

# DELÅRSRAPPORT APRIL 2022

Vård- och omsorgsnämnden  
VOO 2022/0144

## Innehållsförteckning

|  |          |
|--|----------|
| <b>Sammanfattning .....</b>                            | <b>3</b> |
| <b>Förvaltningsberättelse .....</b>                    | <b>5</b> |
| Händelser av väsentlig betydelse .....                 | 5        |
| God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning..... | 6        |
| Resultat och ekonomisk ställning.....                  | 10       |
| Väsentliga personalförhållanden.....                   | 12       |
| Verksamhetens påverkan med anledning av Corona.....    | 15       |

## **Sammanfattning**

### ***Händelser av väsentlig betydelse***

Från slutet av december 2021 och två månader in på 2022 pågick en ny och ännu mer omfattande våg av Covid-19 pandemin som har haft stor påverkan på samhället och verksamheten. Årets första kvartal fortsatte till en början att präglas hårt av pandemin och en hög ansträngnings- och beredskapsnivå. En kraftsamling krävdes för att efter två år med pågående pandemi hantera den stora ökningen av smittspridningen. Högsta prioritet har varit att säkra verksamheten och insatserna för den enskilde brukaren. Det finns en viss utmattning i organisationen och på flera håll en ledighetsskuld efter inställda semestrar och ledigheter.

Efter regeringsbeslut klassas Covid-19 från den 1 april 2022 inte längre som en samhällsfarlig eller allmänfarlig sjukdom.

Verksamhetsutveckling och kvalitetsarbete har fortgått med vissa begränsningar trots den ansträngda situationen.

### ***Målstyrning***

Arbetet har påbörjats utifrån nämndens särskilda uppdrag från kommunfullmäktige gällande en riktad satsning inom LSS.

Vård- och omsorgsnämndens *Verksamhetsplan med internbudget 2022* innehåller utvecklingsmål inom fokusområdena *Smartare Lund* och *Lundaborna i fokus* samt verksamhetsmål. Verksamheten har i största möjliga mån under årets första del bedrivits i enlighet med planen. På grund av pandemin har en del tidplaner justerats för utvecklingsinsatser.

Förutom för årets specifika utvecklingsmål finns också ett långsiktigt beslut om utvecklingsarbete inom ett antal prioriterade områden med fokus på kvalitet för brukare och kommuninnevånare samt kostnadsnivå. Detta arbete fortgår inom följande områden;

- Valfärdsteknik
- Förebyggande insatser
- Rehabilitering
- Civilsamhället
- Alternativa boendeformer
- Attraktiv arbetsgivare

### ***Ekonomisk ställning***

Prognos för helår 2022 är ett sammantaget överskott på cirka 38,7 mnkr vilket är en avvikelse mot ram på 1,6 %. Största enskilda skillnad mellan prognosen i februari och april är statsbidrag på 17,5 mnkr.

Efter fyra månader bedöms ett underskott vid årets slut inom särskilt boendet på cirka 12,2 mnkr samt inom bostad med särskilt service enl. LSS på cirka 1,7 mnkr.

Hemvården inklusive korttidsvård visar på ett överskott på cirka 8,3 mnkr. Daglig verksamhet LSS, 7,2 mnkr. Överskott finns även inom korttidsvistelse och tillsyn enligt

LSS med 7,0 mnkr, samt inom personlig assistans enligt LSS och SFB på cirka 12,2 mnkr.

I prognosen har hänsyn tagits till att kommande statsbidrag kommer att täcka vissa kostnader i verksamheten. Under året har nämnden erhållit statsbidrag på cirka 80 mnkr varav 41 mnkr som ett tilläggsanslag.

I nuläget bedöms att cirka 2,4 mnkr inte kommer användas av investeringsanslaget.

### ***Väsentliga personalförhållanden***

Antalet tillsvidareanställda har ökat jämfört med 2021. Antalet årsarbetare har ökat och beror till stor del på att nya tillsvidareanställda medarbetare anställs på heltid. Den faktiskt arbetade tiden har sjunkit något även om antalet årsarbetare ökat. Frånvaron var hög i början av året med anledning av den kraftigt ökade smittspridningen av Covid-19 och har medfört att mer- och overtidsarbete ökat jämfört med tidigare år. Den faktiska arbetade tiden för timavlönade har ökat under samma period.

Förvaltningens mål för sjukfrånvaron år 2022 är 8,2 %. Den totala sjukfrånvaron för perioden är 12,3 % vilket är en ökning med 1,7 procentenheter jämfört med samma period 2021. En ökning har skett inom förvaltningens alla områden, bland både kvinnor och män i alla ålderskategorier samt majoriteten av yrkesgrupperna.

Den ökade sjukfrånvaron kan förklaras med pandemin och den kraftigt ökade smittspridningen som sågs i hela samhället både i slutet av 2021 och i början av 2022. Att perioden präglades av en ökad smittspridning återspeglar sig i att det är sjukfrånvaron avseende dag 1-14 som har ökat. När det gäller sjukfrånvaron som överskrider 15 dagar har den fortsatt att minska inom flera av förvaltningens områden.

Förvaltningen arbetar aktivt med att skapa en god arbetsmiljö och hälsa, exempelvis genom implementering av hälsoinspiratörsrollen.

# Förvaltningsberättelse

## Händelser av väsentlig betydelse

### *Viktiga förändringar och händelser*

År 2021 avslutades med en omfattande ökad smittspridning av Covid -19 som fortsatte fram till slutet av februari 2022 och fler brukare och medarbetare insjuknade än tidigare under pandemin, dock med något lindrigare sjukdomsbild.

Efter två år av restriktioner och ökad belastning på grund av pandemin har nu verksamhetsområdena förstärkt med extra baspersonal i olika omfattning under våren för att ge medarbetarna möjlighet till återhämtning och utrymme för utbildning/fortbildning.

Mer om verksamhetens påverkan med anledning av Coronapandemin finns under särskild rubrik sist i delårsrapporten.

Hemvårdsorganisationen har tillsammans med förvaltningens dietist, myndighetsfunktionen och Serviceförvaltningen utvecklat ett måltidskoncept för personer med risk för undernäring den så kallade "matkassen" med heldygnskost. En pilotstudie pågår inför en större implementering av modellen.

Utfasningen av nuvarande trygghetslarm hos cirka 2 600 brukare i ordinärt boende påbörjades under våren och beräknas vara genomfört innan årets slut. Utbyte sker utifrån det individuella behovet mot en *stationär välfärdshub* som kan kopplas till olika produkter som sensorer, brandvarnare, trygghetskamera eller ett *mobilt trygghetslarm*.

Inom hemvården pågår ett större utvecklingsarbete inom området palliativ vård och under våren har det i 5 av 19 enheter genomförts studiecirkel och resterande enheter planeras till hösten. Redan nu avspeglas ett positivt resultat i en förbättring av statistiken gällande smärtskattning i Svenska palliativregistret.

Efter att förvaltningens genomlysning visat behov av ytterligare lägenheter i demensboende har totalt 18 lägenheter för äldre omprioriterats för demensvård, Brunngatan 11 (10 lägenheter) och Norrdala (8 lägenheter). Medarbetarna i enheterna har genomgått demensutbildning och fått handledning för att möta brukarnas behov.

Översyn av tidigare äldreboendet Österbo pågår för att se om det går att omvandla det till en mellanboendeform. Planering för att omvandla Höjeågården, tidigare korttidsverksamheten till särskilt boende har påbörjats.

Vård- och omsorgsnämnden har fattat beslut om att teckna hyresavtal med Lundafastigheter avseende lokaler på Magistratsvägen 5A för att möta behovet av daglig verksamhet enligt LSS. Vidare har nämnden fattat beslut om att godkänna samarbetsavtal med LKF avseende gruppboende enligt LSS inom fastighet Tirfing i Lund omfattande sex lägenheter.

En ny gruppboende omfattande 6 lägenheter har under första kvartalet öppnat på St Hansgränd 1 samtidigt som gruppboendet på Gunnesbovägen 207 har avvecklats enligt plan på grund av bristande standard på lägenheterna.

Nämnden har också beslutat att teckna överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap med PRO Lund för åren 2022-2023 gällande samarbete kring sociala aktiviteter som utgår från Träffpunkten på Virvelvindsvägen på Klostergården.

Tillsammans ska parterna utveckla samarbetet för att skapa aktiviteter som kan motverka ensamhet och isolering bland äldre.

Frivilligkraft har anordnat café på Träffpunkterna under våren och också deltagit på Hälsningssgillet för nya studenter för att rekrytera frivilliga. Frivilligkraft är delaktiga i samordningar av frivilliginsatser med anledning av situationen i Ukraina.

I direkt anslutning till att pandemins avslut har förvaltningen involverats i kommunens samlade övergripande krishantering utifrån situationen i Ukraina där ett flertal planer för krishantering uppdateras.

Ett projektavtal har arbetats fram mellan serviceförvaltningen och Linehusen (Linegården/Linelyckan) gällande vissa serviceinsatser. Projektet startade 1 april och innebär att serviceförvaltningen tar över lokalvård (inkluderat brukarnas lägenheter), tvätt, uppackning av varor och rengöring av hjälpmedel för att se om detta leder till en ökad kvalitet och frilägger tid för baspersonalen till omvårdnadsarbete.

Rekryteringen av sommarvikarier har visat sig vara en större utmaning än tidigare år vilket föranlett särskilda kommunikativa åtgärder som besök på skolor med relevanta utbildningar och extra kampanjer i sociala medier.

Nämnden har fattat beslut om att säga upp en extern utförare av daglig verksamhet enligt LOV på grund av att verksamheten inte uppfyllde kraven i avtalet.

## God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning

### Målstyrning

### Fokusområden


Lundaborna i fokus

Kommunfullmäktiges mål kopplat till fokusområdet utgörs av följande viljeinriktningar:

| Kommunfullmäktigemål  |
|---|
| <p><b>1. Alla Lundabor ska ha mesta möjliga inflytande över sina liv</b></p> <p>Genom tillgång till god utbildning ska alla arbetsföra Lundabor ges förutsättningar för att bli självförsörjande och även förväntas stå till arbetsmarknadens förfogande. Ingen ska begränsas av sociala eller kulturella strukturer i sina livsval.</p>  |
| <p><b>2. I Lunds kommun skapas kvalitet som gör skillnad</b></p> <p>All service mot Lunds kommuns invånare, vare sig den utförs av kommunen själv eller av privata aktörer, ska både upplevas som och objektivt sett vara snabb, effektiv och av hög kvalitet. Då behöver vi kontinuerligt förnya och förfina våra arbetssätt, vara öppna för alternativa driftsformer och våga pröva nytt.</p> |
| <p><b>3. Lunds kommun ska vara den bästa kommunen att bo och leva i, särskilt för barn och unga</b></p> <p>Lunds kommun ska vara en trygg plats där vi planerar och bygger för alla skeenden av livet. Tillgängligheten ska vara god och antidiskrimineringsarbetet grundläggande. Utbudet av kultur- och fritidsaktiviteter ska upplevas som stort och brett.</p>                              |

## Särskilda uppdrag

Nedan presenteras de särskilda uppdrag som nämnden fått av kommunfullmäktige, inom fokusområdet *Lundaborna i fokus*. I tabellen framgår vilka nämnder som ansvarar för uppdraget, periodens status och uppföljningskommentar per uppdrag.

| Särskilda uppdrag  | Ansvarig nämnd           | Status   |
|--|--------------------------|--|
| Riktad satsning LSS  | Vård- och omsorgsnämnden |  Pågående |
| Riktad satsning till LSS för ökad digitalisering och kompetensutveckling för 2 miljoner kronor |                          |  |

Viss utbildning har påbörjats och planering för ytterligare utbildningsinsatser pågår.

## Nämndens utvecklingsmål

| Nämndens utvecklingsmål   | Indikatorer  | Utfall april |             |
|---|--|--------------|-------------|
|   |  | Mål 2022     | Utfall 2021 |
| Det förebyggande och rehabiliterande/habiliterande arbetet ska utvecklas med inriktning mot ökad självständighet och fördröja behovet av vård- och omsorgsinsatser. | Genomförandeplaner i nya ärenden ska innehålla ett rehabiliterande/habiliterande perspektiv.                         | 80%          | **          |
|   | Medarbetare ska få utbildning/fortbildning i det rehabiliterande/habiliterande arbetssättet.                         | 50 %         |             |
| Samarbetet med civilsamhället ska utvecklas.  | Antal aktiviteter som sker i samverkan med enskilda besökare, föreningar och organisationer ska öka med 100 procent. | 100 %        |             |
|   | Antal frivilliga som medverkar i aktiviteter i våra verksamheter ska öka med 100 procent                             | 100 %        |             |

\*\* Utfall för 2021 saknas för indikatorn då arbetet bestod i att utarbeta mätmetod. Övriga indikatorer är nya eller justerade inför 2022 varför tidigare utfall saknas i tabellen.

Under 2021 var det 250 frivilliga som medverkat i aktiviteter

Arbetet utifrån utvecklingsmålen pågår med olika aktiviteter i organisationen. Tidplanen för vissa aktiviteter har fått anpassas på grund av att organisationen under den första delen av året på grund av situationen med pandemin.

## Verksamhetsmål

| Verksamhetsmål  | Indikatorer   | Mål 2021 | Utfall 2021 | Utfall 2020 |
|---|---|----------|-------------|-------------|
| Ökad kvalitet - äldreomsorg                           | Alla enheter ska ha resultat över 60 procent i minst tolv frågor i den nationella brukarundersökningen.   | 100 %    | 0 %         | 33 %        |
| Ökad kvalitet - personer med funktionsnedsättning/LSS | Alla enheter ska ha resultat över 60 procent i samtliga frågor i den individuella kvalitetsuppföljningen. | 100 %    | 93 %        | 93 %        |
| Brukarens individuella behov, mål och                 | Andel mål i beställningen som är uppfyllda.   | 80 %     | 88 %        | 90 %        |

| Verksamhetsmål                    | Indikatorer  | Mål 2021 | Utfall 2021 | Utfall 2020 |
|-----------------------------------|--|----------|-------------|-------------|
| måluppfyllelse ska stå i centrum. | Vid beslut om insats ska målen vara tydliga och mätbara.   | 90 %     | 89 %        | 89 %        |
|                                   | Av genomförandeplanen ska det framgå hur målet ska uppnås. | 90 %     | 76 %        | 72 %        |

Resultat saknas för den nationella brukarundersökningen inom äldreomsorgen då den inte genomfördes under 2021 på grund av pandemin. För 2022 ska den nationella brukarundersökningen genomföras enligt plan.

Arbetet utifrån verksamhetsmålen pågår med olika aktiviteter i organisationen. Tidplanen för vissa aktiviteter har fått anpassas på grund av att organisationen under den första delen av året på grund av situationen med pandemin.

## Smartare Lund

Kommunfullmäktiges mål kopplat till fokusområdet utgörs av följande viljeinriktningar:

| Kommunfullmäktigemål  |
|---|
| <p><b>4. I Lund ska vi vara ledande inom innovation och skapande</b></p> <p>För oss betyder det att vi ska underlätta framväxt av livskraftiga företag av alla slag, men särskilt innovativa företag. Vi ska även bidra med tillvaratagandet av forskningsresultat.</p>           |
| <p><b>5. Lunds kommun ska vara ledande inom miljö och klimat</b></p> <p>Teknik- och tillväxtperspektivet ska bidra till att Lunds kommun behåller en nationellt ledande position inom miljö- och klimatområdet. Detta ska präglade allt arbete Lunds kommun gör inom området.</p> |
| <p><b>6. Lunds kommun ska vara ett attraktivt och funktionellt besöksmål</b></p> <p>Vi ska vara den ledande aktören i arbetet med att attrahera fler till Lunds olika besöksmål. En del i detta är att koppla samman aktörer som skapar mervärde för besökaren.</p>               |

## Nämndens utvecklingsmål

| Nämndens utvecklingsmål   | Indikatorer  | Mål 2022 | Utfall apr 2022 | Utfall 2021 |
|---|--|----------|-----------------|-------------|
| De digitala insatser som erbjuds ska bibehålla eller öka brukarens upplevda trygghet och självständighet. | Antalet insatser som genomförs digitalt ska öka med 100 procent.                             | 338      |                 | 169         |
|   | Brukare med en digital insats upplever att insatsen bibehåller eller ökar tryggheten.        | 80 %     |                 | *           |
|   | Brukare med en digital insats upplever att insatsen bibehåller eller ökar självständigheten. | 80 %     |                 |             |

Utfall redovisas per delårsrapport september och till årsanalys



## Organisationen Lund

Kommunfullmäktiges mål kopplat till fokusområdet utgörs av följande viljeinriktningar:

| Kommunfullmäktigemål   |
|--|
| <b>7. Lunds kommun ska vara en modern och attraktiv arbetsgivare</b><br><br>Lunds kommun ska attrahera och ta tillvara kompetens, bland annat genom att skapa fler karriärvägar. Lunds kommun ska upplevas som en bra arbetsgivare bland annat genom att utveckla sitt anställningserbjudande. |
| <b>8. Vi vill uppmuntra nytänkande och en stark innovationskultur i organisationen.</b><br><br>Organisationen ska arbeta med att hålla låg kostnad per produktionsenhet, samtidigt som kommunen vågar testa nytt och uppmuntrar innovation.  |

### Nämndens utvecklingsmål

| Nämndens utvecklingsmål               | Indikatorer   | Mål 2022 | Utfall apr 2022 | Utfall 2021 |
|---------------------------------------|---|----------|-----------------|-------------|
| En modern och attraktiv arbetsgivare. | Den totala sjukfrånvaron ska inte överstiga 8,2 procent.            | 8,2 %    |                 | 9 %         |
|                                       | Hållbart medarbetarengagemang (HME) totalt index ska vara minst 80. | 80       |                 | 74,35       |

Medarbetarengagemang mäts i medarbetarundersökningen vars resultat presenteras i slutet av året. Insatser för att höja värdet pågår i organisationen.

På grund av eftersläpning i HR systemet finns endast resultat på total sjukfrånvaro per januari-mars tillgängligt (10,6 %)

## Ekonomi

Kommunfullmäktiges mål kopplat till fokusområdet utgörs av följande viljeinriktningar:

| Kommunfullmäktigemål  |
|---|
| <b>9. Lunds kommun ska ha långsiktigt hållbar ekonomi</b><br><br>Välfärdens långsiktiga finansiering ska tryggas genom överskott och lågt risktagande. Kostnadsutvecklingen ska som helhet vara lägre än intäktsutvecklingen. |

### Nämndens utvecklingsmål

Verksamhetsplan för 2022 innehåller prioriteringar med fokus på;

- Prioritera analysarbete och utveckla digitala analysverktyg.
- Hitta enklare transparenta modeller för resursfördelning så att verksamheten på enhetsnivå kan ha ett ökat fokus kostnader, kvalitet m.m. och mindre på administrativa processer.
- Se över administrativa processer med fokus på det som ger mervärde för verksamheten.
- Omvärldsanalys och omvärldsbevakning.

## **Aktiviteter för att uppfylla målen**

Arbetet utifrån de prioriterade områdena har påbörjats. Utvecklingsarbetet med analysverktyg har kommit långt och nyckeltal och verksamhetsstatistik kan redan nu analyseras och följas i verktyget.

En översyn av resursfördelningsmodeller har genomförts under och fortsätter under året med ersättningen till bostäder med service enligt LSS.

Administrativa tidstjuvar eller processer som inte ger mervärde för verksamheten har identifierats och förändringar inom område ekonomi har påbörjats. Inom andra områden har arbetet kommit så långt att åtgärder och förslag på förändringar tas fram tillsammans med plan för hur förändringar ska genomföras.

## **Resultat och ekonomisk ställning**

### **Resultat**

#### Resultaträkning (431)

| (Mnkr)                                   | Utfall apr    | Budget apr    | Avvikelse apr | Budget 2022     | Prognos 2022    | Avvikelse 2022 |
|--|---------------|---------------|---------------|-----------------|-----------------|----------------|
| Intäkter                                 | 107,1         | 74,5          | 32,6          | 223,4           | 289,8           | 66,4           |
| Kostnader                                | -838,8        | -846          | 7,1           | -2 537,9        | -2 565,9        | -28            |
| Avskrivningar                            | -3            | -3,9          | 0,9           | -11,7           | -11,4           | 0,3            |
| <b>VERKSAMHETENS NETTOKOSTNADER</b>      | <b>-734,7</b> | <b>-775,4</b> | <b>40,7</b>   | <b>-2 326,1</b> | <b>-2 287,5</b> | <b>38,7</b>    |
| Finansiella kostnader                    | 0             | 0             | 0             | 0               | 0               | 0              |
| <b>RESULTAT EFTER FINANSIELLA POSTER</b> | <b>-734,7</b> | <b>-775,4</b> | <b>40,7</b>   | <b>-2 326,1</b> | <b>-2 287,5</b> | <b>38,7</b>    |
| Kommunbidrag                             | 775,4         | 775,4         | 0             | 2 326,1         | 2 326,1         | 0              |
| Nämndsbidrag/Resursfördelning            | 0             | 0             | 0             | 0               | 0               | 0              |
| <b>RESULTAT</b>                          | <b>40,7</b>   | <b>0</b>      | <b>40,7</b>   | <b>0</b>        | <b>38,7</b>     | <b>38,7</b>    |

#### Analys av resultatet

##### **Periodens resultat**

Periodens resultat är ett överskott på 40,7 mnkr. Anledning är bland annat att medel till nytt verksamhetssystem inte har förbrukats samt att budgeterade medel till volymökning kommer att användas senare under året. Nämnden har erhållit statsbidrag på cirka 29 mnkr under perioden som inte varit budgeterade.

##### **Prognos**

Prognos för helår 2022 är ett överskott på cirka 38,7 mnkr vilket är en avvikelse mot ram med 1,6 %. Störst skillnad mellan prognosen i februari och april är statsbidrag på cirka 17,5 mnkr.

Efter årets första fyra månader beräknas ett underskott vid årets slut inom Särskilt boende på cirka 12,2 mnkr. Bland annat har arbetet med införande av heltid som norm

samt att ta bort delade turer inte kunnat genomföras enligt plan på grund av pandemin. Den rörlighet med resursspass som ingick i organisationsförändringen har inte heller fullt ut kunnat genomföras. Den höga sjukfrånvaron under januari och februari har inneburit höga kostnader för övertid.

Underskott finns inom Boende LSS på cirka 1,7 mnkr. En anledning till underskottet är höga kostnader på grund av behov av larm och bevakning inom vissa enheter.

Hemvården inklusive korttidsverksamhet visar på ett överskott på cirka 8,3 mnkr. Bland annat har en avdelning på korttidsenheten varit stängd under våren och medel för volymökningar har inte behövt användas inom hemvården. Vård och omsorgsjouren visar på ett överskott på 2,5 mnkr på grund av försening av införandet av trygghetsskapande teknik samt lägre kostnad för larm än beräknat.

Daglig verksamhet LSS visar på ett överskott på cirka 7,2 mnkr. Anledning är huvudsakligen centrala volymökningsmedel inte behövt användas samt att brukare varit hemma på grund av pandemin med lägre personalkostnad som följd.

Korttidsvistelse och korttidstillsyn enligt LSS visar på ett överskott på cirka 7,0 mnkr. Överskott finns inom samtliga enheter och anledning är att färre barn har kommit än beräknat på grund av pandemin. Externt barnboendet enligt LSS visar på ett överskott på cirka 2,8 mnkr på grund av avslutad placering under våren.

Personlig assistans enligt LSS och SFB visar på ett överskott på ca 12,2 mnkr. Anledning är att Försäkringskassan tagit över flera ärenden och då också större delen av kostnadsansvaret. Migrationsverket har beviljat ersättning för brukare med assistans retroaktivt med cirka 4,5 mnkr.

Inom administration och IT, finns ett överskott på cirka 6,5 mnkr. Anledning är bland annat vakanta tjänster samt medel för inköp av datorer.

I prognosen har hänsyn tagits till att kommande statsbidrag kommer täcka vissa kostnader i verksamheten. Under året kommer nämnden att erhålla statsbidrag på cirka 80 mnkr varav 41 mnkr som ett tilläggsanslag.

I prognosen och utfall ingår merkostnader på grund av pandemin under perioden med 27,2 mnkr och prognosen vid årets slut är 58 mnkr. Prognosen vid årets slut baseras på att samma restriktioner som gällt fram till april, att stanna hemma vid minsta symptom kommer att gälla för vård- och omsorgspersonal under hela året.

## **Investeringar**

### Investeringsredovisning

| (Mnkr)              | Utfall apr  | Budget 2022 | Prognos 2022 | Avvikelse 2022 |
|---------------------|-------------|-------------|--------------|----------------|
| Inventarier, fordon | -1,1        | -13         | -12,8        | 0,2            |
| <b>TOTALT</b>       | <b>-1,1</b> | <b>-13</b>  | <b>-12,8</b> | <b>0,2</b>     |

### Analys av investeringar

#### **Periodens resultat**

Efter fyra månader har 1,2 mnkr använts för inköp av inventarier av årsbudgeten på 13 mnkr. Inköpen genomförs oregelbundet under året och saknar koppling till periodens budget.

## **Prognos**

Prognos vid årets slut är att ca 10,6 mnkr kommer att användas för investering. Anledning till att samtliga medel inte används är förtydligandet avseende redovisningsprinciper vad som är investering och att inventarier oftare belastar driften direkt.

## **Väsentliga personalförhållanden**

### **Antal anställda, årsarbetare och arbetad tid**

Antal anställda

Antal månadsavlönade (tillsvidareanställda och visstidsanställda) per den 31 mars.

### **Antal tillsvidareanställda**

|                              | 31 mar 2022 | 31 mar 2021 | 31 mar 2020 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Tillsvidareanställda kvinnor | 2 024       | 2 023       | 2 098       |
| Tillsvidareanställda män     | 595         | 530         | 516         |
| Tillsvidareanställda totalt  | 2 619       | 2 553       | 2 614       |

### **Antal visstidsanställda**

|                           | 31 mar 2022 | 31 mar 2021 | 31 mar 2020 |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Visstidsanställda kvinnor | 389         | 416         | 358         |
| Visstidsanställda män     | 190         | 176         | 154         |
| Visstidsanställda totalt  | 579         | 592         | 512         |

Antal årsarbetare

Summerade sysselsättningsgrader (två personer som arbetar 50% blir en årsarbetare och en person som arbetar 100% blir också en årsarbetare), uppdelat på tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön, per den 31 mars.

### **Antal tillsvidareanställda, omräknat till årsarbetare**

|                              | 31 mar 2022 | 31 mar 2021 | 31 mar 2020 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Tillsvidareanställda kvinnor | 1 927       | 1 904       | 1 944       |
| Tillsvidareanställda män     | 580         | 513         | 493         |
| Tillsvidareanställda totalt  | 2 506       | 2 417       | 2 437       |

### **Antal visstidsanställda, omräknat till årsarbetare**

|                           | 31 mar 2022 | 31 mar 2021 | 31 mar 2020 |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Visstidsanställda kvinnor | 366         | 382         | 322         |
| Visstidsanställda män     | 176         | 159         | 135         |
| Visstidsanställda totalt  | 542         | 541         | 457         |

## Arbetad tid (omräknat till årsarbeten)

Tabellerna visar hur många faktiska arbetade timmar (tillsvidare- och visstidsanställda) som registrerats under perioden dividerat med vedertaget mått för hur många timmar en heltidsanställd i genomsnitt arbetar under ett år (1700 timmar).

### Faktiskt arbetad tid omräknad till årsarbeten, tillsvidareanställda

|   | Jan - mar 2022 | Jan - mar 2021 | Jan - mar 2020 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Faktiskt arbetad tid / 1700, tillsvidareanställda kvinnor | 364            | 378            | 370            |
| Faktiskt arbetad tid / 1700, tillsvidareanställda män     | 147            | 134            | 123            |
| Faktiskt arbetad tid / 1700, tillsvidareanställda         | 511            | 513            | 493            |

### Faktiskt arbetad tid omräknad till årsarbeten, visstidsanställda

|  | Jan - mar 2022 | Jan - mar 2021 | Jan - mar 2020 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Faktiskt arbetad tid / 1700, visstidsanställda kvinnor | 80             | 101            | 82             |
| Faktiskt arbetad tid / 1700, visstidsanställda män     | 51             | 52             | 42             |
| Faktiskt arbetad tid / 1700, visstidsanställda         | 130            | 153            | 124            |

### Faktiskt arbetad tid omräknad till årsarbeten, timavlönade

|  | Jan - mar 2022 | Jan - mar 2021 | Jan - mar 2020 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Faktiskt arbetad tid / 1700, timavlönade kvinnor | 43             | 28             | 35             |
| Faktiskt arbetad tid / 1700, timavlönade män     | 31             | 26             | 27             |
| Faktiskt arbetad tid / 1700, timavlönade         | 74             | 54             | 61             |

## **Analys av antal anställda, årsarbetare och arbetad tid**

Antalet årsarbetare har ökat och beror till stor del på att nya tillsvidareanställda medarbetare anställs på heltid. Andelen heltidsanställda medarbetare har ökat från 67,6% jan-mars 2021 till 76,1%, under samma period 2022.

Antalet tillsvidareanställda har ökat jämfört med 2021 och ökningen är störst bland tillsvidareanställda män. Den största ökningen har skett inom Boende LSS och inom Särskilt boende för äldre. Ökningen inom Boende LSS beror bland annat på utökning av en ny enhet och en ökad grundbemanning för att minska antalet timavlönade. För Särskilt boende för äldre beror ökningen bland annat på eliminering av delade turer, fortsatt implementering av heltidsorganisation, ett ökat antal sjuksköterskor och rehabombud.

Antalet visstidsanställda har sjunkit något. I förvaltningen finns det 226 vilande tillsvidareanställningar där medarbetare har en visstidsanställning som beror på att de har ett annat uppdrag under begränsad tid. Exempelvis är det undersköterskor och stödassistenter som har samordnaruppdrag med en tillsvidareanställning i grunden.

Den faktiskt arbetade tiden för tillsvidare- och visstidsanställda har sjunkit något även om antalet årsarbetare ökat. Frånvaron var hög i början av året med anledning av den kraftigt ökade spridningen av Covid-19 och har medfört att mer- och overtidsarbete ökat jämfört med tidigare år. Den faktiska arbetade tiden för timavlönade har ökat under samma period.

## Hälsa och arbetsmiljö

### Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid

Sjukfrånvaron beräknas genom att dividera sjukfrånvarotimmar med den schemalagda tiden under perioden. Tabellen avser månadsavlönade.

| Nyckeltal   | Jan - mar 2022 | Jan - mar 2021 | Jan - mar 2020 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - kvinnor | 12,9           | 11,1           | 11,5           |
| Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - män     | 10,4           | 8,8            | 8,5            |
| Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - total   | 12,3           | 10,6           | 10,9           |

### Sjukfrånvaro fördelning

Tabellen visar hur sjukfrånvaron är fördelad mellan dag 1-14 samt inom dag 15- under perioden.

| Nyckeltal  | Jan - mar 2022  | Jan - mar 2021  | Jan - mar 2020  |
|--|---|---|---|
| Sjukfrånvaro 1-14 dagar i procent av ordinarie arbetstid | <b>Kvinnor Mar 2022</b><br>7,5 %<br><b>Män Mar 2022</b><br>7,4 %<br><b>Totalt Mar 2022</b><br>7,5 % | <b>Kvinnor Mar 2021</b><br>5,5 %<br><b>Män Mar 2021</b><br>5,5 %<br><b>Totalt Mar 2021</b><br>5,5 % | <b>Kvinnor Mar 2020</b><br>5,7 %<br><b>Män Mar 2020</b><br>5,7 %<br><b>Totalt Mar 2020</b><br>5,7 % |
| Sjukfrånvaro 15- dagar i procent av ordinarie arbetstid  | <b>Kvinnor Mar 2022</b><br>5,4 %<br><b>Män Mar 2022</b><br>3,1 %<br><b>Totalt Mar 2022</b><br>4,8 % | <b>Kvinnor Mar 2021</b><br>5,6 %<br><b>Män Mar 2021</b><br>3,3 %<br><b>Totalt Mar 2021</b><br>5,1 % | <b>Kvinnor Mar 2020</b><br>5,8 %<br><b>Män Mar 2020</b><br>2,8 %<br><b>Totalt Mar 2020</b><br>5,2 % |

### Sjukfrånvaro åldersuppdelad

Tabellen visar den totala sjukfrånvaron för månadsavlönade fördelat på åldersgrupperna 29 år eller yngre, 30-49 år och 50 år eller äldre.

| Nyckeltal  | Jan - mar 2022   |              |                 | Jan - mar 2021   |              |                 |
|--|------------------|--------------|-----------------|------------------|--------------|-----------------|
|  | Kvinnor Mar 2022 | Män Mar 2022 | Totalt Mar 2022 | Kvinnor Mar 2021 | Män Mar 2021 | Totalt Mar 2021 |
| Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid <= 29 år | 12,1%            | 9,8%         | 11,3%           | 8,8%             | 6,9%         | 8,2%            |
| Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid 30-49 år | 12,5%            | 10,6%        | 12%             | 9,6%             | 7,2%         | 9%              |
| Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid >= 50 år | 13,8%            | 10,8%        | 13,3%           | 11%              | 8,2%         | 10,5%           |

### Analys av sjukfrånvarons förändringar

Förvaltningens mål för sjukfrånvaron år 2022 är 8,2 %. Siffrorna i tabellen anger sjukfrånvaron utan timavlönade under perioden januari-mars. Den totala sjukfrånvaron för perioden är 12,3 % vilket är en ökning med 1,7 procentenheter jämfört med samma period 2021. En ökning har skett inom förvaltningens alla områden och bland både kvinnor och män i alla ålderskategorier. Sjukfrånvaron bland män 30-49 år har ökat mest, tätt följt av kvinnor under 29 år. Högst sjukfrånvaro står kvinnor 50 år eller äldre för.

Den ökade sjukfrånvaron kan förklaras med den kraftigt ökade smittspridningen av Covid-19 som sågs i hela samhället både i slutet av 2021 och i början av 2022. Enligt

Folkhälsomyndigheten var smittspridningen av Covid-19, men även av influensa och Caliciviruset, betydligt högre jämfört med samma period 2021. Följsamheten till riktlinjer om att stanna hemma vid minsta symtom har fortsatt vara hög inom förvaltningen.

Att perioden präglades av en ökad smittspridning återspeglar sig i att det är sjukfrånvaron avseende dag 1–14 som har ökat. Jämfört med samma period föregående år har den ökat med 2 procentenheter vilket ses bland både män och kvinnor. När det gäller sjukfrånvaron som överskrider 15 dagar har den fortsatt att minska inom flera av förvaltningens områden. Undantagen är verksamhetsområdena Hemvård, stöd och service för seniorer samt Stöd- och aktivering för personer med funktionsnedsättning, där det skett en marginell ökning.

De yrkesgrupper som svarar för den högsta sjukfrånvaron är undersköterskor (15,20%) stödassistenter (13,50%) och vårdbiträden (12,10%). De yrkeskategorier som svarar för den lägsta sjukfrånvaron är biståndshandläggare (5,20%), enhetschefer (2,20%) och handläggare LSS/SoL (0,7%). Jämfört med samma period 2021 har sjukfrånvaron 2022 ökat bland alla nämnda yrkeskategorier, med undantag av enhetschefer där sjukfrånvaron gått ner något.

Förvaltningen arbetar aktivt med att skapa en god arbetsmiljö och hälsa. Exempelvis arbetar projektet "Utveckla hälsoinspiratörsrollen", sedan slutet av 2021, med att fler enheter än tidigare ska införa och utveckla rollen. En hälsoinspiratör är en medarbetare som har i uppdrag att vara ett hälsofrämjande stöd till chef och kollegor på sin arbetsplats. Trots det mycket ansträngda läget på flertalet av förvaltningens enheter i samband med den höga smittspridningen har flera nya enheter inlett processen med att få ingång sitt arbete med hälsoinspiratörer.

Förvaltningens rehabiliteringskoordinator har under perioden inlett ett uppsökande arbete gentemot chefer som har medarbetare som har varit sjukskrivna ett år eller mer, för att ge stöd i rehabiliteringsprocessen. Arbetet med de långtidssjukskrivna visar sig i den sjunkande sjukfrånvaron avseende dag 15 och framåt.

## **Verksamhetens påverkan med anledning av Corona**

Under våren och sommaren 2021 minskade smittspridningen och belastningen i samhället och i organisationen för att sedan under årets sista månad öka igen i en betydligt större omfattning än tidigare. Den omfattande smittspridningen hos både brukare och medarbetare innebar en stor påverkan på verksamheterna under det första kvartalet 2022. Det krävdes en stor kraftsamling för att hantera situationen. Förvaltningsledningen var i fortsatt stabsläge och chef i beredskap inom vård- och omsorgsförvaltningen återinfördes i slutet av 2021 och fortgick fram till början av mars. Först i slutet av första kvartalet 2022 återgick organisationen till normal organisering.

Den andra vågen innebar återigen omfattande arbete med skyddsåtgärder, smittspårningar och provtagningsarbete. Kravet på att använda både munskydd och visir i allt brukarnära arbete som fattades i december togs bort först i mitten av februari.

Högsta prioritet har varit brukarfokus och att säkra verksamheten och insatserna för den enskilde brukaren.

Organisationen hade under ett antal veckor dagliga avstämningar med ledningen för att säkerställa bemanningen och för många medarbetare ställdes jul- och nyårsledigheterna

in vilket lett till både en ökande trötthet och en "ledighetsskuld" i organisationen.

Under den ansträngning som blev i andra vågen av pandemin fanns det en annan stabilitet och lugn i organisationen utifrån de erfarenheter och strukturer som skapats under den första vågen.

Utifrån förvaltningens Pandemiplan har prioriteringslistor gällande insatser tagits fram för att möta större personalbortfall aktualiserats och använts inom vissa enheter. Dialog har förts kring prioritering av samhällsviktiga insatser.

Beredskapsläget gällande bemanningen i verksamhetsområdena höjdes i början av januari till en mycket hög nivå och resursinventeringar genomfördes genom förvaltningens inrättade "Beredskapsgrupp vid större personalbortfall". Aktuella medarbetare med icke brukarnära befattningar utbildades för att ingå i en "Personalbank" för att kunna dirigeras om till prioriterade omvårdnadsnära uppdrag ute i verksamheterna.

Kohortverksamheten på korttidsenheten återaktiverades för att kunna ta emot smittade brukare, verksamheten avvecklades igen i mitten av mars.

Beslut har fattats under en period att besökare till träffpunkter och lunchrestauranger för pensionärer har fått föranmäla sitt besök eller boka bord för att undvika att situationer med trängsel uppstår.

Beslut om att habiliteringsersättning skulle gå ut till brukare om valde att stanna hemma från daglig verksamhet med hänsyn till pandemin fattades.

I mitten av februari fattade Folkhälsomyndigheten beslut om att erbjuda en fjärde dos av vaccin till riskgrupperna som omfattade brukare i särskilt boende och hemvård samt + 80 åringar vilket distribuerades genom verksamheternas sjuksköterskor i samverkan med Region Skåne.

För att öka hållbarheten i organisationen under den stora vågen av smittspridning och även i ett längre perspektiv genomfördes överanställningar av vikarier i de flesta verksamheterna. Vikarierna ska också underlätta sommarrekryteringen då man kan använda vikarierna även i det långsiktiga arbetet.

Kommunstyrelsen beslöt den 13 december 2021 (KS 2021-12-13 § 418) att införa vaccinationskrav vid nyanställning i verksamheter där berättigat syfte föreligger. Förvaltningen har verkställt kommunstyrelsens beslut genom att ta fram en rutin för vaccinationskrav vid nyanställning.

På grund av bemanningssvårigheterna fattades i januari beslut om avsteg från rutin gällande begäran om utdrag ur belastningsregistret innan en nyrekryterad person kunde påbörja sitt uppdrag vilket verkställdes under en kortare period.

I slutet av januari fattades beslut om att frångå den sedvanliga rekryteringen och öppna upp för möjligheten att rekrytera utbildade vård- och stödbiträden för att lösa den akuta bemanningssituationen.

Det har periodvis varit svårt att ta emot studenter och praktikanter i verksamheterna på grund av pandemin.

Den 1 februari bedömde Folkhälsomyndigheten tillsammans med Sveriges regioner att från den 9 februari slopa restriktionerna i samhället och för medarbetare som har arbetat hemma planerades för en successiv återgång till arbetsplatsen med riktmärket den 14 mars.



Efter regeringsbeslut klassas covid-19 från den 1 april 2022 inte längre som en så kallad samhällsfarlig eller allmänfarlig sjukdom.

För att möjliggöra god återhämtning och vila har resursförstärkningen förlängts till och med när sommarsemestrarnas början vilket också ska ge möjlighet för medarbetarna att delta i utbildningar och ta ut ledigheter.

Under forumet Chefstid i april hade cheferna i organisationen möjlighet att tillsammans föra en dialog kring erfarenheterna vi fått under pandemin.