

DELÅRSRAPPORT AUGUSTI 2022

Vård- och omsorgsnämnden
2022/0144

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Förvaltningsberättelse	5
Händelser av väsentlig betydelse	5
God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning.....	9
Resultat och ekonomisk ställning.....	14
Väsentliga personalförhållanden.....	17
Verksamhetens påverkan med anledning av Corona.....	22

Sammanfattning

Händelser av väsentlig betydelse

Årets första kvartal präglades fortsatt hårt av pandemin och en hög ansträngnings- och beredskapsnivå. Förvaltningens högsta prioritet var att hantera den stora ökningen av smittspridningen och säkra verksamheten och insatserna för den enskilde brukaren. Situationen förbättrades under den senare delen av våren och sedan 1 april 2022 klassas Covid-19 inte längre som en samhällsfarlig eller allmänfarlig sjukdom.

Verksamhetsutveckling och kvalitetsarbete har fortgått men, med vissa begränsningar på grund av den ansträngda situationen i början av året. Efterhand som belastningen i organisationen minskat har utvecklingsfrågorna fått mer utrymme och med stolthet kan noteras att ett omfattande utvecklingsarbete också pågår.

Målstyrning

Arbetet utifrån nämndens särskilda uppdrag från kommunfullmäktige gällande en riktad satsning inom LSS pågår och uppdraget beräknas kunna avslutas under året.

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 med vissa justerade tidplaner. Utrymmet för utvecklingsinsatser har ökat efterhand som resurser har kunnat prioriteras för det arbetet och flera insatser har kunnat planeras för genomförande under hösten. Bedömningen är dock att samtliga mål inte kommer att kunna uppfyllas helt.

Förutom årets specifika utvecklingsmål finns också ett långsiktigt beslut om utvecklingsarbete som fortgår inom följande områden;

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

Ekonomisk ställning

Prognos för helår 2022 är ett överskott på cirka 73,8 mnr, vilket är en avvikelse mot ram med 3,2 %. Störst skillnad mellan prognosen i maj och augusti är statsbidrag på cirka 16,3 mnr som inte tidigare tagits med i prognosen.

Efter årets första åtta månader beräknas ett underskott vid årets slut inom Särskilt boende på cirka 20,9 mnr. Detta är en försämring med 9,4 mnr huvudsakligen beroende på ökade lönekostnader för bland annat sjukfrånvaro.

Boende LSS visar på ett överskott på cirka 9,6 mnr. Hemvården inklusive korttidsverksamhet visar på ett överskott på cirka 22,7 mnr, en förbättring med 10,6 mnr jämfört med i maj. Daglig verksamhet LSS visar på ett överskott på cirka 11,3 mnr. Korttidsvistelse och korttidstillsyn enligt LSS visar på ett överskott på cirka 8,2 mnr. Personlig assistans enligt LSS och SFB visar på ett överskott på ca 10,7 mnr.

Under året har nämnden sammantaget erhållit statsbidrag på cirka 103 mnr varav 41 mnr som ett tilläggsanslag. Nämnden har även beviljats statsbidrag på 61 mnr för

minskat antal timanställda samt utökning av sjuksköterskor på särskilt boende. De sistnämnda redovisas centralt i kommunen under finansiering och påverkar inte nämndens resultat.

I nuläget bedöms nästan hela investeringsanslaget användas.

Väsentliga personalförhållanden

Antalet tillsvidareanställda har ökat något. En del av de medarbetare som anställdes som överanställningar under pandemin, för att säkra personalförsörjningen vid frånvaro, tillsvidareanställdes med anledning av förändrade konverteringsregler i oktober 2021.

Antal årsarbetare har ökat sedan införandet av "Heltid som norm". Statistik för heltidsarbetande inom vård och omsorg, visar att Lund låg över riket som helhet 2021. Förändringar i det centrala avtalet från den 1 april med sänkt heltidsmått för medarbetare med nattjänstgöring medförde att några medarbetare valde att gå upp till heltid eller att öka sysselsättningsgrad. Arbetsgivaren fattade beslut att de som arbetar heltid och har en blandad tjänstgöring kväll/natt också får det lägre heltidsmättet. Antalet timmar utförda av timavlönade har ökat.

Sommarrekryteringen har varit mer utmanade än tidigare somrar och analysarbete av detta har påbörjats. Det finns utmaningar i ökande konkurrens om kompetens och ökad rörlighet på arbetsmarknaden till följd av coronapandemin, vilket kan bidra till den ökande personalomsättningen jämfört med föregående delår.

Ett av nämndens mål är att den totala sjukfrånvaron inte skall överstiga 8,2 %. Den totala sjukfrånvaron för uppföljningsperioden är 9,8 % vilket är en liten ökning med 0,6 procentenheter jämfört med samma period 2021. Det är sjukfrånvaron avseende dag 1 - 14 som står för ökningen främst orsakat av den kraftigt ökade smittspridningen av Covid-19 i början av året.

Sjukfrånvaron som avser dag 15 eller mer, liksom dag 60 eller mer, har i stället fortsatt följa den nedåtgående trend vi sett de senaste åren. Det kan förklaras med det arbete som sker på olika nivåer inom förvaltningen.

Förvaltningsberättelse

Händelser av väsentlig betydelse

Viktiga förändringar och händelser

Fram till slutet av februari 2022 pågick fortfarande en omfattande smittspridning av Covid -19 och fler brukare och medarbetare insjuknade än tidigare under pandemin, dock med något lindrigare sjukdomsbild.

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

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

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

Vård- och omsorgsnämnden har under våren bland annat fattat beslut om;

- nya riktlinjer för insatser enligt socialtjänstlagen *Att bereda enklare måltid* och *Att bereda sammansatt måltid och införa behovsbedömd måltidsleverans till hemmet som en hälso- och sjukvårdsinsats*. Riktlinjerna börjar gälla från och med 1 januari 2023.

-att föreslå kommunfullmäktige att from 2022-09-01 införa upp till 12 timmar avgiftsfri ledsagning enligt SoL/månad.

- godkänna samarbetsavtalet med Lunds Kommuns Fastighets AB avseende servicelägenheter enligt LSS inom fastighet Östra Mölla, Dalby omfattande 10 servicelägenheter.

Uppföljning av Lokal- och bostadsplan som reviderades i november 2021 har genomförts och nämnden har gett förvaltningen i uppdrag att kartlägga behov och förutsättningar för framtida byggnationer av LSS bostäder inför nytt beslut om lokal och bostadsplan.

Öppen verksamhet

Sedan i början av mars är restaurangen på Brunnsgatan (tidigare Mårtenslund) öppen för kommunens seniorer.

Under våren genomfördes en workshop med näringslivet kring temat *Måltider för seniorer*.

Frivilligkraft har fortsatt att marknadsföra verksamheten genom rekrytering på universitetets hälsningsgille och med en ny film som visas på Skånetrafikens skärmar och på Facebook. Frivilligkraft är delaktiga i samordningar av frivilliginsatser med anledning av situationen i Ukraina.

Ytterligare en ansökan om IOP (Idéburet offentligt partnerskap) har inkommit och förslag till samarbetsavtal håller på att utformas.

LSS boende

En ny gruppboende omfattande 6 lägenheter öppnades under våren på St Hansgränd 1,

lägenheterna är anvisade till boende och inflyttning pågår.

Vård- och omsorgsnämnden fattade under våren beslut om att teckna hyresavtal med Lundafastigheter avseende lokaler på Magistratsvägen 5A för att möta behovet av daglig verksamhet enligt LSS. Planeringsarbetet fortgår.

Förändringar i ersättningsmodellen genomfördes under våren och effekterna av den följs nu inför att resursfördelningssystemet ska revideras.

Utvecklingsarbete pågår kring rollen som pedagogisk samordnare både organisatoriskt och kompetensmässigt.

Stöd och aktivering

En IT-inriktad tillsynsverksamhet har startats upp på Virvelvindsgatan 4K. Enheten ger möjlighet till ungdomar från korttidstillsynen på Sankt Lars väg 5 och 9E att delta i anpassade aktiviteter i IT-miljö tillsammans med medföljande personal.

Radio Malmö hus har haft liveutsändning från Gråsparvens dagliga verksamhet där deltagare intervjuades om deras arbete under temaveckorna "*Olikheter, mångfald och sexuell hälsa*". Temaveckorna avslutades med ett uppskattat PRIDE-tåg.

På korttidstillsyn/vistelse har en ny personalrobot tagits i bruk som för att underlätta planeringsarbetet. Roboten kommer att avlasta samordnarna på enheterna samt öka kvaliteten på information, beräknad tidsvinst på cirka en heltidstjänst.

Hemvård

Dygnsmatkasse för ökad livskvalitet och hälsa utvecklades och testades under våren. Det är ett måltidskoncept som erbjuds och kan ordinerats från och med den 1 september till personer med befintlig eller risk för undernäring. Konceptet har tagits fram i samverkan med Serviceförvaltningen.

I förberedelsearbetet har det tagits fram receptböcker riktade till brukare och medarbetare och det har arrangerats inspirationsföreläsning med Tina Nordström.

Inom hemvården startade under våren ett större utvecklingsarbete inom området palliativ vård och till årets slut ska samtliga hemvårdsenheter ha genomfört studiecirkel i ämnet. Totalt har 17 av 19 enheter egna cirkelledare som är undersköterska och sjuksköterska. Ett positivt resultat av förbättringsarbetet syns bland annat i statistiken gällande smärtskattning i Svenska palliativregistret. Under januari-april 2022 har 65,2 % blivit smärtskattade under sista levnadsveckan jämfört med resultatet för hemvården i riket som ligger på 61,9 %.

Särskilt boende

Antalet ansökningar till särskilt boende ökade markant under sommaren. I nuläget väntar 55 brukare som är beviljade särskilt boende på ledig lägenhet. Belägningsgraden har ökat i förhållande till tidigare år och ligger nu i genomsnitt på 96,76 %.

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.

Lägenheter för 18 boende har omvandlats till demensenheter på Brunngatan 11 och på Norrdala. Medarbetarna har genomgått grund- och fokusutbildning i demens och fått handledning av Silvia systrarna för att utöka kompetensen inom demensvård. Det finns

ett fortsatt behov av ytterligare demensenheter och det pågår planering för ytterligare en enhet med 8 lägenheter på Höjeågården.

Det pågår ett utvecklingsarbete inom särskilt boende där verksamheten tillsammans med demenssjuusköterskorna ser över, förbättrar och utvecklar de gemensamma utrymmena.

Ett projektavtal har arbetats fram mellan serviceförvaltningen och Linehusen (Linegården/Linelyckan) gällande vissa serviceinsatser. Projektet startade 1 april och pågår vilket innebär att serviceförvaltningen tagit 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.

Verksamhetsrådets arbetet med antal medarbetare per chef är igång med uppstart, kartläggning och workshops som resulterat i ett arbetsmaterial för utveckling av organisationen för att minska antal medarbetare per chef. Rapporten presenterades i juni månad och fortsatt planering och aktiviteter kommer att fortgå under hösten.

Med hjälp av stadsbidrag startade under april ett pilotprojekt gällande rekrytering av särskilda HSL undersköterskor till särskilt boende. Rekryteringen är klar och en undersköterska har rekryterats till varje boende förutom till ett av boendena där man utökat med en extra sjuusköterska.

Legitimerad personal

Svårigheter att rekrytera legitimerad personal är en utmaning för organisationen. Under sommaren har rekryteringen lättat i den delen som gäller sjuusköterskor och flertalet vakanta tjänster har tillsatts med tillträde under hösten, vilket kommer att minska behovet av bemanningsköp.

En utvecklingsledare, sjuusköterska, har anställts som ska driva HSL arbetet framåt tillsammans med sjuusköterskorna, undersköterskorna och HSL cheferna.

Mentorskapsprogrammet till nyanställd legitimerad personal startade i början av året, vilket innebär att all nyanställd legitimerad personal ska få en mentor som blir obligatoriskt. Arbetet pågår.

Demensteamet

Demensteamet har tagit emot 55 nya ärenden under det första halvåret att jämföra med att det fanns 39 pågående ärenden vid årets start och totalt har demenssjuusköterskorna genomfört 174 hembesök.

Risker med väsentlig påverkan på verksamheten

Kris och beredskap

Förmågan och beredskap att hantera kriser och göra snabba omställningar i verksamheterna utifrån förändrade lägen i omvärlden har en avgörande betydelse i en verksamhet som pågår 24 timmar om dygnet under årets alla dagar och som har en stor påverkan på många kommuninnevänares hälsa och livssituation.

Pandemin

Pandemin har påverkat förvaltningens arbete i stor omfattning och kommer att göra det under flera år framöver. Medarbetare möter brukare och anhöriga som under lång tid påverkats av pandemin på olika sätt genom exempelvis ökad isolering och ensamhet och

påverkad hälsa. Den ökade belastningen på medarbetare inom hela organisationen riskerar att påverka prestationer och mående, med risk för viss utmattning. Omfördelning av resurser för att klara belastningen på grund av pandemin innebär att andra uppdrag har fått sättas på vänt till exempel sociala insatser och vissa utvecklingsinsatser vilket kan ge långsiktiga effekter.

- *Hanteras* genom tydliga arbetsätt och rutiner, samverkan inom förvaltningen och kommunen samt med externa resurser som exempelvis Region Skåne. Omprioriteringar och vissa förstärkningar har genomförts och extra stöd har möjliggjorts inom organisationen och inom kommunen. Ett nära ledarskap och kommunikation har varit avgörande faktorer.

IT-säkerheten

Nationellt har IT-säkerheten varit hotad i motsvarade verksamheter och beredskapen har testats. Här finns ett stort behov av intern struktur och förberedelse vilket måste hålla en god nivå. I dessa frågor finns också ett stort gemensamt kommunövergripande ansvar och behov av samverkan mellan förvaltningar och nämnder.

- *Hanteras* i beredskapsarbetet inom förvaltningen och i dialog med andra berörda förvaltningar.

Kompetensförsörjning

Kan inte kompetent personal rekryteras eller bibehållas kan det leda till svårigheter att genomföra basuppdraget med god kvalitet.

- *Hanteras* inom ramen för förvaltningens strategiskt prioriterade områden - *Modern och Attraktiv arbetsgivare* och genom satsningar och prioriterade aktiviteter för god arbetsmiljö och hälsa, goda anställningsvillkor och ett motiverande ledarskap och motiverade ledare. Dialog sker också på en övergripande strategisk nivå inom kommunen.

Klara av framtida demografiska utmaningar med bibehållen kvalitet och samtidigt utveckla verksamheten

I prognoserna syns en stor ökning av andelen äldre kommuninnevånare under kommande år samtidigt som kompetensförsörjningen blir alltmer utmanande.

- *Hanteras* genom fortsatt utvecklingsarbete inom de strategiskt prioriterade områdena; Förebyggande insatser, Rehabilitering/Habilitering, Valfärdsteknik, Civilsamhället, Alternativa boendeformer, Modern och attraktiv arbetsgivare, Dialog sker också inom vissa områden på en övergripande strategisk nivå inom kommunen. Fortsatt kommungemensamt arbete utifrån samhällsplanering och bostadsbyggande.

Sammanhållen god och nära vård

Allt fler kommuninnevånare med omfattande behov av hälso- och sjukvårdsinsatser kommer att vårdas i hemmet, vilket ställer stora krav på organisation, kompetens och samverkan med Region Skåne för att kunna möta behov och krav.

- *Hanteras* genom fortlöpande utvecklingsarbete inom den kommunala hemsjukvården och genom utvecklad och stärkt samverkan inom kommunen som en vårdgivare och med Region Skåne.

God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning

Målstyrning

Fokusområden


Lundaborna i fokus

Kommunfullmäktiges mål kopplat till fokusområdet utgörs av följande viljeinriktningar:

Kommunfullmäktigemål
<p>1. Alla Lundabor ska ha mesta möjliga inflytande över sina liv</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>2. I Lunds kommun skapas kvalitet som gör skillnad</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>3. Lunds kommun ska vara den bästa kommunen att bo och leva i, särskilt för barn och unga</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
<p>Utbildningsinsatser påbörjades och exempelvis har instruktörer utbildats i lågaffektivt bemötande och medarbetare har genomgått utbildning i alternativ kommunikation. Ytterligare utbildningsinsatser planeras inför hösten då både grundutbildning och vidareutbildning i lågaffektivt bemötande kommer att genomföras liksom en fördjupad implementering av arbetsmetoden. Utbildningsinsatser har också genomförts riktade till ledsagare och kontaktpersoner i lågaffektivt bemötande i egen regi, med gott utfall.</p> <p>Ett utbildningsprogram i digital form Mot mig - Möt mig, har utvärderats och inskaffats i syfte att kunna erbjuda löpande fortbildning för kontaktpersoner.</p> <p>Ett 80-tal teknikcoacher har haft heldagsutbildning inom teknikområdet.</p> <p>Alla medarbetare inom LSS daglig verksamhet har erbjudits en heldags föreläsning om det pedagogiska perspektivet.</p> <p>Bedöms att uppdraget kommer att kunna slutföras under året.</p>		

Nämndens utvecklingsmål

Nämndens utvecklingsmål	Indikatorer	Utfall aug		
		Mål 2022	2022	Utfall 2021
Det förebyggande och rehabiliterande/habiliterande arbetet	Genomförandeplaner i nya ärenden ska innehålla ett	80%	*	**

Nämndens utvecklingsmål	Indikatorer	Mål 2022	Utfall aug	
			2022	Utfall 2021
ska utvecklas med inriktning mot ökad självständighet och fördröja behovet av vård- och omsorgsinsatser.	rehabiliterande/habiliterande perspektiv.			
	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 %	*	1 124
	Antal frivilliga som medverkar i aktiviteter i våra verksamheter ska öka med 100 procent	100 %	*	2 632

* Utfall per helår

** Utfall för 2021 saknas då indikatorn är ny

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

Det förebyggande och rehabiliterande/habiliterande arbetet

Rehabiliterande/habiliterande synsätt i genomförandeplaner - Under våren bestod arbetet av att utarbeta mätmetod och mätningen genomförs under hösten.

En modell för *utbildning i det rehabiliterande/habiliterande arbetssättet* samt uppföljning av denna har utarbetats under våren och utbildningarna planeras genomföras för 750 medarbetare under hösten. Utbildningarna fortsätter sedan under 2023. Målet bedöms inte helt uppnås.

Under maj månad startade *Projekt förstärkt rehabilitering* inom två hemvårdsområden med målet att bland annat stärka patienten genom ökad självständighet och trygghet samt eventuellt kunna minska behovet av insatser. Varje enskild patient ska få ökade rehabiliterande insatser från teamet under en treveckorsperiod vilket också ska göra patienten delaktig och stärka teamarbete. Brukare/patienter som skulle gått till Team för Trygg Hemgång går under projektperioden direkt till sina hemvårdsområden där arbetsterapeut och fysioterapeut som bedömer hur insatserna ska utföras. Ett av målen är också att få in det rehabiliterande synsätt i genomförandeplanerna.

Inom särskilt boende pågår ett utvecklingsarbete kring teamsamverkan där rehabpersonal och rehabombud samverkar nära brukaren för att det rehabiliterande synsättet ska genomsyra genomförandeplanen främst gällande individens mål och hur dessa mål ska uppnås.

Inom Boende LSS arbetar man med att få in det habiliterande arbetssättet i vardagsarbetet.

Alla arbetsterapeuter inom hemvården har haft yrkesspecifik träff med arbetsterapeut och hälsoekonom från Lunds universitet med fokus på hälsoeffekter av rehabilitering.

Samarbetet med civilsamhället ska utvecklas

Under och efter sommaren har möjligheterna öppnats igen för närmare samverkan med frivilliga och ideella organisationer vilket förbättrat förutsättningarna att uppnå målen.

Frivilligkraft har genomfört Frivilligkraftscafé på alla kommunens träffpunkter under våren och pensionärsorganisationerna har arrangerat musikspelning & fika för alla

seniorer.

Verksamhetsmål

Verksamhetsmål	Indikatorer	Mål 2022	Utfall aug 2022	Utfall 2020
Ökad kvalitet - äldreomsorg	Alla enheter ska ha resultat över 60 procent i minst tolv frågor i den nationella brukarundersökningen.	100 %	*	33 %
Ökad kvalitet - personer med funktionsnedsättning/LSS	Alla enheter ska ha resultat över 60 procent i samtliga frågor i den individuella kvalitetsuppföljningen.	100 %	*	93 %
Brukarens individuella behov, mål och måluppfyllelse ska stå i centrum.	Andel mål i beställningen som är uppfyllda.	83 %	78 %	90 %
	Vid beslut om insats ska målen vara tydliga och mätbara.	93 %	90 %	89 %
	Av genomförandeplanen ska det framgå hur målet ska uppnås.	80 %	76,5 %	72 %

* Utfallet redovisas per helår i samband med årsanalys 2022.

Ökad kvalitet inom äldreomsorgen

Som underlag används resultatet i den nationella brukarundersökningen. Resultatet av undersökningen presenterades i slutet av juni och i den övergripande frågan om hur nöjd man är med hemvården respektive särskilt boende var det sammanlagda resultatet att 86 % av brukarna med hemtjänst var sammantaget nöjda eller mycket nöjda och motsvarande siffra var 76 % i särskilt boende. Resultatet ligger i nivå med riket.

Ökad kvalitet - personer med funktionsnedsättning LSS

Som underlag används resultatet i förvaltningens uppföljning av brukarnas upplevda kvalitet. Frågorna i den individuella kvalitetsuppföljningen reviderades inför år 2022. .

Det sammantagna resultatet av uppföljningen av brukarens upplevelse av kvalitet visar genomgående att majoriteten är nöjda med det stöd som utförs – både genom personellt och digitalt stöd.

Sammanställning på enhetsnivåer och analysarbetet pågår inom respektive verksamhetsområde och sammanställs inför årsanalysen.

Andel mål i beställningen som är helt uppfyllda uppnådde fram till sommaren 82% inom hemvården och 74 % inom särskilt boende i de 274 uppföljningar som genomförts.

Smartare Lund

Kommunfullmäktiges mål kopplat till fokusområdet utgörs av följande viljeinriktningar:

Kommunfullmäktigemål
<p>4. I Lund ska vi vara ledande inom innovation och skapande</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>5. Lunds kommun ska vara ledande inom miljö och klimat</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>6. Lunds kommun ska vara ett attraktivt och funktionellt besöksmål</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 aug 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 %	90 %	**
	Brukare med en digital insats upplever att insatsen bibehåller eller ökar självständigheten.	80 %	76,5 %	**

*Utfallet följs upp per helår i samband med årsanalys 2022.

** Frågorna är nya för år 2022 i uppföljningen av brukarens upplevda kvalitet och uppföljningen till delårsrapporten omfattar endast mätperioden maj-juni.

Antalet digitala insatser

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*. I nuläget har 698 stycken brukare valt ett mobilt trygghetslarm.

Brukarens upplevelse av den digitala insatsen

Som ett led i att följa upp och säkra kvalitet i digitalt utfört stöd ställs sedan i maj 2022 även frågor gällande om brukaren har ökat eller bibehållit sin känsla av trygghet och/eller självständighet genom det digitala stödet i samband med uppföljningen av brukarens upplevda kvalitet.

Av 1163 brukare som frågan ställts till under första halvåret har 691 brukare stöd som utförs genom digital teknik eller digitala hjälpmedel. Resultatet visar att brukarna till stor del upplever att det digitala stödet bibehåller eller ökar tryggheten och självständigheten. 92% av brukarna uppger också i undersökningen att de är nöjda med den digitala insatsen.

En forskningsstudie *welfare@home* genomförs inom två hemvårdsområden. Det är en grupp forskare vid Lunds och Jönköping universitet som forskar på medarbetares och brukares erfarenheter och upplevelser av välfärdsteknik. Syftet med studien är att samla kunskap som främjar utvecklingen av befintlig välfärdsteknik genom att reda på hur välfärdsteknik underlättar för eller utmanar äldre personer som har hemtjänst.

Utvecklingsarbetet är pågående.

Organisationen Lund

Kommunfullmäktiges mål kopplat till fokusområdet utgörs av följande viljeinriktningar:

Kommunfullmäktigemål
<p>7. Lunds kommun ska vara en modern och attraktiv arbetsgivare</p> <p>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.</p>
<p>8. Vi vill uppmuntra nytänkande och en stark innovationskultur i organisationen.</p> <p>Organisationen ska arbeta med att hålla låg kostnad per produktionsenhet, samtidigt som kommunen vågar testa nytt och uppmuntrar innovation.</p>

Nämndens utvecklingsmål

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

*Utfallet följs upp per helår i samband med årsanalys 2022.'

Den totala sjukfrånvaron för uppföljningsperioden är 9,8 % vilket är en liten ökning med 0,6 procentenheter jämfört med samma period 2021.

Mätning av hållbart medarbetarindex (HME) mäts i medarbetarenkäten som genomförs under hösten.

Utvecklingsarbete pågår.

Ekonomi

Kommunfullmäktiges mål kopplat till fokusområdet utgörs av följande viljeinriktningar:

Kommunfullmäktigemål
9. Lunds kommun ska ha långsiktig hållbar ekonomi
Välfärdens långsiktiga finansiering ska tryggas genom överskott och lågt risktagande. Kostnadsutvecklingen ska som helhet vara lägre än intäktsutvecklingen.

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 på 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.

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 och fortsätter under året med ersättningen till bostads med service enligt LSS, arbetet kommer att fortsätta under 2022.

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 och plan för hur förändringar ska genomföras.

Nämndens utvecklingsmål

Resultat och ekonomisk ställning

Resultat

Resultaträkning (431)

(Mnkr)	Utfall aug	Budget aug	Avvikelse aug	Budget 2022	Prognos 2022	Avvikelse 2022
Intäkter	207,6	148,9	58,7	223,4	301,6	78,2
Kostnader	-1 658,4	-1 693,3	34,9	-2 540	-2 546,4	-6,4
Avskrivningar	-6,1	-7,8	1,7	-11,7	-9,8	1,9
VERKSAMHETENS NETTOKOSTNADER	-1 456,8	-1 552,2	95,3	-2 328,3	-2 254,6	73,7
Finansiella kostnader	0	0	0	0	0,1	0,1
RESULTAT EFTER FINANSIELLA POSTER	-1 456,8	-1 552,2	95,4	-2 328,3	-2 254,5	73,8

(Mnkr)	Utfall aug	Budget aug	Avvikelse aug	Budget 2022	Prognos 2022	Avvikelse 2022
Kommunbidrag	1 552,2	1 552,2	0	2 328,3	2 328,3	0
Nämndsbidrag/Resursfördelning	0	0	0	0	0	0
RESULTAT	95,4	0	95,4	0	73,8	73,8

Analys av resultat

Periodens resultat

Periodens resultat är ett överskott på 95,7 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 under perioden som inte varit budgeterade.

Prognos

Prognos för helår 2022 är ett överskott på cirka 73,8 mnkr vilket är en avvikelse mot ram med 3,2 %. Störst skillnad mellan prognosen i maj och augusti är statsbidrag på cirka 16,3 mnkr som inte tidigare tagits med i prognosen.

Efter årets första åtta månader beräknas ett underskott vid årets slut inom Särskilt boende på cirka 20,9 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. Under sommaren har kostnad för personal ökat mer än tidigare på grund av ökad beläggning samt ökad sjukfrånvaro under sommaren. Kostnaderna för material och livsmedel har ökat.

Boende LSS visar på ett överskott på cirka 9,6 mnkr. Anledning till överskottet är bland annat lägre kostnader inom flera gruppboendestäder samt att kostnaden för en placering i egen regi blivit lägre än förväntat. Verksamheten har även fått del av statsbidrag.

Hemvården inklusive korttidsverksamhet visar på ett överskott på cirka 22,7 mnkr, en förbättring med 10,6 mnkr jämfört med i maj där en anledning är statsbidrag som inte var beslutade i maj. 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 3,8 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 11,3 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 8,2 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 2,6 mnkr på grund av avslutad placering under våren.

Personlig assistans enligt LSS och SFB visar på ett överskott på ca 10,7 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 13,2 mnkr med anledning av bland annat vakanta tjänster samt outnyttjade 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 102,9 mnkr varav 41 mnkr som ett tilläggsanslag.

I prognos och utfall ingår merkostnader på grund av pandemin under perioden med 35,1 mnkr och prognosen vid årets slut är 51,8 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. Nämnden har inga registrerade kostnader på grund av situationen i Ukraina.

Investeringar

Investeringsredovisning

(Mnkr)	Utfall aug	Budget 2022	Prognos 2022	Avvikelse 2022
Inventarier, fordon	-2,7	-13	-10,8	2,2
TOTALT	-2,7	-13	-10,8	2,2

Analys av investeringar

Periodens resultat

Efter åtta månader har 2,7 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 10,8 mnkr kommer att användas för investering men det råder stor osäkerhet om vissa upphandlingar blir klara och levererade före årets slut. En 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 juli.

Antal tillsvidareanställda

	31 jul 2022	31 jul 2021	31 jul 2020
Tillsvidareanställda kvinnor	1 984	1 990	2 043
Tillsvidareanställda män	603	549	521
Tillsvidareanställda totalt	2 587	2 539	2 564

Antal visstidsanställda

	31 jul 2022	31 jul 2021	31 jul 2020
Visstidsanställda kvinnor	840	862	837
Visstidsanställda män	545	457	404
Visstidsanställda totalt	1 385	1 319	1 241

Antal årsarbetare

Summerade sysselsättningsgrader (två personer som arbetar 50% blir en 1 årsarbetare och en person som arbetar 100% blir också en årsarbetare), uppdelat på tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön, per den 31 juli.

Antal tillsvidareanställda, omräknat till årsarbetare

	31 jul 2022	31 jul 2021	31 jul 2020
Tillsvidareanställda kvinnor	1 899	1 878	1 905
Tillsvidareanställda män	591	533	498
Tillsvidareanställda totalt	2 489	2 411	2 402

Antal visstidsanställda, omräknat till årsarbetare

	31 jul 2022	31 jul 2021	31 jul 2020
Visstidsanställda kvinnor	794	783	750
Visstidsanställda män	511	419	362
Visstidsanställda totalt	1 305	1 203	1 112

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 - jul 2022	Jan - jul 2021	Jan - jul 2020
Faktiskt arbetad tid / 1700, tillsvidareanställda kvinnor	742	749	739
Faktiskt arbetad tid / 1700, tillsvidareanställda män	317	287	253
Faktiskt arbetad tid / 1700, tillsvidareanställda	1 060	1 036	992

Faktiskt arbetad tid omräknad till årsarbeten, visstidsanställda

	Jan - jul 2022	Jan - jul 2021	Jan - jul 2020
Faktiskt arbetad tid / 1700, visstidsanställda kvinnor	256	280	259
Faktiskt arbetad tid / 1700, visstidsanställda män	179	162	137
Faktiskt arbetad tid / 1700, visstidsanställda	435	441	396

Faktiskt arbetad tid omräknad till årsarbeten, timavlönade

	Jan - jul 2022	Jan - jul 2021	Jan - jul 2020
Faktiskt arbetad tid / 1700, timavlönade kvinnor	92	63	68
Faktiskt arbetad tid / 1700, timavlönade män	62	59	55
Faktiskt arbetad tid / 1700, timavlönade	154	122	123

Analys av antal anställda, årsarbetare och arbetad tid

Antal tillsvidareanställda har ökat efter en liten nedgång 2021. I oktober 2021 ändrades konverteringsreglerna till tillsvidareanställning genom det centrala avtalet. Istället för konvertering till tillsvidareanställning efter två års visstidsanställning blev det efter 18 månader. En del av de medarbetare som anställdes som överanställningar under pandemin för att tillgodose personalförsörjningen vid frånvaro blev med anledning av detta tillsvidareanställda.

Andelen män ökar stadigt, både bland tillsvidare- och visstidsanställda vilket är positivt ur ett jämställdhetsperspektiv. Det höga antalet visstidsanställda beror på semestervikarier som är anställda över sommarmånaderna. I denna siffra ingår även ca 250 medarbetare som har en ordinarie tillsvidareanställning vilande. Exempelvis är uppdraget som samordnare på enheterna en visstidsanställning där ordinarie anställning ligger vilande under samma tid.

Antal årsarbetare ökar sedan införandet av "Heltid som norm". I det centrala avtalet från den 1 april ändrades heltidsmättet för medarbetare med nattjänstgöring med två timmars förkortning per vecka från 36:20 till 34:20. Detta medförde att en del valde att gå upp till heltid och en del valde att öka sin sysselsättningsgrad. I första hand gällde avtalet medarbetare med ständigt nattjänstgöring. Eftersom alla kommuner arbetar med heltid som norm tillkom en överenskommelse mellan SKR och Kommunal och Vision som lättade upp skrivningen till att avse de som hade minst 80% nattjänstgöring av sin ordinarie sysselsättningsgrad. Därutöver gjordes en överenskommelse mellan förvaltningen och Kommunal och Vision i Lund, att de som arbetar heltid och har en blandad tjänstgöring av kväll och natt ska få det lägre heltidsmättet inom Kommunals och Visions avtalsområden.

Den faktiskt arbetade tiden har ökat något för tillsvidareanställda medan den har minskat för visstidsanställda under samma tid. Beroende på semesterförläggningen

mellan åren kan siffrorna variera.

Den faktiskt arbetade tiden har ökat för timavlönade då korttidsfrånvaron på en del enheter har varit hög under den första delen av året med anledning av frånvaro relaterad till pandemin.

Rekryteringen av sommarvikarier har visat sig vara en större utmaning än tidigare år trots särskilda kommunikativa åtgärder som besök på skolor med relevanta utbildningar och extra kampanjer i sociala medier. Verksamheterna har haft en bemanning för att klara verksamheten under sommaren men, det har inte funnits några direkta marginaler för oförutsedda situationer när det gäller tillgång på sommarvikarier. Semestervikarier som tillkommit sent i rekryteringsprocessen och som inte kunnat arbeta på hela schema har gått in som timavlönade enstaka dagar/veckor.

Personalomsättning

Tabellen visar antal tillsvidareanställda som slutat under januari-juli dividerat med antal tillsvidareanställda totalt per den 31 juli.

Personalomsättning

Jan - jul 2022			Jan - jul 2021			Jan - jul 2020		
Kvinnor Jul 2022	Män Jul 2022	Totalt Jul 2022	Kvinnor Jul 2021	Män Jul 2021	Totalt Jul 2021	Kvinnor Jul 2020	Män Jul 2020	Totalt Jul 2020
12%	9%	11%	8%	7%	8%	8%	8%	8%

Personalomsättning utvalda yrkesgrupper

Yrkesgrupper	Jan - jul 2022	Jan - jul 2021	Jan - jul 2020
Undersköterska	11 %	10 %	10 %
Arbetsterapeut	11 %	13 %	5 %
Biståndshandläggare/Handläggare LSS/SoL	17 %	6 %	23 %
Fysioterapeut/Sjukgymnast	2 %	18 %	11 %
Sjuksköterska/Distriktsköterska	16 %	19 %	9 %
Stödassistent	9 %	8 %	7 %

Förvaltningen ser utmaningar i form av ökande konkurrens om kompetens och ökad rörlighet på arbetsmarknaden till följd av coronapandemin. Detta kan vara bidragande faktorer till att den totala personalomsättningen har ökat något jämfört med föregående delår. Ser vi till personalomsättning per yrkesgrupp har den största förändringen skett inom grupperna Biståndshandläggare/Handläggare LSS/SoL och Fysioterapeut/Sjukgymnast. Övriga yrkesgrupper ligger på en stabil nivå.

Inom yrkesgruppen Biståndshandläggare/Handläggare LSS/SoL har fyra medarbetare avgått under delåret. I resultatet från avgångsenkäten för Myndighetsfunktionen som yrkesgruppen tillhör framgår att samtliga avgångar som skett sedan enkäten började skickas ut 2019 beror på att man tagit arbete hos annan arbetsgivare. Upplevelsen är att många av de som slutar som handläggare går vidare till andra tjänster då arbetet för många är ett första arbete efter examen. Myndighetsfunktionen arbetar aktivt med att få medarbetare att trivas och vilja stanna kvar exempelvis genom kompetensutveckling, teambuilding och hälsoinspiratörsrollen.

Inom yrkesgruppen Fysioterapeut/Sjukgymnast går det att se en positiv trend då

personalomsättningen minskat under delåret. Några bidragande faktorer kan vara att HSL-organisationen som inrättades 2019 har stabiliserats och att förvaltningen satsat lönemässigt på yrkesgruppen.

Kompetensförsörjningen är en av förvaltningens största utmaningar och att vara en modern och attraktiv arbetsgivare är en förutsättning för att utföra verksamhetens uppdrag och uppfylla verksamhetens mål. Förvaltningen arbetar aktivt med satsningar och prioriterade aktiviteter inom flera områden för att förändra en hög personalomsättning och hög sjukfrånvaro: god arbetsmiljö och hälsa, tydliga och transparenta anställningsvillkor, relevant kompetens, ett motiverande ledarskap och motiverade ledare.

Heltid som norm

Tabellen visar hur stor andel av de månadsavlönade som hade en sysselsättningsgrad på 100% per den 31 juli.

Andel heltidsanställda

31 jul 2022			31 jul 2021			31 jul 2020		
Kvinnor Jul 2022	Män Jul 2022	Totalt Jul 2022	Kvinnor Jul 2021	Män Jul 2021	Totalt Jul 2021	Kvinnor Jul 2020	Män Jul 2020	Totalt Jul 2020
73%	73%	73%	62%	61%	61%	56%	51%	55%

Andel heltidsanställda utvalda yrkesgrupper

Yrkesgrupper	31 jul 2022	31 jul 2021	31 jul 2020
Undersköterska	78%	68%	58%
Stödassistent	80%	74%	61%
Vårdbiträde	60%	40%	38%
Stödbiträde	55%	41%	27%

Andelen heltidsanställda medarbetare har ökat sedan "Heltid som norm" infördes i förvaltningen. Medarbetare som är tillsvidareanställda på deltid inom Kommunals avtalsområde kan önska att gå upp till heltid. I det centrala avtalet från den 1 april ändrades heltidsmättet för medarbetare med nattjänstgöring till 34:20 timmar per vecka, en minskning med två timmar. Detta medförde att en del av de medarbetarna med en hög deltidstjänstgöring valde att gå upp till heltid.

Nya tillsvidareanställningar inom avtalsområdet är på heltid. Förvaltningen har arbetat aktivt med att införa heltid och arbetar fortfarande med att införa en heltidsorganisation.

Statistik för heltidsarbetande inom vård och omsorg, visar att Lund låg över riket som helhet 2021. Lund hade 68,6% jämfört med riket på 59,2%. (Siffror för 2022 finns ej tillgängliga).

Siffrorna ovan visar alla anställda i juli. Under juli är många månadsavlönade semestervikarier inte alltid anställda på heltid. Dels vill alla vikarier inte arbeta heltid och dels så anställs de utifrån verksamhetens behov. En jämförelse med enbart tillsvidareanställda medarbetare (inkl. vilande anställningar) visar siffran för året istället 81% heltidsanställda i hela förvaltningen. (Juli 2021: 75% och juli 2020: 65%).

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 - jul 2022	Jan - jul 2021	Jan - jul 2020
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - kvinnor	10,6	9,8	10,8
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - män	7,4	7,2	8
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid - total	9,8	9,2	10,2

Sjukfrånvaro fördelning

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

Nyckeltal	Jan - jul 2022	Jan - jul 2021	Jan - jul 2020
Sjukfrånvaro 1-14 dagar i procent av ordinarie arbetstid	Kvinnor Jul 2022 5,7 % Män Jul 2022 5,2 % Totalt Jul 2022 5,6 %	Kvinnor Jul 2021 4,7 % Män Jul 2021 4,6 % Totalt Jul 2021 4,7 %	Kvinnor Jul 2020 5,3 % Män Jul 2020 5,3 % Totalt Jul 2020 5,3 %
Sjukfrånvaro 15- dagar i procent av ordinarie arbetstid	Kvinnor Jul 2022 4,9 % Män Jul 2022 2,2 % Totalt Jul 2022 4,2 %	Kvinnor Jul 2021 5,1 % Män Jul 2021 2,6 % Totalt Jul 2021 4,5 %	Kvinnor Jul 2020 5,5 % Män Jul 2020 2,7 % Totalt Jul 2020 4,9 %

Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer

Tabellen visar hur stor andel av nämndens totala sjukfrånvaro som är över 60 dagar till och med 31 juli. Tabellen avser månadsavlönade.

Nyckeltal	Jan - jul 2022	Jan - jul 2021	Jan - jul 2020
Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i procent av total sjukfrånvaro - män	26,9	28,9	26,1
Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i procent av total sjukfrånvaro- kvinnor	41,4	46,4	45,3
Sjukfrånvaro 60 dagar eller mer i procent av total sjukfrånvaro - total	38,6	43,2	42

Analys av sjukfrånvarons förändringar

År 2022 har Vård- och omsorgsförvaltningen som mål att den totala sjukfrånvaron inte skall överstiga 8,2 %. I tabellen anges sjukfrånvaron för månadsavlönade perioden januari-juli. Den totala sjukfrånvaron för perioden är 9,8 % vilket är en liten ökning med 0,6 procentenheter jämfört med samma period 2021. På verksamhetsnivå har sjukfrånvaron ökat inom alla områden, där Myndighetsfunktionens sjukfrånvaro ökat allra mest med 2,7 procentenheter.

Man kan konstatera att det är sjukfrånvaron avseende dag 1 - 14 som står för ökningen, bland både kvinnor och män. Den kraftigt ökade smittspridningen av Covid-19 som drabbade förvaltningen de inledande månaderna av 2022, och som sågs i hela samhället, bedöms vara den främsta orsaken. 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.

Sjukfrånvaron som avser dag 15 eller mer, liksom dag 60 eller mer, har i stället fortsatt följa den nedåtgående trend vi sett de senaste åren. Det kan förklaras med det arbete som sker på olika nivåer inom förvaltningen. Sedan början av 2022 pågår exempelvis ett aktivt arbete i förvaltningen med stöd till chefer vars medarbetare varit sjukskrivna ett år eller mer. I samarbete med det kommunövergripande projektet "Minska sjukfrånvaron" har majoriteten av förvaltningens chefer genomgått en workshop kring kommunens rehabiliteringsprocess.

Projektet "Utveckla hälsoinspiratörsrollen", som pågår under hela 2022, bidrar till att fler och fler enheter inför och utvecklar rollen. En hälsoinspiratör är en medarbetare som har i uppdrag att vara ett hälsofrämjande stöd till chef och kollegor på sin arbetsplats. Det är en satsning på det hälsofrämjande och förebyggande arbetet i förvaltningen.

De yrkesgrupper som svarar för den högsta sjukfrånvaron är undersköterskor (12,6%), lokalvårdare (10,8%), stödassistenter (10,7%), stödbiträden (9,5%) och vårdbiträden (9,20%). Den lägsta sjukfrånvaron står enhetschefer (1,6%), enhetsadministratörer (3,2%) och arbetsterapeuter (5,2%) för. Jämfört med samma period 2021 har den totala sjukfrånvaron ökat för samtliga av dessa yrkeskategorier med undantag från enhetschefer och enhetsadministratörer där den i stället minskat med flera procentenheter. Bland yrkesgruppen biståndshandläggare har sjukfrånvaron ökat med 4,4 procentenheter jämfört med samma period föregående år. Ökningen har olika förklaringar vilket bland annat lett till åtgärder på individnivå.

Verksamhetens påverkan med anledning av Corona

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 stabläge och chef i beredskap inom vård- och omsorgsförvaltningen återinfördes i slutet av 2021 och fortgick fram till början av mars 2022. 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 föränmäla 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.

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

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.

Under våren förstärkte verksamhetsområdena med extra baspersonal i olika omfattning för att ge medarbetarna möjlighet till återhämtning, utrymme för utbildning/fortbildning och ta ut ledigheter. Resursförstärkningen förlängdes till och med när sommarsemesterna började. Vikarierna skulle också underlätta sommarrekryteringen.

Under forumet Chefstid i april hade cheferna i organisationen möjlighet att tillsammans

föra en dialog kring erfarenheterna vi fått under pandemin.

Organisation och ledning kommer även fortsatt att behöva hantera olika postcovid effekter från den omfattande pandemin samhället genomgått.