

Äldrenämndens uppdragsplan och budget 2022



Tillsammans för ett bättre liv – livet ut

Nämndens ansvar och uppdrag

- Aktiverande styrning äldreomsorgen

Kvalitet för kommuninvånarna – äldreperspektivet

Mål 1: Äldrenämndens verksamheter stärker de äldre kommuninvånarnas förmåga att leva ett aktivt liv samt ha inflytande i samhället och över sin vardag

- Förebyggande verksamhet
 - Seniortorget
 - tjänstedesignprojekt – Vad behöver äldre i Umeå kommun för att leva ett självständigt liv?
 - utvecklingsarbete anhängvårdare
- Stöd till anhöriga
- Samverkan med civilsamhället
- Stöd till minoriteter och minoritetsspråk
- Nämnden följer särskilt
 - antal besökare med samtal, seniorer Seniortorget
 - antal besökare med samtal, anhöriga Seniortorget
 - totalt antal besökare Seniortorget

Kvalitet för kommuninvånarna – äldreperspektivet

Mål 2: Äldrenämndens verksamheter bidrar till att kommuninvånarna kan åldras i trygghet

- En personcentrerad verksamhet
 - Kostens betydelse
 - Olika boendeformer
- nytt vård- och omsorgsboende och seniorboende

Mål 3: Äldrenämndens verksamheter bemöter kommuninvånarna med respekt

- Anpassad kommunikation
 - Utveckling genom dialog
- dialog och samverkan med dem som arbetet berör
- samverkan på Seniortorget

Mål 4: Äldrenämndens verksamheter säkrar kommuninvånarnas tillgång till en jämlik vård och omsorg

- Patientsäkerhet
 - Uppföljning av insatser
- handlingsplan för ökad patientsäkerhet

Kvalitet för medarbetarna - personalperspektivet

- Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen
 - Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30
 - Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska
 - Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm
- pilotverksamhet för kurs i yrkessvenska via mobilapplikation
 - fortsatt satsning Äldreomsorgslyftet
 - handlingsplan för att förbättra chefernas förutsättningar
 - riktvärdet ses kontinuerligt över
 - workshops för att stärka det arbetsplatsnära arbetsmiljöarbetet
 - kommunövergripande arbete, kunskapsöversikt

Kvalitet för externa utförare

- Förtydligande uppföljning avtal

Utveckling

- Digitalt först!
 - nya lösningar för trygghetsskapande teknik inom särskilt boende
 - förstudie medicingivare
 - upphandling processtöd och planeringsverktyg
 - upphandling och införande av matinköp via internet

Kommunfullmäktiges mål och uppdrag som särskilt berör äldrenämnden:

Social hållbarhet

Mål 3: Umeå kommun ska skapa förutsättningar för kvinnor och män att ha samma makt att forma samhället såväl som sina egna liv. Samordningsansvar: kommunstyrelsen. Mål 3 destineras särskilt till: för- och grundskolenämnden, gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden, individ- och familjenämnden samt äldrenämnden.

- Uppdrag 11: Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att utreda och ta fram förslag på jämlikhetsdata för att mäta och synliggöra skillnader. Genom att mäta och synliggöra skillnader kan Umeå kommun målmedvetet arbeta för ett jämlikt Umeå.

Kommunfullmäktiges mål och uppdrag som särskilt berör äldrenämnden:

Digital transformation (fel rubrik i underlag)

Mål 5: För att klara kompetensförsörjningen, förbättra arbetsmiljö och ge bättre medborgarnytta ska de möjligheter som den digitala transformationen innebär vara förstahandsalternativet för Umeå kommuns verksamhetsutveckling. Samordningsansvar: kommunstyrelsen. Mål 5 destineras särskilt till: kommunstyrelsen, personalnämnden, äldrenämnden, individ- och familjenämnden, tekniska nämnden, samt Umeå energi

- Uppdrag 18: Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att tillsammans med berörda nämnder och bolag upprätta program för digitalisering i enlighet med kommun-fullmäktiges riktlinjer för aktiverande styrning.
- Uppdrag 19: Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att tillsammans med tekniska nämnden genomföra en omvärldsanalys av jämförbara kommuners arbete med att skapa förutsättningar för digital omställning. Analysen ska särskilt belysa hur andra kommuner ger tillgång till digitala verktyg, ex datorer och smartphones, i kommunens olika verksamheter. Uppdraget omfattar också beskrivning av nuläge och behov av tillgång till digitala verktyg i Umeå kommuns olika verksamheter ur ett samlat kommunperspektiv. Uppdraget ska utmynna i förslag till ekonomisk plan för digitala verktyg och innehålla beskrivning av ekonomiska konsekvenser i form av investeringar och drift, såväl som verksamhetsperspektiv. Uppdraget ska redovisas våren 2022 som ett underlag inför budget 2023.

Kommunfullmäktiges mål och uppdrag som särskilt berör äldreutskottet:

Personalpolitiska mål

Mål 6: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetens-försörjningen. Samordningsansvar: personalnämnden

Mål 7: Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30. Samordningsansvar: personalnämnden

Mål 8: Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska. Samordningsansvar: personalnämnden

Mål 9: Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm. Samordningsansvar: personalnämnden

Kommunfullmäktiges mål och uppdrag som särskilt berör äldrenämnden:

Finansiella och övriga uppdrag

- Uppdrag 21: Kommunfullmäktige ger samtliga nämnder i uppdrag att fram till 2025 minska nettokostnadsavvikelse i relation till jämförbara större städer.
- Uppdrag 23: Kommunfullmäktige ger tekniska nämnden tillsammans med äldrenämnden i uppdrag att utreda olika alternativ gällande nytt vård- och omsorgsboende för planeringsperioden 2025–2028 förutom tidigare planerat objekt tillsammans med AB Bostaden. Alternativen ska belysa ekonomiska konsekvenser ur både fastighets- och verksamhetsperspektiv, samt eventuella andra verksamhetsmässiga konsekvenser.
- Uppdrag 33: En kuratorstjänst införs inom äldreomsorgen.

Särskilda uppdrag

Kvarstående uppdrag från planeringsförutsättningar 2021

- Kommunfullmäktige ger samtliga nämnder i uppdrag att fortsätta arbetet med att identifiera och analysera eventuella nettokostnadsavvikelser i nämndens verksamheter. Kommunstyrelsen ansvarar för att ta fram anvisningar för analys och sammanställa nämndernas analys inför presentation i kommunfullmäktige **(Uppdrag 20,2021)**.
- Kommunfullmäktige ger samtliga nämnder i uppdrag att fortsätta arbetet med att beskriva upphandlingsbehov för perioden 2022–2023. Nämndernas upphandlingsbehov överlämnas till kommunstyrelsen för sammanställning och samordning. Sammanställt behov av upphandling för 2022–2023 ska tillsammans med analys av kommunens köpbeteende presenteras samordnat **(Uppdrag 26, 2021)**.

Behovsframställan 2022 Äldrenämnden

Tabell 1. Tillväxt (mnkr)	Budget 2022	Prognos 2023	Prognos 2024	Prognos 2025
Äldrenämnd	-11,4	-23,3	-109,8	-118,8

I tekniska nämndens behovsframställan

Tabell 2. Försörjning (mnkr) 2022	Lokal	Måltid	IT	Städ
Konsekvens av tillväxt	-8,3	-1,7	-0,0	-0,9

Tillväxt (Behovsutveckling)

- befolkningsprognosen ligger till grund:

- 1,3 % av åldersgruppen 65-79 år har behov av vård- och omsorgsboende
- 13,2 % av åldersgruppen 80 år> har behov av vård- och omsorgsboende
- 8,7 % av åldersgruppen 65 år> har behov av hemtjänst
- 4,0 % av åldersgruppen 65 år> har behov av hälso- och sjukvård i hemmet
- 0,1 % av åldersgruppen 19-64 år har behov av hälso- och sjukvård i hemmet

Totalt behovsutveckling: -11,4 mnkr

Behov utöver tillväxt:

Här redovisas det som inte ingår i Tillväxt.

Övrigt

-Ökad grundbemanning **-21,0 mnkr***

-Behov av driftsbudget utifrån investering välfärdsteknik **-22,4 mnkr**

-Differens indexuppräknings köp av verksamhet **-3,0 mnkr**

Totalt behov utöver tillväxt: -46,4 mnkr

Äldrenämndens totala behov 2022: -57,8 mnkr

Behovsframställan 2022 Äldrenämnden

Budgetram 2021	1 149,7 mnkr	
Behov tillväxt	11,4 mnkr	} 80,5 mnkr
Behov utöver tillväxt	46,4 mnkr	
Indexuppräknin g bef verksamhet	22,7 mnkr	
Summa behov 2022	1 230,2 mnkr	

Budget tillskott KF juni 2021	43,9 mnkr	
Ny budgetram 2022	1 193,6 mnkr	

Differens behov och budget	- 36,6 mnkr	

*Äldrenämndens ram innefattar medelstillelning för ökad grundbemanning, 10 mnkr

Förslag till rambudget för Äldrenämnden 2022

Äldrenämnden	Årsbudget 2021	Index + PO- pålägg 2022	Ramjustering 2022	Årsbudget 2022	Differens behov och budget
Betalningsansvar	4,4	0,0		4,4	
Hemtjänst	326,4	5,5		331,9	3,1
Hemsjukvård	95,4	1,7	1,9	99,1	
Hälso- och sjukvård särskilt boende	100,2	2,0	7,0	109,2	
Vård- och omsorgsboende inklusive korttidsboende	518,8	11,4	11,2*	541,4	11,1
Öppen verksamhet ej bistånd	9,3	0,2		9,5	
Gemensamma kostnader	95,2	1,9	1,1	98,2	22,4
Summa nämnd	1 149,7	22,7	21,2	1 193,6	36,6

*Äldrenämndens ram innefattar medelstilldelning för ökad grundbemanning, 10 mnkr

+43,9 mnkr

Beskrivning av äldre nämndens särskilda satsningar 2022

Höjd grundbemanning av omsorgspersonal inom vård- och omsorgsboende, totalt 35 årsarbetare, 20 mnkr

Förutom kommunfullmäktiges särskilt riktade satsning på 10 mnkr så dubblar äldre nämnden tilldelade medel med hjälp av statsbidrag för 2022. Totalt satsas därmed 20 mnkr på höjd grundbemanning på vård- och omsorgsboenden för äldre. 35 årsarbetare motsvarar 1,86 fler medarbetare på årsbasis på ett boende med 60 boendeplatser.

Höjd medicinsk kompetens och bemanning av sjuksköterskor inom äldreomsorgen, totalt 16 årsarbetare på helår, 11,5 mnkr

Inrättande av en sjuksköterskepool inom vård- och omsorgsboende och hemsjukvård. 15 sjuksköterskor och en sektionsledare rekryteras och höjer därmed även äldreomsorgens bemanning av sjuksköterskor totalt sett.

Förslag till fördelning av äldreomsorgssatsningen 2022

	2022	Kommentar
Externa och interna utförare hemtjänst	6,0	Fördelas enligt fördelningsnyckel
Ökad bemanning, arbetsmiljöåtgärd, kompetensutveckling HSL	10,0	Tex usk med specialansvar (HSL), dokumentationshandledare
Ökad bemanning, arbetsmiljöåtgärd, kompetensutveckling SoL	17,5	Ytterligare bemanningssatsning. Samt usk med specialansvar (HSL), vaktmästare
Ökad bemanning	1,0	Satsning prevention
Framtidens äldreomsorg och arbetet med prevention	1,0	Processledare
Införandet av ny metod/arbetssätt och kompetensutveckling, IBIC	1,8	IBIC
Införandet av ny metod/arbetssätt	4,0	Digitalisering
Summa	41,3	

Styrkort

STYRKORT	MÄTVÄRDE 2021	MÅLVÄRDE 2022
Kvalitet för kommuninvånarna – äldreperspektivet		
<i>Äldrenämndens mål 1: Äldrenämndens verksamheter stärker de äldre kommuninvånarnas förmåga att leva ett aktivt liv samt ha inflytande i samhället och över sin vardag</i>		
Antal besökare med samtal, seniorer Seniortorget	*	Nyckeltal
Antal besökare med samtal, anhöriga Seniortorget	*	Nyckeltal
Totalt antal besökare Seniortorget	*	Nyckeltal

* Mätvärde uppdateras 2022

Styrkort

STYRKORT	MÄTVÄRDE 2021	MÅLVÄRDE 2022
Kvalitet för kommuninvånarna – äldreperspektivet		
<i>Äldrenämndens mål 2: Äldrenämndens verksamheter bidrar till att kommuninvånarna kan åldras i trygghet</i>		
Andel personer som upplever trygghet i boendet (Öppna jämförelser)	Vård- och omsorgsboende: 84 % (2020)** Kvinnor: 84 % (2020)** Män: 85 % (2020)**	Förbättring*
Andel personer som är nöjda med möjligheten till utevistelse (Öppna jämförelser)	Vård- och omsorgsboende: 43% (2020)** Kvinnor: 39% (2020)** Män: 49% (2020)**	Förbättring*
Andel personer som anser att de fått meddelande i förväg om tillfälliga förändringar (Öppna jämförelser)	Hemtjänst: 81% (2020)** Kvinnor: 82 % (2020)** Män: 80 % (2020)**	Förbättring*
Andel personer som är nöjd med utbudet av sociala aktiviteter (Öppna jämförelser)	Vård- och omsorgsboende: 58% (2020)** Kvinnor: 59 % (2020)** Män: 56 % (2020)**	Förbättring*
Andel personer som upplever måltiderna som en trevlig stund (Öppna jämförelser)	Vård- och omsorgsboende: 64 % (2020)** Kvinnor: 62 % (2020)** Män: 68 % (2020)**	Förbättring*

**Med anledning av pågående pandemi, strävar vi mot förbättrade resultat i stället för att jämföra oss med föregående år*

*** Mätvärde för 2021 uppdateras först 2022 då resultatet från brukarenkät 2021 publiceras*

Styrkort

STYRKORT	MÄTVÄRDE 2021	MÅLVÄRDE 2022
Kvalitet för kommuninvånarna – äldreperspektivet		
<i>Äldrenämndens mål 3: Äldrenämndens verksamheter bemöter kommuninvånarna med respekt</i>		
Andel personer som upplever att de är nöjda med personalens bemötande (Öppna jämförelser)	Hemtjänst: 99 % (2020)** Kvinnor: 98 % (2020)** Män: 99 % (2020)** Vård- och omsorgsboende: 93 % (2020)** Kvinnor: 93 % (2020)** Män: 94 % (2020)**	Förbättring*
Andel personer som känner förtroende för personalen (Öppna jämförelser)	Hemtjänst: 94 % (2020)** Kvinnor: 94 % (2020)** Män: 93 % (2020)** Vård- och omsorgsboende: 81 % (2020)** Kvinnor: 79 % (2020)** Män: 84 % (2020)**	Förbättring*
Andel anhöriga till personer på vård- och omsorgsboende som upplever att samarbetet fungerar bra (Öppna jämförelser)	Vård- och omsorgsboende: 83 % (2020)** Kvinnor: 80% (2020)** Män: 87% (2020)**	Förbättring*

*Med anledning av pågående pandemi, strävar vi mot förbättrade resultat i stället för att jämföra oss med föregående år

** Mätvärde för 2021 uppdateras först 2022 då resultatet från brukarenkät 2021 publiceras

Styrkort

STYRKORT	MÄTVÄRDE 2021	MÅLVÄRDE 2022
Kvalitet för kommuninvånarna – äldreperspektivet		
<i>Äldrenämndens mål 4: Äldrenämndens verksamheter säkrar kommuninvånarnas tillgång till en jämlik vård och omsorg</i>		
Andel hemtjänstbeslut som följs upp under året (Egen mätning)	80 % (jan-aug 2021) <i>Kvinnor: 53 % Män: 47 %</i>	Målvärde 2022: 90%
Andel beviljade ansökningar om särskilt boende för äldre (Egen mätning)	87,5 % (jan-aug 2021)	Nyckeltal

Styrkort

STYRKORT	MÄTVÄRDE 2021	MÅLVÄRDE 2022
Kvalitet för medarbetarna – Personalperspektivet		
<i>Umeå kommuns övergripande personalpolitiska mål: Umeå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som klarar kompetensförsörjningen, Umeå kommun ska ha ett närvarande ledarskap som skapar förutsättningar för goda resultat där riktvärdet för antalet medarbetare per chef inte ska vara fler än 30, Umeå kommun ska ha hälsofrämjande arbetsplatser och en sjukfrånvaro som ligger lägre än genomsnittet för Sveriges kommuner. Olikheter mellan kvinnors och mäns arbetsmiljöer, arbetsvillkor och sjukfrånvaro ska minska, Umeå kommun ska ha heltid och tillsvidareanställning som norm.</i>		
Andel heltidsanställda (Egen mätning)	95 % (jan-aug 2021) Kvinnor: 95 % Män: 94 %	95 % (2021)*
Andel tillsvidareanställda (Egen mätning)	66 % (jan-aug 2021) Kvinnor: 72 % Män: 52 %	69 % (2021)*
Andel långtidsfriska (Egen mätning)	53 % (jan-aug 2021) Kvinnor: 52 % Män: 56 %	60 % (2021)*
Sjukfrånvaro (Egen mätning)	8,1 % (jan-aug 2021) Kvinnor: 9,4 % Män: 5,5 %	6,0 %

*Målvärdena fastställs av personalnämnden i december