

# Verksamhetsplan 2012-2014

## Hemvårdsnämnden



## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Ordförandens inledning</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Vision och värdegrund</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Nämndens uppdrag</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Analys utifrån nämndens uppdrag</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>Kommunfullmäktiges mål</b>	<b>11</b>
	Miljö och energi	11
	Omsorg och stöd	11
	Trygghet, säkerhet och folkhälsa	13
<b>6</b>	<b>Nämndens mål</b>	<b>15</b>
	Nämndens/styrelsens mål	15
<b>7</b>	<b>Prioriteringar</b>	<b>16</b>
<b>8</b>	<b>Övriga nyckeltal</b>	<b>18</b>
<b>9</b>	<b>Internbudget</b>	<b>19</b>
<b>10</b>	<b>Bilagor</b>	<b>22</b>
	Jämställdhetsplan	22
	Hälso- och arbetsmiljöplan	23
	Internkontrollplan	24

# 1 Ordförandens inledning

Äldreomsorgen i Halmstads kommun är en omfattande verksamhet som berör och engagerar många.

Alla har någon relation till verksamheten, antingen som kund inom hemtjänsten, äldreboendet, hemsjukvården eller som anhörig eller närstående. Vi som förtroendevalda i hemvårdsnämnden ansvarar för all verksamhet. Vårt uppdrag är att erbjuda äldreomsorg och hemsjukvård till halmstadborna, som håller en hög kvalitet.

Till vår hjälp har vi engagerade medarbetare inom de olika verksamheterna och det är där grunden för framgång läggs. I mötet mellan kunden och utföraren både till vardags och vid högtider året runt. Ett vänligt och varmt bemötande och en omsorg med kunden i fokus är basen för en god äldreomsorg.

Under 2011 genomfördes en stor undersökning bland våra kunder och deras anhöriga kallad "Kvalitetsbarometern". Undersökningen görs tillsammans med våra jämförelsekommuner, Karlskrona, Kristianstad, Kalmar och Växjö.

Resultatet för Halmstad är mycket gott vilket Nämnden har alla anledning att vara stolt över.

Hemvårdsnämndens medarbetare har deltagit i olika projekt som bygger ny kunskap. Projekten har anknytning såväl till Högskolan i Halland som internationella kontakter via EU-projekt.

Mål för den kommande planperioden innebär att vi även fortsättningsvis arbetar med att utveckla verksamheten för att höja "Nöjd kund index". Vi vill exempelvis via verksamhetsmålen lyfta fram vikten av att våra kunder ska vara nöjda med den sociala samvaron och att anhörigverksamheten ska erbjuda ett bra utbud av stöd och locka fler frivilliga.

Ett annat och viktigt område vi via målen satsar på är maten. Matupplevelsen betyder så mycket, inte bara att det finns flera alternativ, att den är välsmakande och näringsriktig utan även hela matsituationen. Vi vill erbjuda något extra, något som utöver den vanliga serveringen sätter guldkant på tillvaron.

De kommande åren ställs vi inför flera utmaningar. Ekonomin runt om i världen och även i Sverige är hårt pressad och vi räknar med ett tuffare ekonomiskt läge.

Kvalitetsarbetet är ständigt aktuellt. Vi följer kontinuerligt upp vår verksamhet och med fler utförare ökar kraven på vårt arbete. Under 2011 lades driften av två äldreboenden ut på entreprenad. I den nyligen beslutade planen för konkurrensutsättning ser vi över vilka områden som lämpar sig för konkurrens. Inom denna möjlighet, där kvalitén ska styra, ställs vi framöver inför intressanta diskussioner, debatter och vägval.

Förvaltningen genomför nu en översyn av organisationen med målet att genom ökad effektivitet garantera hög kvalitet, trygghet, säkerhet och valfrihet oavsett om insatserna utförs av kommunen eller en entreprenör.

Utmaningar på längre sikt, är hur vi ska hantera det faktum att andelen äldre blir allt större och att de äldre ställer högre krav på vår verksamhet. Andelen äldre med demens sjukdomar och äldre med flera olika sjukdomstillstånd ökar. Boendeplatserna räcker inte till utan en utbyggnad av antalet lägenheter och boenden. Här återkommer ekonomin som utmaning då vi om drygt tio år får se fler 40-talister bli vårdbehövande och 50- och 60-talister som börjar gå i pension. Samtidigt blir de yngre som ska "försörja" endast marginellt fler. För att hantera detta måste vi se över alternativen och ställs inför olika vägval och

beslut, exempelvis vikten av fler i arbete, privata alternativ, försäkringar, begränsningar och prioriteringar i det offentliga åtagandet och en effektivare offentlig förvaltning.

Utmaningarna är stora men också möjligheterna. Med kunden i fokus och en plan för kommande år kommer vi att lyckas med målet, **att leverera en äldreomsorg bland de tio bästa i landet.**

Ann-Charlott Mankell

Ordförande i hemvårdsnämnden

## **2 Vision och värdegrund**

Visionen bygger på Halmstad – staden med tre hjärtan. Till år 2020 ska Halmstad vara eller sträva mot att vara:

### **Halmstad – Hemstaden:**

Vi är en kommun där människor möts – med trygghet, respekt och kärlek.

### **Halmstad – Kunskapsstaden**

Vi bygger en stad där människor växer – genom utbildning, företagsamhet och nytänkande.

### **Halmstad – Upplevelsestaden**

Vi skapar en atmosfär som ger livslust – genom aktivitet, gemenskap och livskvalitet.

### **Värdegrund**

Vår vision om Halmstad 2020 bygger på demokratiska värden. Alla halmstadsbor ska ha möjligheten till delaktighet och inflytande i de demokratiska processerna.

I Halmstad har alla människor lika värde och vår gemenskaps kännetecken är ömsesidig respekt. Alla medborgare som möter kommunens verksamhet ska känna att de har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

Halmstads kommuns utveckling ska vara långsiktigt hållbar. Detta innebär att utvecklingen tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov.

### **3 Nämndens uppdrag**

Reglemente för Halmstads hemvårdsnämnd, fastställt av kommunfullmäktige

2006-05-24 § 73.

#### § 1

Hemvårdsnämndens ansvarsområde och uppgifter regleras av detta reglemente.

För hemvårdsnämnden gäller, utöver vad som föreskrivs i kommunallagen och annan relevant lagstiftning, av kommunfullmäktige antagna Nämndernas arbetsformer samt övriga av kommunfullmäktige antagna styrande riktlinjer och planer.

Hemvårdsnämnden ansvarar för att dess verksamhet samordnas med övriga nämnders och bolags verksamheter för att erhålla största möjliga kommunnytta.

#### § 2

Hemvårdsnämndens ansvarsområde

Hemvårdsnämnden ansvarar för att kommunens mål i tillämpliga delar förverkligas inom givna ekonomiska ramar.

Inom ansvarsområdet ligger följande uppgifter:

- ansvaret för äldreomsorgen
- ansvaret för hälso- och sjukvården inom äldreomsorgen samt utförandet av densamma
- utförandet av hälso- och sjukvården inom arbetslivsnämndens och socialnämndens ansvarsområden – exklusive paramedicinska insatser - för personer i bostäder med särskild service, i samband med daglig verksamhet samt i ordinärt boende.

## 4 Analys utifrån nämndens uppdrag

### Bostadsplanering och ordinära bostäder för äldre

Drygt 60 % av lägenhetsbeståndet i flerfamiljshus (hyres- och bostadsrätter) är inte tillgängliga för personer i rullstol medan endast knappt 20 % har en god tillgänglighet och ytterligare 20 % bedöms kunna fungera för rollator. Resterande del av beståndet, vilket motsvarar drygt 12 000 lägenheter, får anses icke tillgängligt. På grund av bostadsbrist och att nytillskottet av lägenheter oftast utgörs av bostadsrätter eller hyresrätter med ganska höga hyror, är svårigheterna stora för ekonomiskt svaga grupper att kunna byta till en lägenhet med god tillgänglighet. Detta kommer att leda till stora svårigheter för många äldre och funktionshindrade att bo kvar hemma.

*Bristen på bra lägenheter för äldre torde leda till såväl högre belastning på det särskilda boendet som dålig arbetsmiljö för hemtjänstpersonal när det gäller tung vård och omsorg i omoderna lägenheter.*

### Demografi och behov av äldreboende

Ca 35 % eller 325 st. av kommunens lägenheter på äldreboende är omoderna och tungarbetade. Detta leder till extra arbete för personalen och innebär också risk för krav och ålägganden från myndigheter följt av kostnader för tillfälliga åtgärder i avvaktan på större ombyggnader eller nybyggnation. Den ökade andelen äldre i kommunen leder i sig till ett ökat behov av ca 40 lägenheter under själva planperioden och ca 75 lägenheter till dec. 2017.

Andelen äldre ökar markant under 2020-talet. Från planperiodens början till och med 2025 ökar åldersgruppen 80 år och äldre med drygt 1 700 personer, fem år senare alltså 2030 har gruppen ökat med ytterligare 1 100 personer, alltså totalt 2 800 personer räknat från planperiodens början.

*Behovet av ersättning för omoderna lägenheter är mycket stort. Under planperioden behöver beslut fattas för ca 400 lägenheter! Strategier för att möta de riktigt stora ökningarna av äldre under 2020-talet måste också fattas under planperioden.*

### Ekonomi

Det som har störst påverkan på ekonomin är skatteintäkterna. Sjunker intäkterna är risken större att förvaltningen drabbas av större besparingar. Motsatt gäller vid ökade intäkter, då chansen är större att kommunfullmäktige utökar ramen. Vad som i sin tur påverkar skatteintäkterna är av en mer komplex karaktär. Hemvårdsförvaltningen påverkas ju självklart av hur ekonomin ser ut både på det nationella och globala planet. Även valen kan påverka skatteintäkterna i den bemärkelse att skattesatsen kan förändras beroende på vilka som vinner valen.

Som nämns i demografiavsnittet så sker en stor ökning i de åldersgrupper som kräver mycket omsorg först om 10-15 år. Generellt sett gäller ju annars att en ökande äldre befolkning leder till ett större omsorgsbehov, vilket i sin tur genererar högre kostnader.

En annan faktor som har en inverkan på ekonomin är storleken på de stimulansmedel som erhålls från staten. Sökbart belopp för 2012 uppgår till ca 2 mkr. Även anhörigstödet på ca 2,4 mkr bör nämnas i detta sammanhang.

### Organisationsöversyn

Under 2011 genomförs en översyn av hemvårdsförvaltningens organisation. Syftet är att säkerställa att organisationen har de funktioner och strukturer som svarar upp emot krav på en resurseffektiv och kundinriktad verksamhet utifrån nuvarande förutsättningar och framtida behov. Organisationen ska kunna säkerställa valfrihet och kvalitet för kunden, konkurrensneutralitet, verksamhetsuppföljning och en effektiv användning av resurser. Beroende på översynens resultat och beslut kommer resultatet att påverka verksamheten under planperioden.

## **Hälsa och sjukvård**

Kompetensutveckling bland all vård och omsorgspersonal är av stor betydelse i verksamhetsperiodens planarbete.

Patientsäkerhetslagen gäller f.o.m 1 januari 2011

Den nya lagen har tillkommit för att vården skall bli säkrare. Vårdgivaren, exempel landsting eller kommun, får ett tydligare ansvar för att bedriva ett systematiskt patientsäkerhetsarbete. En stor del av detta är att arbeta förebyggande för att förhindra vårdskador.

Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete SOSFS 2011:9

F.o.m Juli 2011 gäller en ny föreskrift om ledningssystem och kvalitetsarbete. Föreskriften gäller både socialtjänstlagen och hälso- och sjukvårdslagen. Kvalitet och patientsäkerhet för HSL SOSFS 2005:12 och kvalitetsledningssystem för SoL, LUV SOSFS 2006:11 har utgått.

Det gemensamma kvalitetsledningssystemet skall bygga på:

- vårdgivarens ansvar
- processer och rutiner,
- samverkan mellan lagrummen i den egna verksamheten men även med annan huvudman m.fl
- systematiskt förbättringsarbete genom risk analyser
- egen kontroll - dvs kontrollera och följa upp resultat regelbundet och jämföra med tidigare resultat och att målet för kvalitén uppnås
- utredning av avvikelser, klagomål och synpunkter med krav på sammanställning och analys
- rapporteringsskyldighet
- dokumentationsskyldighet

## **Patientdatalagen**

Patientdatalagen föreslår ett system med sammanhållen journalföring.

## **Utredning gällande kommunaliserad hemsjukvård SOU 2011:55**

Utredningen menar att den kommunala kompetensen bör vidgas och föreslår att kommunernas hemsjukvård inte ska begränsas till att avse primärvårdsansluten hemsjukvård. Utan att kommunerna också får möjlighet till ansvar för

alla hälso- och sjukvårdsinsatser i hemmet, även specialiserad somatisk och psykiatrisk hemsjukvård som är ansluten till slutenvården.

**Med hemsjukvård menas då alla insatser av sjukvård i den enskildes hem som utförs av legitimerad personal eller personal med delegering. Läkare undantaget.**

## **Personalfrågor**

Utredning pågår om effektivare sanktioner vad gäller tillämpning av arbetsmiljölagen och arbetstidslagen. Nytt omställningsavtal för kommuner, KOM-KL, träder ikraft 1/1 2012 samtidigt som AGF-KL upphör.

Bristen på arbetskraft med utbildning inriktad mot arbete inom hälso- och sjukvård och social omsorg synes bli mycket omfattande på lång sikt. Samtidigt står kommunen inför en generationsväxling då många medarbetare går i pension de närmaste åren.

Statsbidrag ges till kommuner för kompetenshöjande insatser under åren 2011-2014, även privata utförare ska få del av bidrag genom kommunen. Utbildningsinsatser kommer att planeras och inventeringar av befintlig kompetens kommer att göras i förvaltningen. Tre olika insatser ingår i kompetenshöjningen: värdegrundsutbildning, ledarskapsutbildning samt omvårdnadslyftet för baspersonal.

## Miljö

Klimathotet är den miljöaspekt som har störst relevans för hemvårdsförvaltningens verksamhet i och med den omfattande bilkörningen i den öppna vård- och omsorgen (ca 240 000 mil/år). Förhandlingarna i FN har beslutat att temperaturen inte får öka mer än två grader, vilket kräver mycket stora utsläppsminskningar. Regeringens klimatpolitik kommer till uttryck i de två propositionerna "*En sammanhållen klimat- och energipolitik*" 2008/9:162. som anger en utsläppsminskning med 40 procent till år 2020 jämfört med 1990. Länsstyrelsen konstaterar i sin rapport "*Hur mår Halland 2010?*" att klimatmålet är svårt att nå, och att det särskilt gäller transportsektorn.

Halmstads kommun redovisar klimatambitioner i både kommunens Ekohandlingsprogram och Program för hållbar energi. Transporter skall minskas och miljöanpassade transportsätt prioriteras. Infrastrukturen skall utformas så att negativ miljöpåverkan undviks och en övergång till klimatvänliga drivmedel och energikällor sker.

Utöver klimatpåverkan är det för hemvårdsförvaltningens verksamhet främst källsortering av avfall, hushållning med elenergi och varsam kemikaliehantering som är viktiga frågor för att minimera miljöpåverkan.

## IT, teknik och information

### Nationell eHälsa och IT-utveckling

IT-utvecklingen inom området vård och omsorg drivs nationellt, regionalt och lokalt och kallas **Nationell eHälsa – strategin för säker och tillgänglig information inom vård och omsorg**.

Under 2012 inför tjänstelegitimationen SITHS inom delar av organisationen. Krävs för säker identifiering av användare av IT-baserade vård- och omsorgstjänster. Region Halland inför NPÖ, Nationell Patient Översikt under 2012 vilket ger kommunerna möjlighet att ta del av journaluppgifter över huvudmannagränser till stor nytta för organisationen.

*Tre huvudsakliga målgrupper:*

**-Individen** i sin roll som invånare, patient, brukare och anhörig ska ha tillgång till lättillgänglig och kvalitetssäkrad information om hälsa, vård och omsorg samt åtkomst till dok. från tidigare insatser och behandlingar.

**-Vård- och omsorgspersonal** ska ha tillgång till välfungerande och samverkande elektroniska beslutsstöd som säkerställer en hög kvalitet och säkerhet

**-Beslutsfattare** inom hälso- och sjukvården och socialtjänsten ska ha verktyg för att följa upp verksamheternas kvalitet och säkerhet samt få ett aktuellt och heltäckande beslutsunderlag för verksamhetsstyrning, planering och resursfördelning.

### IT-system

Inom området IT-system är det främst fokus på effektivt stöd till organisationen och i slutändan kund. Krav på säkerhet, dokumentation och regler för sekretess och åtkomst. Inte minst då informationsutbytet ökar, exempelvis vid NPÖ.

Inom kommunen arbetas det med att skapa förutsättningarna för att återanvända information i system och minska administrationen.

Vi ser framöver behovet av att utveckla det administrativa stödet för att minska den manuella administrationen av schema, tidsrapportering, HR-administration etc.

Ett ställningstagande kring förvaltningens vård- och omsorgssystem (Magna Cura) kan bli aktuellt inom några år då utvecklingen går framåt och leverantören idag utvecklar ett alternativt system.

Inom trygghetslarmet sker en utveckling där vi ser allt mer av GPS-baserade lösningar med positionering. Även tillsynsområdet utvecklas och det finns redan idag olika teknikstöd för detta som innebär att man inte behöver låta personal åka till kunden för ett fysiskt besök. Exempel på detta är klockor som registrerar avvikelser från normaltillståndet och rörelseschemat samt videolösningar mm.

### **Mobilitet – plattor, datorer och smarta mobiler**

Trenden går starkt mot ökad mobilitet. Allt mer kan och kommer att utföras via smarta telefoner, bärbara datorer och läs- och skrivplattor. Tillgången till internetuppkopplingar är stor inte minst via den trådlösa utbyggnaden som skett de senaste åren.

Det som kommer starkt är användandet av applikationer utvecklade som ”appar”. Det blir enklare för leverantörerna att ta fram applikationer. Stor potential i användandet av plattor med appar, exempelvis för medarbetare som utför och jobbar med uppföljning, genomförandeplan, social dokumentation och som behöver åtkomst till information om kunden.

För att nå så hög effekt som möjligt av IT-system, tjänster och applikationer är det viktigt att tänka på användarnas introduktion till dessa samt instruktioner och baskunnande inom IT-användning.

### **Information**

Tillgång till rätt information är viktigt och under de närmaste åren utvecklas kommunens Intranät och ger oss samtidigt möjlighet att förbättra tillgången till information för våra medarbetare och för att elektroniskt kommunicera med varandra. Informationen ska vara tillgänglig för medborgare och medarbetare.

## 5 Kommunfullmäktiges mål

### Miljö och energi

Verksamhetsmål	Nyckeltal	Målvärde 2012	Målvärde 2013	Målvärde 2014	Aktiviteter
Verksamheten ska utvecklas på ett för människor och miljön långsiktigt hållbart sätt. Förvaltningen ska verka för att medarbetarnas miljömedvetenhet ska öka.	Andel miljöbilar	73 %	75 %	77 %	
	Koldioxidutsläpp per kund	175 kg CO2	173 kg CO2	172 kg CO2	
	Antal informationsaktiviteter gällande miljömedvetenhet	1	1	1	
	Andel enheter som källsorterar	100 %	100 %	100 %	
					Välja bilar med minsta klimatpåverkan.
					Sträva efter minskning av körsträckor.
				Öka medarbetares miljömedvetenhet genom informationsinsatser	
				Källsortera avfall	

### Omsorg och stöd

Verksamhetsmål	Nyckeltal	Målvärde 2012	Målvärde 2013	Målvärde 2014	Aktiviteter
Anhöriga ska känna trygghet med det stöd som kommunen erbjuder till den anhörige och till den närstående som de vårdar	Andel anhöriga som känner trygghet med det stöd som kommunen erbjuder den anhörige och till den närstående som de vårdar	76 %		79 %	
	Anhörig och brukarrevision				
					Uppsökande hembesök
					Sprida kunskap om anhörigstöd för att skapa trygghet och tillit
Arbeta för att öka antalet frivilliga insatser	Antal frivilliga personer	724	734	744	
	Antal aktiviteter med frivilliga som medverkar	278 aktiviteter/månad	283 aktiviteter/månad	288 aktiviteter/månad	
					Sprida kunskap om frivillig verksamhet

*Den upplevda kvaliteten avseende insatser för äldre och personer med funktionsnedsättning ska öka*

Verksamhetsmål	Nyckeltal	Målvärde 2012	Målvärde 2013	Målvärde 2014	Aktiviteter
Den upplevda kvaliteten avseende kundnöjdheten för alla kunder ska öka	NKI (Nöjd kund Index) Hemtjänst	76	77	80	
	NKI (Nöjd Kund Index) Äldreboende	74	77	80	
	Täckningsgrad kvalitetsregister Senior Alert	40%	60%	80%	
	Täckningsgrad kvalitetsregister Palliativa registret	60%	80%	90%	
	Andel av kunder i Senior Alert med registrerad åtgärd.	40%	60%	80%	
	Andel utförda läkemedelsgenomgångar	50 %	60 %	70 %	
					Stimulerande matsituation.
					Kundbehovsplanerad planering utifrån kontinuitet och flexibilitet
Den upplevda kvaliteten avseende social samvaro i vardagen för alla kunder ska öka	NKI (Nöjd Kund Index) Social samvaro och aktiviteter - Hemtjänst	68	68	68	
	NKI (Nöjd Kund Index) Social samvaro och aktiviteter - Äldreboende	64	64	64	
	Antal gruppaktiviteter med personalmedverkan som utförs varje månad	211	211	211	
	Antalet aktiviteter (gruppvisa eller individuella) per äldreboende	16	16	16	
					Utveckling av inne- och uteaktiviteter inom äldreboende och servicehus Låneverksamhet med idérum
Att sätta guldkant på matupplevelsen för våra kunder utöver det som erbjuds idag genom att en gång i månaden servera något extra festligt utifrån	NKI (Nöjd kund Index) Maten Hemtjänst	76	78	80	
	NKI (Nöjd kund Index) Maten Äldreboende	76	78	80	
	Andel enheter som deltar i aktiviteter kring matupplevelsen	100 %	100 %	100 %	

Verksamhetsmål	Nyckeltal	Målvärde 2012	Målvärde 2013	Målvärde 2014	Aktiviteter
årstider eller andra teman	Antal kostombud i verksamhetens enheter.	1	1	1	
	Antal genomförda boråd med kunddeltagande och inriktning måltid/miljö	2	2	2	
					Utbildningar i olika mataspekter
					Studiebesök i verksamheter med goda exempel
					Inköp av produkter Tävlingar och aktiviteter på enheterna

*Äldreboende, servicelägenheter för äldre samt bostäder med särskild service ska vara ändamålsenliga.*

Verksamhetsmål	Nyckeltal	Målvärde 2012	Målvärde 2013	Målvärde 2014	Aktiviteter
Äldreboende och servicelägenheter för äldre i hela kommunen ska vara ändamålsenliga och bostadsstandarden ska öka	Andel lägenheter i äldreboende med ändamålsenlig standard	64%	70%	72%	
	Andel lägenheter i servicehus med ändamålsenlig standard	100%	100%	100%	
	Antal tillkommande ändamålsenliga lägenheter i äldreboende planerade kommande 2 år	0	56	60	
					Påverkan via yttrande och remisser

#### Trygghet, säkerhet och folkhälsa

*Den mat som serveras i den verksamhet som kommunen ansvarar för ska så långt som möjligt lagas från grunden. Användningen av lokala råvaror ska främjas.*

Verksamhetsmål	Nyckeltal	Målvärde 2012	Målvärde 2013	Målvärde 2014	Aktiviteter
Den mat som serveras i den verksamhet som kommunen ansvarar för och även vid upphandling ska så långt som möjligt lagas från grunden. Användningen av lokala råvaror ska främjas.	Andel mat lagad från grunden	92,8%	93,5%	94,2%	
					Mat lagad från grunden
					Användning av lokala råvaror
					Framtida användning av lokalproducerade livsmedel
				Matsedel	

*Minst 25 procent av de livsmedel kommunen köper in ska vara ekologiskt producerade år 2013.*

<b>Verksamhetsmål</b>	<b>Nyckeltal</b>	<b>Målvärde 2012</b>	<b>Målvärde 2013</b>	<b>Målvärde 2014</b>	<b>Aktiviteter</b>
Använda ekologiskt producerade livsmedel	Andel ekologiskt producerade livsmedel.		25 %		

## 6 Nämndens mål

### Nämndens/styrelsens mål

#### *Prio 1 - Ökad satsning på gott bemötande i vård och omsorgssituationer*

Nyckeltal	Målvärde 2012	Målvärde 2013	Målvärde 2014	Aktiviteter
NKI (Nöjd kundindex) Bemötande Hemtjänst	100	100	100	
NKI (Nöjd kundindex) Bemötande Äldreboende	100	100	100	
NMI, Nöjd Medarbetar Index. (SKOP medarbetarenkät gällande arbetsklimat och trivsel).		80		
				Beskriva och kommunicera koppling mellan bemötande, serviceåtagande och värdegrund  Organistaionen utarbetar värdighetsgarantier

#### *Prio 2 - Anställa medarbetare med rätt kompetens utifrån verksamhetens behov*

Nyckeltal	Målvärde 2012	Målvärde 2013	Målvärde 2014	Aktiviteter
Utbildningsnivå - Andel utbildad personal enligt Äldreguiden.	70 %	73 %	76 %	
NMI (Nöjd Medarbetar Index)		80		
				Värdegrund, ledarskap och kunskapslyft.

#### *Prio 3 - Utveckla hälsofrämjande ledar- och medarbetarskap*

Nyckeltal	Målvärde 2012	Målvärde 2013	Målvärde 2014	Aktiviteter
NMI (Nöjd Medarbetar Index)		80		
Frisktal, andel medarbetare utan sjukdagar	26 %	29 %	34 %	
Antal sjukdagar	21	20	19	
Sjukfrånvaron mätt i kronor, sjuklön per lönekostnad	2,2 %	2,1 %	2 %	
NKI (Nöjd Kund Index) för hemtjänst och äldreboende	75	77	80	
				Utbildning, förståelse och ledarskap inom hälsa och hälsofrämjande arbete.  Påverkansfaktorer korttidsfrånvaro

## 7 Prioriteringar

Hemvårdsnämnden lyfter fram 3 olika prioriteringar vilka presenteras under **kapitel 6. Nämndens mål** i form av prioritet, nyckeltal och aktiviteter. I dessa prioriteringar beskrivs arbetet med hälsofrämjande insatser som planeras under planperioden utifrån nyckeltal och aktiviteter samt med en beskrivande text.

### Särskilda prioriteringar

Under kapitel 6. Nämndens mål beskrivs följande 3 prioriteringar:

1. 6.1.1 Prio 1  
Ökad satsning på gott bemötande i vård och omsorgssituationer
2. 6.1.2 Prio 2  
Anställa medarbetare med rätt kompetens utifrån verksamhetens behov
3. 6.1.3 Prio 3  
Utveckla hälsofrämjande ledar- och medarbetarskap

### Hälsofrämjande insatser/arbete

#### Utveckla hälsofrämjande ledar- och medarbetarskap

- Öka förståelse, insikt samt koppling mellan nöjda, friska medarbetare – sjuk- och frisktal – nöjda kunder, hälsofrämjande ledarskap.
- Att chefen genom kunskap om hälsa och hälsofrämjande arbete kopplar samman ledarskapet till det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Utbildning i hälsofrämjande ledarskap via företagshälsovården.

Att arbeta hälsofrämjande innebär att man arbetar med helheten, med individen, gruppen och organisationen. På arbetsplatsen är hälsan inte bara en personlig angelägenhet utan även en gemensam resurs som är avgörande för organisationens prestation. Bra hälsa (psykisk, fysisk, social) på arbetsplatsen är därför ett mål för hela organisationen och utgör en viktig ledningsfråga.

Friska medarbetare är på jobbet vilket resulterar i att kontinuiteten ökar hos kunden, medborgaren.

”Ledarskap handlar om att få människor omkring sig att med beslutsamhet och entusiasm sträva mot samma mål. Chef är en formell position – ett uppdrag. Ledare blir du genom ditt sätt att vara och agera” (Human Resources – Riktning vision 2020).

#### Minska korttidsfrånvaron

- Öka förståelse sambandet mellan sjukfrånvaro/rehab/arbetsmiljö/ekonomi.
- Ekonomiutbildning ”Light”.
- Hälsoinspiratörer
- Temadagar – rehabilitering/arbetsmiljö
- Hälsofrämjande medarbetarskap

Friska medarbetare på jobbet resulterar i ökad kontinuitet hos kunden, medborgaren samt bättre hushållning med skattemedel.

### **Ökad satsning på gott bemötande i vård- och omsorgssituationen – värdegrund**

- Årligen följa upp och fortlöpande utveckla värdegrundsarbetet på alla arbetsplatser.
- Ge uppdrag åt KLIV-gruppen att sammanställa en ”värdegrund light” för att inspirera till stordåd....
- Utveckla hälsoinspiratörernas uppdrag genom Previa.
- Hälsoinspiratörer
- Genombrottsmetoden
- Hälsöfrämjande medarbetarskap, företagshälsovården

En utmaning i bemötande och värdegrund är att komma på svaret på frågan – ”Vad är det som göra att en person går från en känsla av att vara nöjd till hängiven? Löser vi den gåtan – vad blir då resultatet?

## **8 Övriga nyckeltal**

Nyckeltal utöver de som återfinns i respektive mål hanteras i internkontrollplan eller i separat rapport för övriga nyckeltal.

## 9 Internbudget

### Äldreomsorg

(Siffror i Mkr)

**Nuvarande verksamhet samt framskrivning av 2011 års budget** 921,1

Tillskjutna medel i Planeringsdirektiv 2012-2014:

PO-förändring -2,3

Hyressänkningar -1,3

El prisområdesskillnader 0,1

Inflationskompensation 1,5

kompensation, köp av vht 2,1

Volymförändring 2012 8,0

Två boenden drivs på entreprenad -16,0

Personalkläder 2,0

Mat (ökad kvalitet, ökad andel ekologiska varor, utveckling) 4,0

IT-satsning 0,1

Reglering särskilda statsbidrag -15,1

Ökade kapitalkostnader, investeringar 2012-2014 0,9

*Kommentar efterföljande text:*

*(-) ekonomiskt utrymme, (+) ekonomiskt utrymme behövs.*

Resultatbalansering 2011 (av 2010:s resultat) -3,1

Förändringar 2011 (HN beslut -10) => helårseffekt 2012:

Avgiftsjusteringar (10 mån effekt 2011) -0,5

Fortbildning: besparingen på 1,0 Mkr 2011 var temporär 1,0

Avgiftsjusteringarna 2011: (ger mer intäkter än budgeterat) -3,1

Reducering budget för utomkommunala placeringar -1,2

Avtalsmässiga hyresökningar till kunderna -0,6

Omprövning av servicetjänster för personer över 75 år  
(fr.o.m. 1 mars) -3,8

Minskade avgifter till följd av ovan nämnda omprövning  
(fr.o.m. 1 mars) 1,8

Förändrade riktlinjer städ (fr.o.m. 1 mars) -3,3

Minskade avgiftsintäkter till följd av förändrade  
riktlinjer (fr.o.m. 1/3) 0,7

Hemvårdsbidraget upphör -2,7

Omprövning av verksamhet, 1 %

Äldreboende -3,4

Hemtjänst -2,9

Hemsjukvård och förebyggande verksamhet -1,2

Volymökning tekniska hjälpmedel 1,3

Volymökning sjukvårdsmaterial och inkontinensmaterial 0,6

Volymökning biståndsbedömda nattinsatser 2,2

Volymförändring 2012 9,0

Ökade intäkter pga. volymförändring 2012 -0,6

Personalkläder -1,4

Kostnader för köp av verksamhet från Attendo Care 5,5

Merkostnad vid överföring av HSL till socialförvaltningen 1,5

Retroaktiv volymkompensation, hemtjänsten 3,7

Utökning 2,0 åa biståndshandläggare 0,9

Reduceringar befintlig budget

Reducering budget för nya sjukförsäkringsregler -0,2

Reducering budget för introduktion -0,3

**Anvisad ram i Planeringsdirektiv 2012-2014 -905,0**

**Avstämning internbudget 2012 0,0**


# 10 Bilagor

## Jämställdhetsplan

Enligt 3 kap 13 § Diskrimineringslagen ska arbetsgivaren upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete vart tredje år. Planen ska innehålla en översikt över de strategier som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa strategier som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Förvaltningschefen bär det yttersta ansvaret och ska verka för att utvecklingen av jämställdhetsarbetet sker kontinuerligt.

Jämställdhetsarbetet ska vara en prioriterad fråga i Halmstads kommun och ses som en naturlig del av vårt personalpolitiska arbete samt vår verksamhetsplanering. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i denna fråga och tillsammans arbeta aktivt för att uppnå lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter i arbetslivet, oavsett kön.

### Övergripande mål för jämställdhetsarbetet i Halmstads kommun

*Med jämställdhet menas att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i fråga om arbete, anställnings- och utvecklingsmöjligheter samt andra arbetsvillkor. Kön ska inte vara ett hinder för personlig utveckling.*

#### Vi främjar jämställdheten genom att...

- Utveckla en organisation där människor oavsett kön möts och samverkar utifrån respekt och omtanke.
- Utveckla ett tryggt och öppet arbetsklimat där mobbning, trakasserier och andra former av utanförskap relaterat till kön aktivt motverkas.
- Erbjuder tydliga uppdrag med rimliga förväntningar, vilket möjliggör balans i livet för dig som individ samt i de fall verksamheten tillåter erbjuda en sysselsättningsgrad som matchar din livssituation och underlättar kombinationen föräldraskap och arbete.
- Tillämpa individuell och differentierad lönesättning som speglar ditt ansvar och i vilken grad du bidrar till verksamhetens mål, oberoende av kön.
- Säkerställa att vid rekrytering fokusera på kompetens som motsvarar verksamhetens behov och krav för att minimera riskerna för diskriminering.
- Sträva efter att uppnå en jämn könsfördelning inom varje nivå och yrkeskategori.

#### Vi förväntar oss att du som medarbetare...

- Känner till och arbetar i enlighet med kommunens värdegrund och i riktning mot kommunens vision 2020.
- Bidrar till att uppnå ett tryggt arbetsklimat där trakasserier och särbehandling på grund av kön inte förekommer.
- Samverkar för att skapa en god arbetsmiljö där kön inte är ett hinder för lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.
- Stödjer dina arbetskamrater och behandlar alla människor i din omgivning oavsett kön med respekt.

Förbättringsområde	Verksamhetsmål	Aktivitet	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Könsfördelning	En jämnare könsfördelning i alla yrkesgrupper och befattningsnivåer.	Marknadsföra förvaltningens arbetsområden			2014-12-31
		Vid rekrytering prioritera manlig sökande vid lika meriter			2014-12-31

## Hälso- och arbetsmiljöplan

Nämnden har det övergripande arbetsmiljöansvaret.

Alla i arbetsledande ställning ska se till att centrala föreskrifter och lokala riktlinjer angående arbetsmiljön följs på de olika arbetsplatserna.

Alla anställda är skyldiga att följa föreskrifter och lokala riktlinjer som gäller i verksamheten.

Samverkansgrupperna fungerar som lokal skyddskommitté. Den ska sammanträda minst sex gånger per år. Arbetsmiljöfrågor ska vara en stående punkt på dagordningen varvid nya risker ska identifieras samt vidtagna åtgärder följas upp.

Skyddsombud/arbetsmiljöombud ska finnas och verka utifrån arbetsmiljölagens bestämmelser och Arbetsmiljöverkets förordningar.

Hälso- och arbetsmiljöplanen ska förnyas varje år.

### Övergripande mål för hälso- och arbetsmiljöarbetet i Halmstads kommun

*Begreppet arbetsmiljö innefattar dels fysiska faktorer som lokaler, utrustning och arbetsmetoder, dels psykosociala som arbetsklimat, relationer och inte minst organisation och individens möjlighet till påverkan. En god arbetsmiljö främjar hälsan.*

#### Vi arbetar för en god hälsa och arbetsmiljö genom att...

- Utveckla ett tryggt och öppet arbetsklimat där mobbning, trakasserier och andra former av utanförskap aktivt motverkas.
- Tydligt kommunicera syftet med de förändringar som görs och de beslut som fattas.
- Tidigt involvera dig i förändringsprocesser och ge dig möjlighet att vara med och påverka din egen arbetssituation.
- Erbjud dig olika former av hälsofrämjande och förebyggande insatser.
- Kontinuerligt utvärdera, åtgärda och följa upp de insatser som görs för att förbättra arbetsmiljön – systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Erbjud tydliga uppdrag med rimliga förväntningar, vilket möjliggör balans i livet för dig som individ.
- Sträva efter att tillhandahålla modern utrustning och ändamålsenliga lokaler.

#### Vi förväntar oss att du som medarbetare...

- Agerar i enlighet med Halmstads kommuns värdegrund och medverkar till en arbetsgemenskap som kännetecknas av respekt och lika värde.
- På ett konstruktivt sätt påtalar brister och behov i arbetsmiljön och aktivt deltar i att finna lösningar på dessa.
- Följer de arbetsmiljöföreskrifter som gäller och använder de hjälpmedel och den skyddsutrustning som anvisats.
- Tar ansvar för din egen hälsa och också är uppmärksam på hur dina arbetskamrater mår.
- Har en positiv attityd och bidrar till andras trivsel och trygghet. ”Vi är varandras arbetsmiljö!”

Förbättringsområden	Verksamhetsmål	Aktivitet	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Ledarskap	Nära ledarskap	Utreda/se över chefsuppdraget	Ansvar: VC		2012-05-31
Sjukfrånvaro	Minska korttidsfrånvaron per anställd	Sambandet mellan rehab/arbetsmiljö/ekonomi. Utveckling av hälsofrämjande ledar- och medarbetarskap.	Arbeta med sambandet mellan rehab/arbetsmiljö/ekonomi. Utveckling av		2012-12-31

Förbättringsområde	Verksamhetsmål	Aktivitet	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
			hälsfrämjande ledar- och medarbetarskap. Ansvar: EC/OC		
		Tjänst Sjuk- och friskanmälan (Previa)	Kontroll på hälsoläge och diagnos samt kvalificerat stöd i samband med sjuk och friskanmälan.		2014-12-31
<b>Anställningsvillkor</b>	Baspersonalens rätt till heltid anpassat till verksamheten	Utvärdera/utveckla arbetstidsmodeller	Ansvar: HR/VC		2012-05-31
<b>Personalomsättning</b>	Minska antal konverteringar enligt LAS § 5	Avsluta utbildade vikarier senast vid 300 LAS-dagar	Ansvar EC/OC		2011-12-31
		Utveckla bemanning/schema/vikarietillsättning	Ansvar: HR/EC/OC		2012-05-31

### Internkontrollplan