

Vård- och omsorgsnämndens årsplan 2022



Ärendenummer
VNO2021/160

Dokumenttyp

Årsplan

Ersätter

Beslutad av

Vård- och omsorgsnämnden

Gäller för

Vård- och omsorgsnämnden

Gäller f.om.

2022-01-01

Ansvarig funktion

Förvaltningschef

Gäller t.om.

2022-12-31

Reviderad

Innehållsförteckning

Inledning	1
Röda tråden mellan planerna	2
Vad innehåller nämndens årsplan?	2
Vad är skillnaden mellan nämndens årsplan och långsiktiga plan?	2
Förutsättningar, prioriteringar och risker	3
Förutsättningar	3
Prioriteringar	4
Risker	5
Årets budget	5
Driftbudget	5
Investeringsbudget	6

Inledning

Våra utmaningar vad gäller ekonomiska förutsättningar har dessvärre kraftigt försämrats inför 2022. Våra utmaningar gällande pandemin väntas fortsätta under 2022, vilket fortsatt kommer att medföra stor belastning inom alla våra verksamheter inte enbart ekonomiska utan även lokalmässigt samt för all vår personal. Detta sammantaget gör det svårare att uppfylla de olika mål som vi har i vår långsiktiga plan.

Vi fortsätter samarbetet med Region Uppsala för kostnadseffektivitet och säkert sätt kunna utveckla vårdinsatser optimalt. Med de lärdomar som vi redan nu har gällande pandemin är det ett måste att få ner antal personal som besöker våra brukare såväl inom hemtjänsten som i den slutna vården. Målet är att få till en bättre logistik som ger tryggare vård för den enskilde med så få medarbetare som möjligt som utför insatserna.

Översyn av våra lokaler samt samordning av verksamheter för att effektivisera samt få ner våra lokalkostnader är fortsatt prioriterat. Här behöver vi hjälp och stöd från annan förvaltning, vilket vi ser med tillförsikt fram emot då detta finns med i kommunens långsiktiga plan att alla nämnder och förvaltningar skall arbeta tillsammans i samförstånd med förståelse för varandras olika utmaningar.

Behovet att implementera fler digitala hjälpmedel förväntas öka betydligt med de lärdomar som vi erhåller med pandemin.

Vill ännu en gång understryka det absolut viktigaste i vår verksamhet som är – vår personal. De har på alla nivåer visat sin skicklighet och uthållighet med alla olika och nya utmaningar som pandemin förorsakat dem, såväl i arbetslivet som för dem som privatperson.

Ett stort TACK till er alla.

Bitte Myrsell (M)

Ordförande i vård- och omsorgsnämnden





www.enkoping.se

Röda tråden mellan planerna

Vad innehåller nämndens årsplan?

Årsplanen består av årets plan och resurser för att nå nämndens långsiktiga plan. Årsplanen är till för att lokalisera vart på resan nämnden befinner sig för att uppnå de långsiktiga målen och med hjälp av uppdaterade förutsättningar och budgetramar beskriva prioriteringar för att nå dit, samt dess risker.

Vad är skillnaden mellan nämndens årsplan och långsiktiga plan?

Nämndens långsiktiga årsplan beslutas vart fjärde år i både nämnden och i kommunfullmäktige i samband med en ny mandatperiod, till skillnad från nämndens årsplan som tas fram och beslutas varje år. De två planerna kompletterar varandra och ska ses i ett sammanhang.

Nämndens långsiktiga plan har en nära koppling till kommunfullmäktiges motsvarighet.

Årsplanen är en nedbrytning av den långsiktiga planen. Årsplanen ska fungera som en plattform att strukturera årets uppföljning kring. En väl genomarbetad årsplan ger förutsättningar för en tydlig uppföljning och därmed bättre styrning.

Förutsättningar, prioriteringar och risker

Förutsättningar

Inför 2021 valde förvaltningen att fortsätta fokusera på det mål där nämnden har beslutat att vara "lok", ett val som även följer med in i 2022.

Förvaltningen bedömde i inledningen av pandemin att andra prioriteringar inte var möjliga och valet visades sig falla väl ut i förvaltningens arbete som under en lång tid har påverkats kraftigt av den rådande pandemin.

Fokus under 2021 har varit, likväl som det kommer att fortsätta vara, arbetet med att vidareutveckla kvalitetsledningssystemet som kommer att styra, leda och följa upp förvaltningens samtliga verksamhetsområden. Flera delar, till exempel, kvalitetsgrupper och en vidareutveckling av arbetet med genomförandeplaner är viktiga framgångsfaktorer för resultatenheterna. Detta för att arbeta med ständiga förbättringar och för att nå hög måluppfyllelse.

I takt med att vård- och omsorgsinsatserna ökar i landet behövs fler medarbetare inom framförallt den kommunala vården. Att en stor del av medarbetarna kommer att gå i pension under den kommande tioårsperioden gör att kommunernas behov av nyrekrytering ökar. Sjuksköterskeutbildningarna, och i viss mån även vård- och omsorgsprogrammet, har en stark inriktning på akut- och slutenvårdsmedicin. Det gör att kommunerna behöver komplettera även nyutbildade med kunskap om kommunal hälso- och sjukvård.

Både pågående och kommande förändringar i svensk lagstiftning kan påverka nämndens kostnader negativt. Till exempel skärpta krav från IVO (Inspektionen för vård och omsorg) för nattbemanning på särskilda boenden inom äldreomsorg och förändringar inom myndigheter, exempelvis Försäkringskassans bedömning av personlig assistans.

För att skapa möjligheter att arbeta med frågan om hög sjukfrånvaro kan det bli en ökad kostnad för nämnden på kort sikt, men på lång sikt medför det en kostnadsminskning. Nämnden bedömer att antalet medarbetare per chef i dag



är för många för att förvaltningen ska kunna arbeta med sjukfrånvaron tillfredsställande.

Den digitala transformationen innebär en strukturomvandling. Det räcker inte med teknik för att lyckas med omställningen utan organisationen behöver planera och driva processer för att kunna ställa om. Det kommer att påverka kostnaderna i inledningsskedet innan det ger en direkt och synlig effekt.

Även om de ekonomiska prognoserna visar ökade skatteunderlag så bedömer vård- och omsorgsförvaltningen att det blir en utmaning med den stora demografiska utvecklingen framöver. Redan innan den pågående pandemin så syntes en obalans i att kunna hantera ökade löner och priser samtidigt med en växande befolkning med ökade välfärdsbehov. Med tanke på den hårt belastade ekonomin i nämnden, där de enda möjligheten att klara den ekonomiska situationen är genom personaleffektiviseringar, kan en direkt effekt bli en lägre måluppfyllelse av kundnöjdheten.

Arbetet med personaleffektiviseringar måste dock gå hand i hand med riktlinjer och lagstiftning gällande bemanning, som nämns ovan, då det annars finns en överhängande risk för viten vid eventuella granskningar. Där är en viktig aktivitet att förbättra schemaläggningsstödet för att optimera förhållanden för verksamhet och medarbetare.

Prioriteringar

Nedan följer 2022 års prioriterande områden utifrån de uppgifter och mål nämnden valt att fokusera på i nämndens långsiktiga plan 2020-2023. Valda prioriteringar och måluppfyllelse är beroende av pandemins utveckling och fortgående:

- Färre medarbetare per chef – skapa bästa förutsättningar för ett hållbart ledarskap över tid



- Fortsätta anpassa verksamheten utifrån tilldelade resurser, säkra leverans utifrån gällande lagstiftning och hantera statligt tillskjutna medel på korrekt sätt
- Verka för att verksamhet bedrivs i optimala lokaler
- Följa utvecklingen runt förändrade förutsättningar att bedriva hemtjänst i Enköpings kommun utifrån reviderat förfrågningsunderlag LOV
- Fortsätta arbetet med att säkra att personer i behov av stöd får rätt insatser och på rätt nivå till exempel genom fortsatt utveckling av det systematiska kvalitetsarbetet och uppföljning av detta
- Fortsätta verka för att säkra kompetenspåfyllnad hos medarbetarna, genom till exempel äldreomsorgslyftet, validering samt Enköpingsmodellen. Även ett aktivt arbete tillsammans med HR utifrån ARUBA (attrahera, rekrytera, utveckla, behålla, avveckla).
- Fortsätta verksamhetsutveckla med hjälp av digitalisering, till exempel e-tjänster, trygghetsskapande teknik och individuella lösningar för ökad självständighet och minskad resursåtgång
-

Risker

Samtliga prioriterade områden kommer att följas upp under 2022 men nämndens bedömning är att den största risken är att pågående läge i pandemin blir ett normalläge. Det skulle kunna innebära att verksamhetens mål blir svåra att uppfylla och patientsäkerheten äventyras. Risk finns att tillräckliga resurser kan komma att saknas både i form av antal medarbetare men även tillräcklig kompetens. Detta sammantaget skulle innebära att nämnden inte klarar tilldelad budgetram.

I internkontrollplanen har nämnden valt att följa följande punkter:



- avvikelser kopplade till pandemin
- sjukfrånvaron, både kort- och långtidssjukfrånvaro jämfört med ett normalår
- extern personalomsättning
- personalkontinuitet inom hemtjänsten

Årets budget

Driftbudget

Detaljerad budget	2021	2022	Skillnad
Hemtjänst	195,7	210,3	14,6
Särskilt boende	286,0	294,4	8,3
Korttidsboende	9,4	11,9	2,4
Hjälpmedel, dagverksamhet, jour, demen	42,9	45,8	2,9
Öppen verksamhet äldreomsorg	0,0	0,0	0,0
LSS, boende	96,7	105,6	8,9
LSS, daglig verksamhet	49,1	54,0	4,9
LSS, personlig assistans	65,9	61,7	-4,2
LSS, Kontaktperson, ledsagning, avlösare, barnverksamhet, stödfamilj, PO ombud	26,7	31,7	5,0
Boendestöd	18,5	19,8	1,4
Öppen verksamhet socialpsykiatri	5,0	4,9	-0,1
Bostadsanpassning	5,0	5,0	0,0
Köpta platser	27,4	20,5	-6,8
Central administration	38,4	36,6	-1,8
Nämnd	1,2	1,2	0,0
Summa:	867,9	903,4	35,5



Investeringsbudget

Tilldelad investeringsram 2022 för vård- och omsorgsnämnden är 4,0 miljoner kronor. Investeringsbudgeten fördelas på olika inventarier såsom möbler, elrullstolar, kallelselarm, taklyftar och nyckelskåp inom vård- och omsorgsförvaltningens olika verksamheter.

