarbetena med andra förvaltningar, och upplevt att hela kommunen har agerat som ETT Kungsbacka. Det ger kraft!

Omvärldsanalys HR-perspektiv

HR-perspektivet ingår i nämndens omvärldsanalys ovan.

6 Vår värdegrund

För att framtiden ska växa och ta fart hos oss behöver vi tänka i nya banor, ifrågasätta gamla sanningar och våga pröva nya idéer. Då behövs en kultur där vi har kundens fokus, litar på varandra och drar åt samma håll. Vi har gemensamt utvecklat vår arbetsplatskultur med hörnstenarna - vi välkomnar, vi tänker nytt, vi samarbetar och vi levererar - utifrån visionens slutord: här jobbar människor som vill, vågar och kan.

När vi agerar utifrån arbetsplatskulturen får de som bor, verkar och vistas i kommunen ett gott bemötande, vi är tillgängliga och möjliggör för inflytande och medskapande, vilket skapar trygghet för dem vi är till för.

Vår styrning och ledning är tillitsfull för att vi ska kunna möta invånarnas behov på bästa sätt och skapa en bättre arbetsmiljö för våra medarbetare. Styrningen bygger på ett förtroendefullt samspel mellan politiker och tjänstepersoner, mellan chef och medarbetare och mellan kommunen, invånare, företag och organisationer.

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 preciseras i fokusområden där vi behöver kraftsamla. Målen gäller för alla nämnder förutom Valnämnden, Överförmyndare i samverkan och Revisionen. Nämnderna ska planera sin verksamhet utifrån de kommunövergripande målen, vilket kan göras genom att sätta nämndmål utifrån fokusområdena. 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

Beslutats av

Kommunfullmäktige

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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Bäst att leva, Kungsbackas placering i ranking av Sveriges kommuner enligt Tidningen Fokus.	29	28	24	15	<20
Invånarnas helhetsbedömning av kommunen som en plats att bo och leva på. SCB:s medborgarundersökning, Nöjd Region-index, NRI, skala 0–100.	71	72	72	68	*
Antal påbörjade bostäder				501	550
Antal färdigställda bostäder				418	430

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Trygghetsindex för hur kommuninvånarna bedömer tryggheten (SCB:s medborgarundersökning, skala 0-100)	62	63	64	60	*
Invånarnas uppfattning om möjligheterna till fritidsaktiviteter i kommunen (SCB:s medborgarundersökning, index i skala 0–100).	67	66	66	66	*

*SCB arbetar med en översyn av medborgarundersökningen. Den får en helt ny form från och med 2021 och svaren kommer inte längre analyseras utifrån NKI-modellen.

7.2 En hållbar utveckling och en hälsosam miljö

Beslutats av

Kommunfullmäktige

Fokusområden

- Kungsbacka växer med en långsiktigt hållbar ekonomi.
- Kungsbacka ska anpassa miljöarbetet till de nationella miljömålen och globala hållbarhetsmålen samt Borgmästaravtalet.
- Unga i Kungsbacka mår bra såväl fysiskt som psykiskt.

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Koldioxidutsläpp från övriga sektorer än industrin i ton per invånare. (Källa: Sveriges Ekokommuner) Värdet för 2018 publiceras under hösten 2020.	2,3	2,3			1,9**
Antal resor per invånare gjorda med kollektivtrafik. (Källa: Sveriges Ekokommuner)	66	65	73	74	77
Andel förnybara bränslen i kollektivtrafiken (%) (Källa: Sveriges Ekokommuner)	47%	79%	79%	71%	99%
Andel förnybar och återvunnen energi i kommunala lokaler (%) (Källa: Sveriges Ekokommuner)	97%	99%	99%	99%	99%
Transportenergi i kilowattimmar (kWh) för kommunens tjänsteresor med bil per årsarbetare. (Källa: Sveriges Ekokommuner)	614	505	427	354	340
Koldioxidutsläpp från kommunens tjänsteresor med bil i ton per årsarbetare. (Källa: Sveriges Ekokommuner)	0,13	0,1	0,17	0,14	0,1
Andelen elever som skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, ÅK 4 i % - Flickor.(Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)			91%	89%	90%

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Andelen elever som skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, ÅK 4 i % - Pojkar. (Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)			91%	90%	90%
Andelen elever som skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, ÅK 8 i % - Flickor. (Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)			75%	73%	80%
Andelen elever som skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, ÅK 8 i % - Pojkar. (Elevhälsan i Kungsbacka utvecklar metod utifrån hälsosamtal med elever.)			88%	81%	80%
Andelen elever som har skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, Gymnasiet ÅK 1 i% - flickor.				58%	60%
Andelen elever som har skattat sin egen livstillfredsställelse som god eller mycket god under elevhälsosamtalet, Gymnasiet ÅK 1 i% - pojkar.				61%	60%

**1,5 år 2030 enligt Klimatstrategin.

7.3 Bästa företagsklimatet i Västsverige

Beslutats av

Kommunfullmäktige

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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Insikt, SKRs 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.	64	67	63	62	70
Svenskt Näringslivs attitydundersökning av kommuners företagsklimat. Medelvärde utifrån skala 1-6, där företag bedömer företagsklimatet i Kungsbacka kommun.	3,1	3	3,2	3,4	3,6

7.4 I Kungsbacka utvecklas vi hela livet

Beslutats av

Kommunfullmäktige

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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Genomsnittligt meritvärde i årskurs 9. Meritvärdet utgörs av summan av de 17 bästa betygen i elevens slutbetyg och kan max vara 340.	241	229	240	238	245
Arbetslöshet för ungdomar 16–24 år i kommunen. (Källa: Arbetsförmedlingen och SCB)	2,4%	2,4%	3%	2,2%	2,8%
Självkänsla och framtidstro för gymnasieelever år 2, index med skala 0–10 enligt Skolenkäten som genomförs enligt Skolinspektionens skolenkät. Enkäten genomförs vartannat år.		7,5		7,3	7,6
Genomsnittligt betygspoäng för gymnasiets avgångselevens betygspoäng som kan vara max 20.	13,8	13,9	13,9	13,8	14
Andel vuxna personer som inte återkommit till försörjningsstöd inom ett år efter avslutat försörjningsstöd (%)	75%	75%	73%	78%	90%

7.5 Ett medskapande samhälle och öppen attityd

Beslutats av

Kommunfullmäktige

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 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Öka antalet etablerade samarbeten med andra externa aktörer för att driva förvaltningens utveckling			3	3	

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Öka den externa finansieringen av förvaltningens utvecklingsportfölj		0	0	443 884	
Nöjd-inflytande index för hur kommuninvånarna bedömer möjligheterna till inflytande. (SCB:s medborgarundersökning, 0-100).	42	46	47	43	*
DIMIOS, digital mognad och grundläggande digitala förutsättningar. Ny indikator från och med år 2020					
Hållbart medarbetarengagemang, ett index för medarbetarnas samlade uppfattning om områdena motivation, ledarskap och styrning, skala 1-100 enligt Medarbetarenkäten. Mätningen görs vartannat år.	79	77	76		79
Jämställdhetsindex, Jämix. Antal poäng av max 180. Jämix beräknas utifrån nio nyckeltal med skala 1–20.	88	80	77	91	91

* SCB arbetar med en översyn av medborgarundersökningen. Den får en helt ny form från och med 2021 och svaren kommer inte längre analyseras utifrån NKI-modellen.

7.5.1 Kund och patient får en god och nära vård och omsorg

Beslutats av

Nämnd

Nämndens formulering

"God och nära vård" är den största primärvårdsreformen sedan Ädelreformen på 90-talet. Regeringen uppdrag är att skapa en modern, jämlik, tillgänglig och effektiv hälso- och sjukvård med fokus på primärvården. Primärvården utgörs av både den kommunala hemsjukvården och regionens vårdcentraler. Nämndens kärnuppdrag är att leverera vård och omsorg till de kommuninvånare som är i behov av det enligt Socialtjänstlagen, Hälso- och sjukvårdslagen samt överenskommelse med region Halland. Samtidigt står Vård & Omsorg inför stora omställningar framöver, när befolkningen åldras och fler behöver vård och omsorg, samtidigt som skatteintäkterna inte ökar på motsvarande sätt. I omställningen behöver Vård & Omsorg fokusera på att leverera en god och nära vård och omsorg med en god kvalitet.

Fokusområde

Målet är kopplat till "I Kungsbacka skapar vi förutsättningar för invånare, kunder och företag att vara medskapande i att utforma det goda livet."

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Trygg och säker					
Kunskapsbaserad					
Individanpassad, självbestämmande och integritet					
Jämlik, helhetssyn och samordnad					

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Effektiv					
Tillgänglig					
Nära					

Urval av indikatorsområden samt målsättningar genomförs under hösten och beslutsunderlag presenteras separat.

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

Beslutats av

Nämnd

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 till följd av ett systematiskt arbete minskat mellan 2018 och 2020. Utmaningen är att utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens för förvaltningens fortsatta utveckling och möjlighet att möta välfärdsutmaningen. Detta kräver ett långsiktigt arbete. För hög personalomsättning ökar belastningen på den befintliga personalen och ger väsentliga ekonomiska konsekvenser. Genom att följa HME, hållbart medarbetarengagemang, kan förvaltningen följa hur medarbetare upplever avgörande faktorer som påverkar arbetsmiljön och hur man uppfattar sin arbetsgivare. Uppföljning av korttidsfrånvaro och dess orsaker ger oss också en indikation på hur vi som arbetsgivare lyckas med att skapa en hållbar arbetsmiljö. Dessa underlag ger goda förutsättningar för ett framgångsrikt och förebyggande arbete. För att öka jämställdhet och möjlighet till ökad personalkontinuitet är arbetet med att göra heltid till norm högt prioriterat.

Fokusområde

Kungsbacka kommun är en attraktiv arbetsgivare med modiga och medskapande medarbetare och ledare.

Indikator	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Målvärde 2021
Personalomsättningen ska minska med en procentenhet jämfört med föregående års utfall	15,9%	21,8%	16,2%	17,6%	16,6%
Hållbart medarbetarengagemang ska öka till 76	76,2%		72,9%		76%
Korttidsjukfrånvaron ska minska med 0,5%	3,7%	4%	4%	4%	3,5%

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

8.2 Direktiv från nämnden

9 Verksamhetsmått

9.1 Kommentar verksamhetsmått

Nyckeltalen är uppdelade i tre områden; resursmåten som beskriver förutsättningar för verksamheten, hur det ÄR, prestationsmåten beskriver VAD verksamheten har gjort och effektmåten visar effekten av hur det har BLIVIT för dem verksamheten är till för.




Kostnaden per person över 65 år går att hänföra till jämförelser med andra kommuner och förändringar i verksamheten speglas i detta mått. Nettokostnadsavvikelsen, som bygger på en uträkning av kommunernas förutsättningar att bedriva äldreomsorg, visar i vilken mån kommunerna avviker från sina förutsättningar. Från och med 2019 beräknas nettokostnadsavvikelse på ett nytt sätt på grund av förändringar i kostnadsutjämnningen. Det påverkar jämförbarheten med tidigare års utfall.

Antal kunder och patienter visar hur många som är i behov av tjänster från Vård & Omsorg, och ger en bild av verksamhetens omfattning.

Antalet platser på vård- och omsorgsboende, korttidsvård och växelvård, samt antalet timmar i hemtjänsten hänger ihop med antal personer i kö till vård- och omsorgsboende, väntetid från ansökningsdatum till erbjudet inflyttningsdatum samt beläggningsgraden på våra vård- och omsorgsboenden. Dessa nyckeltal påverkar varandra. En förändring i fastighetsbeståndet, till exempel att platser tas ur drift under en renovering eller att platser kommer till vid en nybyggnation, påverkar behovet av hemtjänsttimmar. Personalkontinuiteten i hemtjänsten är en form av kontinuitet, utöver insatskontinuitet (att insatsen utförs på samma sätt) och tidskontinuitet (att insatserna sker vid samma tid). Vilken typ av kontinuitet som är av vikt för den enskilde varierar från person till person och dialogen mellan hemtjänsten och den enskilde är viktigt för att kunna möta förväntningarna.

Effektmåten är tagna från tre olika enkäter. Dels Socialstyrelsens enkät "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?" vilken presenteras årligen och mäter upplevelsen av omsorgen inom hemtjänsten och på vård- och omsorgsboende. För åldersgrupp < 65 år gör förvaltningen en egen enkät med motsvarande innehåll. För hemsjukvården används en tredje enkät som ställer frågor kring hur patienterna har upplevt den vård de mottagit. "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen" genomförs årligen, medan enkäten för åldersgruppen < 65 år och hemsjukvårdsenkäten genomförs vartannat år.

9.2 Resursmått

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Riket 2019	Budget 2021
Resursmått	 Kostnad äldreomsorg, kr/inv 65+	58 286	57 720	60 310		
	 Nettokostnadsavvikelse	9,5%	4%	8,1%	-1,2%	
	 Antal kunder i verksamheten över 65 år	2 566		2 789		

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Riket 2019	Budget 2021
	■ Antal kunder i verksamheten under 65 år	176		130		
	■ Antal patienter i hemsjukvården					
	■ Totalt antal kunder och patienter i verksamheten					

9.3 Prestationsmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Riket 2019	Budget 2021
Prestationsmätt	■ Antal lägenheter på vård- och omsorgsboende	608	668	668		
	■ Antal lägenheter för korttids/växelvård	62	62	62		
	■ Beläggningsgrad vård- och omsorgsboende	97%	96%	95%		
	■ Antal timmar hemtjänst	534 346	532 814	550 462		
	■ Kö till vård- och omsorgsboende	84	48	66		
	■ Väntetid till vård- och omsorgsboende	130	109	61		
	■ Personalkontinuitet i hemtjänsten	19	19	22		

9.4 Effektmätt

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Riket 2019	Budget 2021
Vad tycker du om omsorgen? Enkätundersökning för de under 65 år	■ Andel som sammantaget är mycket eller ganska nöjda med sin hemtjänst (under 65 år)	87%		80%		
Hemsjukvården	■ Brukar personal i hemsjukvården alltid eller oftast bemöta dig på ett bra sätt?		97			

Delområde	Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Riket 2019	Budget 2021
Vad tycker de äldre om äldreomsorgen? Enkätundersökning för de över 65 år	■ Andel som sammantaget är mycket eller ganska nöjda med sitt särskilda boende.	84%	84%	83%	81%	
	■ Andel som sammantaget är mycket eller ganska nöjda med sin hemtjänst.	91%	88%	89%	88%	

10 Personalfrågor med kommentarer

10.1 Kompetensförsörjning

10.1.1 Attrahera/rekrytera

Medarbetarna inom förvaltningen är vår största och viktigaste tillgång. Att de trivs och har en god arbetsmiljö är avgörande för att de skall välja att stanna kvar men även för att locka marknadens bästa medarbetare till oss.

Attrahera - handlar om att vårda varumärket Kungsbacka kommun, Vård & Omsorg. Vi ska skapa meningsfulla och intressanta arbeten, utveckla arbetsmetoder som följer lagar och regler och arbeta brett på både lokal och strategisk nivå med att få fler personer att vilja utbilda sig och arbeta inom vård och omsorg. Vi arbetar med digitalisering för att förenkla och kvalitetssäkra arbetet och processerna. När vi rekryterar ska vi ha en professionell rekryteringsprocess, där alla som är i kontakt med oss som arbetsgivare blir behandlade lika och får en positiv upplevelse av vår organisationskultur och våra värderingar samt det vi erbjuder.

I hela området **Attrahera/Rekrytera** är olika samarbetsforum viktiga såsom exempelvis Vård och omsorgscollege. Attrahera/rekrytera handlar också om att marknadsföra verksamheten och erbjuda olika typer av praktikplatser och anställningsformer.

Inför 2021 finns ett mer gynnsamt utgångsläge för att attrahera och rekrytera kompetens då arbetsmarknaden är betydligt svagare än tidigare. Prognoser visar på en ökad arbetslöshet inom servicebranschen där bl.a den kompetens som efterfrågas av förvaltningen finns, ex. undersköterska. Processen för introduktion av vikarier och tillsvidareanställda medarbetare kommer att fortsätta utvecklas och få ytterligare digitala inslag. Ökat antal ansökande till vårdprogrammet kommer sannolikt göra att efterfrågan på praktikplatser ökar och förvaltningen kommer förbereda sig för detta.

10.1.2 Utveckla/behålla

En god arbetsmiljö, bra arbetsverktyg och ändamålsenliga lokaler är viktiga områden för att ha nöjda medarbetare. För att nöjda medarbetare också skall vara lojala och välja att stanna kvar måste andra värden läggas till. Det handlar om ex möjligheten att utvecklas och lära nytt, känna sig uppskattad av både kollegor och arbetsgivare och kunna identifiera sig med sin arbetsgivare och stå bakom den målbild som finns.

Arbetet med heltidsresan utifrån centralt kollektivavtal om *heltid som norm* kommer att intensifieras fram till maj 2021 då målsättningar ska vara uppnådda. Förvaltningens arbetsgrupp kommer att fortsätta arbeta med aktiviteter och åtgärder som skapar ökade möjligheter för fler heltidsanställningar.

Utveckling av systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, kommer ge underlag för åtgärder som skapar bättre och mer hållbar arbetsmiljö. Hälsotalen, med fokus på korttidsfrånvaro, kommer att följas nära för att användas som värden som indikerar vilken utveckling som sker. I takt med att kompetenshöjande insatser anpassas utifrån Folkhälsomyndighetens rekommendationer så ökar möjligheten för medarbetare att stärka och utveckla sin kompetens.

Under 2021 fortsätter arbetet med att följa utvecklingen av nya kompetenskrav inom vårt område. Det handlar också om att förbereda oss för ökade krav i framtiden.

10.1.3 Avsluta

Under hösten 2020 fortsätter arbetet med den nya processen för genomförande av avslutningssamtal, utvärdering av detta kommer ligga till grund för hantering av samtalen under 2021.

10.2 Personalmått

Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Budget 2021
Andel heltid	55,5%	55%	55,5%	
Andel kvinnor som har heltid	54%	54%	54,3%	
Andel män som har heltid	75%	73,8%	74,6%	
Medarbetare 40 - 49 år		23,7%	23%	
Medarbetare 50 - 59 år		29,5%	29,6%	
Medarbetare 60 år och äldre		11,2%	11,6%	
Sjukfrånvaro Totalt	9,2%	9,5%	9,8%	
Sjukfrånvaro Kvinnor	9,5%	9,8%	10,1%	
Sjukfrånvaro Män	4,7%	4,9%	6%	
Sjukfrånvaro, andel av sjukfrånvaro 60 dagar eller mer		39,4%	40%	
Sjukfrånvaro, andel av sjukfrånvaro 60 dagar eller mer Kvinnor		40,3%	41%	
Sjukfrånvaro, andel av sjukfrånvaro 60 dagar eller mer Män		10,9%	18,4%	
Frisknärvaro		43,8%	56%	
Frisknärvaro Kvinnor		43,1%	55,4%	
Frisknärvaro Män		55,1%	65,7%	
Anställda totalt	1 227	1 230	1 229	
Anställda andel kvinnor	94%	94,1%	92,8%	
Anställda andel män	6%	5,9%	7,2%	
Korttidssjukfrånvaro Kvinnor	4%	4,1%	4,1%	

Nyckeltal	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Budget 2021
Korttidssjukfrånvaro Män	3,2%	3,5%	3,7%	
Långtidssjukfrånvaro	5,2%	5,7%	5,8%	
Långtidssjukfrånvaro Kvinnor	5,5%	5,9%	6%	
Långtidssjukfrånvaro Män	1,5%	1,4%	2,3%	
Korttidssjukfrånvaro	4%	4%	4,1%	
Antal medarbetare per enhetschef	32	28,8	28,1	
Personalomsättning	21,8%	16,3%	17,6%	
Medarbetare yngre än 30 år	17%	16,02%	16,44%	
Medelålder	44	44	44	
Medarbetare 30 - 39 år	20%	19,5%	19,5%	

11 Ekonomi med kommentarer

Kommunfullmäktige beslutade 16 juni 2020 om Kommunbudget 2021 och plan 2022-2023.

Följande avsnitt behandlar ramfördelning av driftbudget 2021 och sammandrag investeringsbudget 2021-2025.

11.1 Driftbudget

Ramfördelning driftbudget

Ramfördelning/ anslagsbindningsnivå	Bokslut 2019	Budget 2020	Budget 2021
Nämnd	184	1 420	1 420
Förvaltningsövergripande	14 745	10 408	32 590
Kvarboende	-6 047	62 401	62 401
Vård- och Omsorgsboende	2 722	327 176	335 701
Hälso- och sjukvård, rehabilitering	-3 381	127 177	127 177
Myndighet	3 467	353 184	357 182
Verksamhetsutveckling	-336	30 816	30 816
Ekonomi	-58	3 798	3 798
HR	-241	4 668	4 668
Kansli och kommunikation	204	5 366	5 366
Vikariecenter	866	0	0
Summa	12 125	926 414	961 119

Kommentar till ramfördelning driftbudget

Kommunfullmäktige beslutade 16 juni 2020 om Kommunbudgeten 2021 och plan 2022-2023 att tilldela Vård & Omsorg 961 119 tkr för 2021.

Vård och Omsorg får en uppräknings av budgeten med 11,5 miljoner kronor för prisjusteringar och 21 miljoner kronor för volymuppräknings, vilket motsvarar en uppräknings med 50% av den prognostiserade volymökningen. Detta ger Vård och omsorg en ram, inklusive kapitalkostnader om 961,1 miljoner kronor för 2021.

I tabellen redovisas budget för respektive verksamhetsområde. Tabellen för budget 2020 är lönejusteringen för 2020 ännu ej fördelad, utan medel för detta finns under rubriken "*Förvaltning gemensamt*". Detta påverkar även beloppen för budget 2021. Budgetbeloppen för 2021 kan komma att justeras med bland annat kapitalkostnader och särskilda lönesatningar.

I årsskiftet 2020/2021 öppnas ett nytt vård- och omsorgsboende i Särö med 80 platser, vilket medför att finansiering för detta boende finns i "Vård- och omsorgsboende".

Ersättningen till externa utförare regleras genom uppräknings av gällande avtal.

Kvarboendet består av särskilda uppdrag och hemtjänst. Hemtjänsten erhåller ersättning från Myndighetsutövningen för beviljade timmar, och därmed finns ersättning för dessa timmar hos Myndighetsutövningen. Detta innebär att hemtjänsten har en så kallad nollbudget.

11.2 Investeringsbudget

Investeringar (belopp i tkr)

Investeringar	Bokslut 2019	Budget 2020	Budget 2021	Plan 2022	Plan 2023-25
Löpande investeringar	5 043	7 622	5 000	5 000	16 000
Övriga investeringar	4 118	3 751	2 350	2 450	7 650
Summa	9 161	11 373	7 350	7 450	23 650

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.

Förvaltningen har uppmärksammats på, att om ett elavbrott skulle inträffa, så är det stora brister i hur elförsörjningen på våra Vård- och omsorgsboenden kan säkerställas för att kunna driva värme, belysning och livsuppehållande funktioner på ett säkert sätt.

Om Vård & Omsorg ska stå för denna investering kan drygt 20 miljoner kronor komma att äskas i särskild skrivelse.

12 Policys, planer och program

12.1 Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Reglemente för kommunstyrelsen och nämnder	KF § 111/15
Attestreglemente	KF § 30/15
Kvalitet	KF § 101/13
Barnkonventionen 2014-2018 - policy	KF § 154/14
Konkurrensprövning	KF § 8/11
Vision 2030	KF 2017-06
Kommunikation	KF § 11/12
Fordon	KF § 114/14
Reglemente nämnden för Vård & Omsorg	KF 2017-12-12 § 194
Policy för upphandling	KF § 164/09
Konkurrensprövning - tillämpningsanvisningar	KF § 8/11
Barnkonventionen 2014-2018-Handlingsplan	KF § 154/14
Taxa för avgifter inom Vård & Omsorg; enteral nutrition	KF 2018-04-10 § 60
Personavgifter - policy	KF 2018-06-14 § 111
Omställningsstöd och pension för förtroendevalda (OPF-KL18)	KF 2018-12-13 § 26
Taxa för avskrift eller kopia av allmän handling som begärs med stöd av offentlighetsprincipen	KF 2017-12-12 § 198
Lokala ordningsföreskrifter	KF 2018-11-06 § 190, dom 2019-06-04
Attestreglemente - tillämpningsanvisningar	Ekonomichef 2015-05-01
E-målbild 2020	FC
Klimatstrategi	KF 2018-12-13 § 257
Invånardialog	KF 2014 § 119
Informationssäkerhet	KF 2017-05-09 § 67
Privata utförare	KF 2016-10-11 § 144
Direktupphandling	KS 2018-08-28 § 185
Arbetsgivarpolicy	KF 2019-06-11
Förmåner till förtroendevalda	KF 2018-12-13 § 260
Arbetsgivarpolicy	KF 2019-06-11 § 86
Regler för tjänsteresor	Ann-Charlotte Järnström 2019-08-20
Arkivvård och informationsförvaltning	KS 2019-03-26 § 71
Handlingsplan för samhällsstörning	KF 2016-02-09 § 3

12.2 Styrdokument beslutade av kommunstyrelsen

Styrdokument	Beslutande paragraf/År
Riktlinjer för integration	KS 2019-11-26 § 275

12.3 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 2019-03-20 §24
Dokumenthanteringsplan	NVO 2020-06-17 § 51
Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete	NVO 2017-12-13 § 151
Lokalplan 2021 - 2025	NVO 2019-11-13 §123
Nämndbudget 2020	NVO 2019-09-18 § 89
Investeringsplan 2021-2025	NVO 2019-11-13 § 128
Intern kontrollplan 2020	NVO 2019-11-13 § 124
Förfrågningsunderlag LOV	NVO 2018-04-18 §43
Riktlinje för ny- eller ombyggnation av äldreboende/särskilt boende i Kungsbacka kommun	NVO 2018-09-19 §78
Tillägg till ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete	NVO 2020-04-15 § 19

13 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
Kostavgift på korttidsplats	2018-01-01	KF/2017-06-15 § 95	Avgiften justeras med service måltids prisjusteringar från och med 2019.
Timtaxa hemtjänsten (ersättning till utförare av hemtjänst)	2013-01-01	NÄO/2012-08-23 § 96	Uppräkning sker med föregående års definitiva OPI.
Omsorgsavgift (omfattar avgiftsgrund för insatser såsom hemtjänst och vård- och omsorgsboende)	2016-07-01	KF/2016-06-16 § 96	Socialtjänstlagen kap 8 § 5
Patientavgift inom hemsjukvården	2020-07-01	KF/2020-04-14 § 31	Socialtjänstlagen kap 8 § 5
Helabonnemang på vård- och omsorgsboende	2018-01-01	KF/2017-06-15 § 95	Avgiften justeras med service måltids prisjusteringar från och med 2019.
Avgift för dagomsorg	2017-01-01	KF/2016-06-16 §98	Avgiften är kopplad till omsorgsavgiften
Kostavgift dagomsorg	2018-01-01	KF/2017-06-15 § 95	Avgiften justeras med service måltids prisjusteringar från och med 2019.
Avgift för matdistribution (utkörning och administration)	2017-01-01	KF/2016-06-16 §98	Avgiften är kopplad till omsorgsavgiften

Taxa, Avgift	Giltig fr o m	Beslutad av, datum	Anmärkning
Matdistribution portionspris ordinärt boende	2018-01-01	KF/2017-06-15 § 95	Avgiften justeras med service måltids prisjusteringar från och med 2019.
Trygghetslarm	2018-01-01	KF/2017-06-15 § 94	Årlig uppräknning enligt beslutat prisbasbelopp
Bårtransport	2017-01-01	KF/2016-12-06 § 197	Faktisk kostnad debiteras