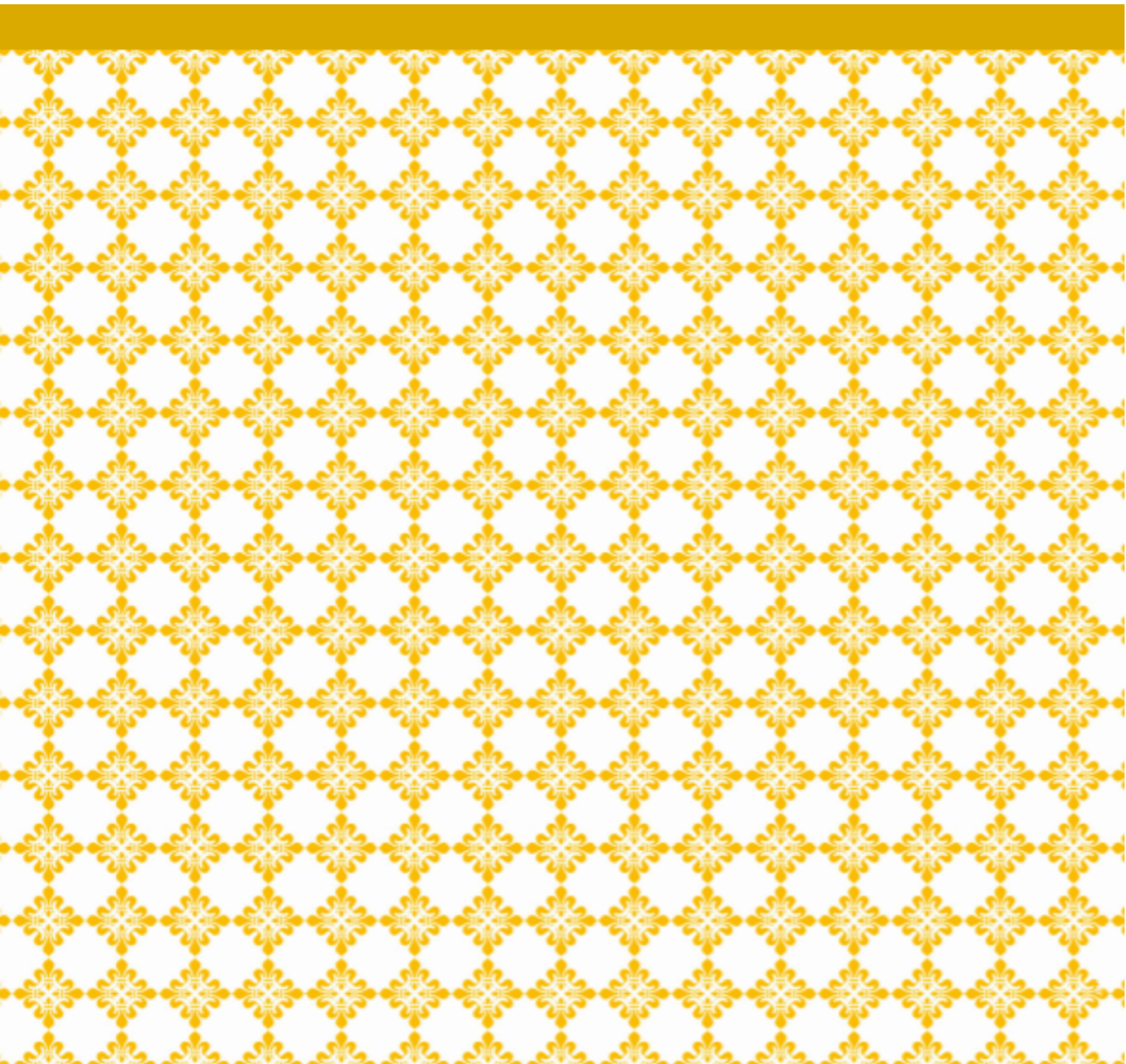


# Verksamhetsberättelse 2022

Vård- och omsorgsnämnden





# Innehållsförteckning

1	Sammanfattning.....	4
2	Uppdrag och ansvar.....	4
3	Väsentliga händelser.....	5
4	Uppföljning verksamhetsmål .....	6
5	Uppföljning medarbetarmål.....	10
6	Uppföljning ekonomi .....	14
7	Investeringsredovisning.....	19
8	Förväntad utveckling .....	20
9	Internkontroll .....	22

## Bilagor

*Bilaga 1: Helår 2022 Uppföljning internkontrollplan VON Personalkontinuitet inom hemtjänst*

*Bilaga 2: Helår 2022 Uppföljning internkontrollplan VON extern personalomsättning*

*Bilaga 3: Helår 2022 Uppföljning internkontrollplan VON Sjukfrånvaro*

# 1 Sammanfattning

## Anvisning

Skriv en kort sammanfattning av hela rapporten.

I spåren av en tuff tid med pandemin var det en utmattad organisation som gick in i år 2022 och som fortsatt under året haft besvärliga perioder med större och mindre smittspridningar att hantera.

Det är en betydande utmaning att säkerställa återhämtning för medarbetarna inom förvaltningens kärnverksamheter men också att bibehålla deras engagemang och motivation.

Det är en tid där förvaltningen också möter stora utmaningar i att rekrytera medarbetare, baspersonal likväl som hälso- och sjukvårdsmedarbetare. I kombination med att rekrytera kompetenta medarbetare ökar också komplexiteten för den verksamhet som ska bedrivas med svårt sjuka kunder.

För att ge cheferna rätt förutsättningar i sitt dagliga arbete fortsätter arbetet med att tillsätta ytterligare ett antal enhetschefer för att säkerställa ett hållbart ledarskap övertid, med färre medarbetare per chef.

Utfallet för 2022 landar på -0,9 miljoner kronor efter det tillskott av skatteintäkt på 24 miljoner kronor som förvaltningen fick under hösten. Skatteintäkten har använts för att täcka underskotten för köpta platser, samt materialkostnader för covid-19

## 2 Uppdrag och ansvar

### Anvisning

Beskriv kortfattat nämndens uppdrag och ansvarsområden (enligt nämndens reglemente samt lagar/förordningar). Beskriv gärna även hur organisationen ser ut.

Vård- och omsorgsnämnden ansvarar för:

- \* handläggningen och verkställigheten av enskilda ärenden av vård, omsorg och hjälpkaraktär
- \* kommunens uppgifter enligt socialtjänstlagen (SoL 2001:453), dock inte ekonomiskt bistånd, stöd och behandling avseende missbruk, stöd till brottsutsatta, arbetsrehabiliterande sysselsättning samt bostadslösa, eller sådana uppgifter som åligger socialnämnden i Enköpings kommun enligt dess reglemente
- \* kommunens uppgifter enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS 1993:387). Nämndens ansvar enligt denna punkt omfattar dock inte verkställandet, utförandet, av korttidstillsynen som avses i 9 § p. 7 LSS. Ansvar för utförandet av sådan tillsyn utförs av utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden enligt dess reglemente.
- \* kommunens uppgifter enligt hälso- och sjukvårdslagen (HSL 2017:30) för personer över 17 år, enligt 3-5 kap samt 11-18 kap
- \* kommunens uppgifter enligt lagen om bostadsanpassningsbidrag (BAB 2018:222) m m
- \* Ansvar för det kommunala erbjudandet om servicetjänster enligt lag (2009:47) om vissa kommunala befogenheter (2 kap 7 §) för att ge personer över 70 års ålder hjälp med enklare saker för att förebygga olyckor.

## 3 Väsentliga händelser

### Anvisning

Beskriv kortfattat viktiga och *unika* händelser som skett under året samt hur dessa påverkat måluppfyllelsen och ekonomin. Det kan både vara planerade och oförutsedda händelser av väsentlig betydelse som haft påverkan på resultatet.

Precis som i landets övriga kommuner har vård- och omsorgsförvaltningen utmanats av effekterna som pandemin fört med sig under de senaste åren. Smittspridningen tog ny hög fart under 2022 års första månader vilket återigen påverkade verksamheterna kraftigt med hög sjukfrånvaro samt svårigheter att bemanna. Även en mindre smittspridning tog fart under våren som ledde till återinförande av vissa restriktioner. Vilket också blev en extra tuff utmaning i kombination med svårigheten att tillsätta sommarvikarier. 2022 års sista smittspridning tog fart under årets sista månader där vissa restriktioner återigen infördes. Dessa omständigheter speglas direkt i förvaltningens resultat med stora kostnader för sjukfrånvaro, övertid och fyllnadstid.

Svårigheten att rekrytera sjuksköterskor kvarstår. Förvaltningen ser även liknande tendenser när det gäller yrkeskategorierna, biståndshandläggare, arbetsterapeuter och fysioterapeuter. För första gången har förvaltningen tvingats ta in konsult på myndighetssidan då rekryteringen inte har lyckats.

Rekryteringarna av sjuksköterskor är långdragna och det tar tid innan de vakanta fasta tjänsterna tillsätts. De har en nyckelfunktion inom vård- och omsorgsverksamheterna, både utifrån hälso- och sjukvårdsinsatserna som de utför och i sin arbetsledande roll för baspersonalen. Arbetet med att säkra tillräckliga sjuksköterskeresurser inför sommaren var en betydligt större utmaning för 2022 än någonsin tidigare. Förvaltningens målsättning är alltid en bemanning där patientsäkerheten är i fokus. Erfarenheten från tidigare år är att bemanningen över sommaren genererar en hög kostnad. Men under 2022 har problematiken att överhuvudtaget få tag på tillräckliga resurser varit den största oron. Inte ens bemanningsföretagen har kunnat leverera.

Förvaltningen arbetar vidare med satsningen "Äldreomsorgslyftet" inom äldreomsorgen. Här får medarbetare en möjlighet att utbilda sig till undersköterska samtidigt som de får en försäkrad om en heltidsanställning. Drygt 30 stycken medarbetare har valt att ta chansen under 2022. Detta är en utmaning för förvaltningen samtidigt som det är en förutsättning för att klara kommande uppdrag. Att med begränsade ekonomiska resurser säkerställa kompetensförsörjningen och erbjuda önskad sysselsättningsgrad och ta bort delade turer, samtidigt som ett visst antal medarbetare krävs för att kunna erbjuda så kallade "hälsosamma scheman" är en stor utmaning. Detta i kombination med svårigheten att rekrytera kompetenta medarbetare, ökar också komplexiteten för den verksamhet som ska bedrivas med svårt sjuka kunder.

Sedan flera år tillbaka har det periodvis varit mycket svårt att rekrytera baspersonal under sommaren, men 2022 har det varit en exceptionell situation. Det är en kombination av att det råder brist på rätt personer med rätt utbildning på arbetsmarknaden, men också att vikarier vill styra sin egen tid och inte önskar jobba när behovet finns. Samtidigt som vi bedömer att det saknas ett visst mått av ansvarstagande när verksamheter har rekryterat personer som sedan tätt in på starten hoppar av sitt uppdrag. Vi ser också att vi konkurrerar om samma medarbetare med andra typer av verksamheter, utanför kommunen, som kan erbjuda högre lön och bättre arbetsvillkor.

För att säkerställa sommarbemanningen under året har det här lett till att medarbetare har fått avbryta sin planerade, välbehövliga semester samt att det blir en fördyring för förvaltningen.

## 4 Uppföljning verksamhetsmål

### Anvisning

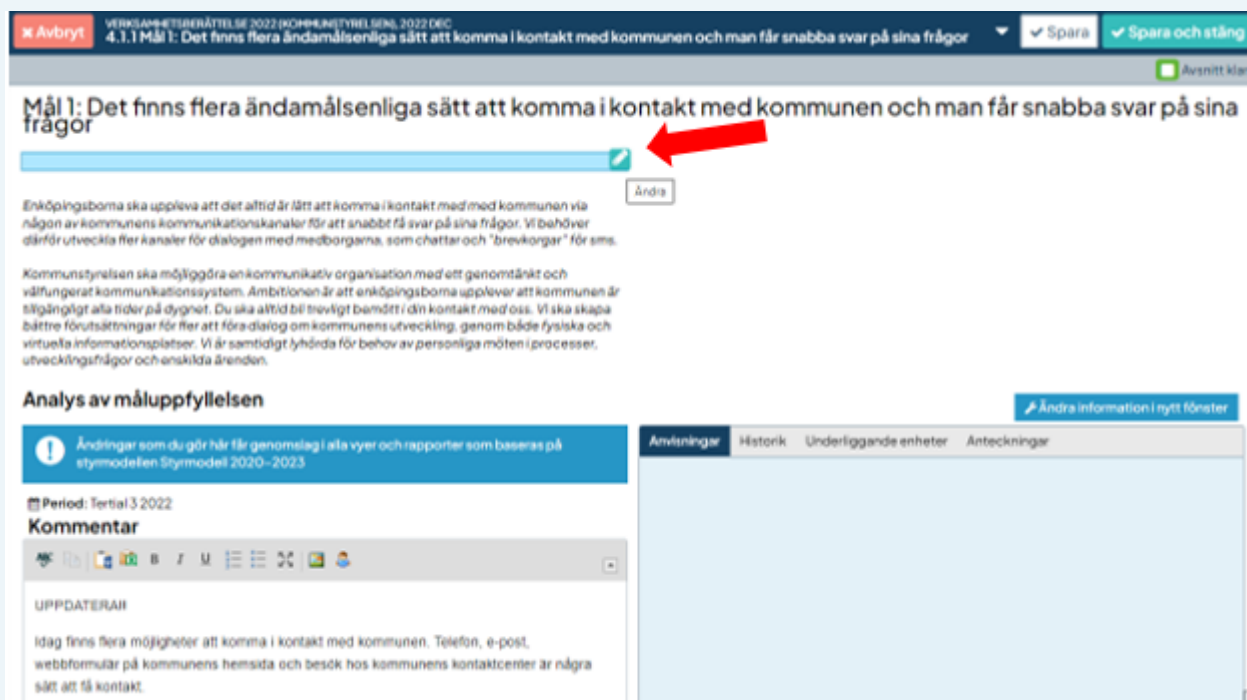
Skriv en analys av förväntad måluppfyllelse per mål. Ange även om bedömningen för målet. Bedömningen görs enligt följande skala i verksamhetsberättelsen 2022:

- På rätt väg: Vi ligger bra till för att nå målet 2023
- Delvis på rätt väg: Vi är på rätt väg men troligtvis inte i den takt vi behöver för att nå målet 2023
- Ej på rätt väg: Utvecklingen står stilla eller går åt fel håll för att nå målet 2023



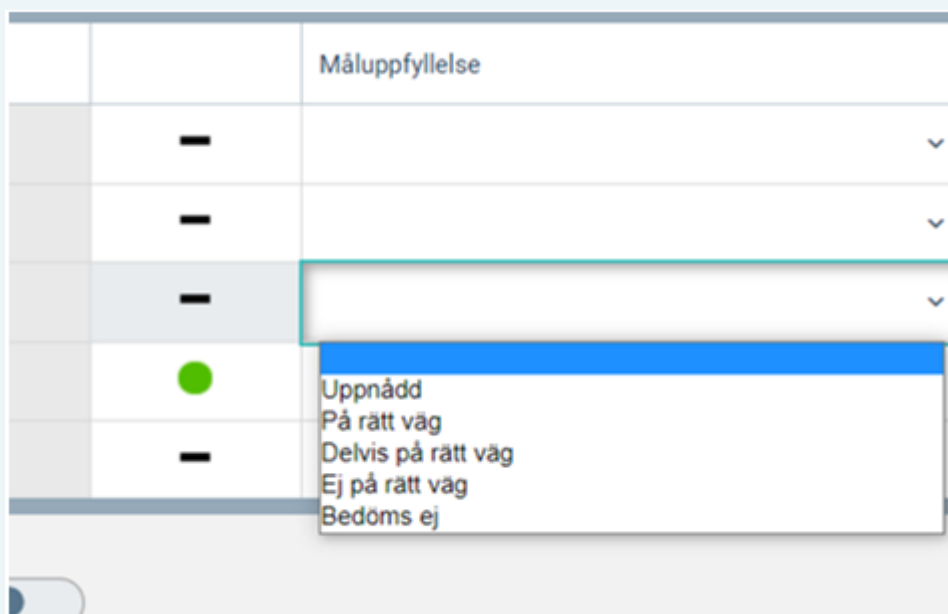
Genomför uppföljningen direkt i rapporten genom att klicka på "penna-papper"-symbolen vid respektive mål (uppföljning ska **inte** ske per uppgift).

"Hovra" högst upp till vänster för att få fram rullisten för bedömningen (se röd pil var). Genomför bedömningen, skriv en analys och spara/stäng.



Se till att rätt period är vald. Gör en bedömning av målluppfyllelsen, skriv en kommentar/analys samt klarmarkera målet.

Bedömningen kan även ske i uppföljningsvyn i styrmodellen "Målstyrning 2023". Välj då "penna-papper"-symbolen för respektive mål i vyn "Följ upp målarbetet 2022" och välj målluppfyllelsen i rullisten. Skriv en kommentar/analys och spara/stäng.



**Uppföljning görs på samtliga mål nämnden/avdelningen/enheten har. i analysen ska det framgå vad som ligger till grund för bedömningen av målluppfyllelsen.**

## 4.1 Delaktighet och demokrati

*Vi ska skapa goda förutsättningar för Enköpingsborna att ta del av och påverka samhällsutvecklingen, direkt eller indirekt genom sina folkvalda. Förutsättningar för det skapas till exempel genom tydliga och transparenta politiska processer men också direkt med medborgarna genom information, medborgardialog och insyn i kommunens gemensamma angelägenheter.*

### 4.1.1 Mål 1: Det finns flera ändamålsenliga sätt att komma i kontakt med kommunen och man får snabba svar på sina frågor

Ej på rätt väg

*Enköpingsborna ska uppleva att det alltid är lätt att komma i kontakt med med kommunen via någon av kommunens kommunikationskanaler för att snabbt få svar på sina frågor. Vi behöver därför utveckla fler kanaler för dialogen med medborgarna, som chattar och "brevkorgar" för sms.*

#### Analys av måluppfyllelsen

Med anledning av den pågående pandemin har det planerade utvecklingsarbetet inte kunnat utföras som planerat.

### 4.1.2 Mål 2: Enköpingsborna känner förtroende för hur kommunen styrs och känner att de kan vara delaktiga i kommunens utveckling

Bedöms ej

*Målet är att Enköpingsborna känner förtroende för kommunen och demokratin. Genom kommunens kanaler ska transparent information ges om de processer som är viktiga för att skapa förtroende och delaktighet. Målet adresserar också arbetet med att fånga upp medborgarnas behov och idéer, bland annat genom samråd med invånare och företag.*

*För vård- och omsorgsnämnden innebär det att bidra till målet genom att genomgående arbeta med individers och grupper delaktighet i planering och utveckling av verksamhet. Exempel på metoder som finns och används är brukarråd-deltagaråd, anhörigråd och matråd. Brukarrevision är en metod som särskilt förordas för utvärdering av verksamhet riktad till personer med psykisk funktionsnedsättning.*

#### Analys av måluppfyllelsen

Detta mål bidrar nämnden endast till och därför finns ingen beslutad indikator att följa upp.

### 4.1.3 Mål 3: De som bor på landsbygden känner att deras del av kommunen också utvecklas

Bedöms ej

*Sammanhållningen mellan land och stad är viktig för att Enköping ska utvecklas på ett bra sätt. En tydlig dialog och samverkan ska lyfta kommunens olika geografiska områden, genom exempelvis kransråd, landsbygdsutvecklare och en förankrad landsbygdsstrategi. Ortsanalysernas intentioner ska tas tillvara.*

*För vård- och omsorgsnämnden innebär det att bidra till målet genom att verka för att möjliggöra att medborgare oavsett ålder och funktionsnedsättning skall kunna bosätta sig och leva likvärdigt i hela*

kommunen. Vård- och omsorgsnämnden är representerade och engagerade i forum som handlar om stadsdelar och kransorters utveckling.

## Analys av måluppfyllelsen

Detta mål bidrar nämnden endast till och därför finns ingen beslutad indikator att följa upp.

## 4.2 Självständigt liv

*Vi ska ge stöd till de enskilda och familjer i alla åldrar som behöver samhällets hjälp för att utifrån sina egna förutsättningar och behov kunna leva ett självständigt, aktivt och tryggt liv.*

### 4.2.1 Mål 9: Personer i behov av stöd får det utifrån sina behov och på rätt nivå

*Oavsett om stödet är tillfälligt eller långvarigt, ekonomiskt eller för fysiskt eller psykiskt hinder ska det ges på rätt nivå. Som kommun bör vi varken betraktas som generösa eller snåla, insatserna ska vara på rätt nivå.*

*För vård- och omsorgsnämnden betyder det att genom ett väl utvecklat kvalitetsledningssystem med hög följsamhet säkra leveranser på rätt nivå. Värdegrundsarbete är ständigt levande där fokus är verksamheter och insatser som präglas av trygghet, jämställdhet och tillit. Personer som är i kontakt med vård och omsorg ska alltid uppleva ett vänligt och respektfullt bemötande i livets alla situationer.*

## Analys av måluppfyllelsen

Det finns svårigheter i att analysera och att dra några slutsatser av resultatet inom äldreomsorgen. Både Socialstyrelsen och förvaltningen ser att resultatet inte har en normal förändring, men bedömer att det har att göra med pandemin. Det är en slutsats från Socialstyrelsen som inte är unik för Enköping.

KF indikatorer	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Mål
9.c Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - hänsyn till åsikter och önskemål, andel (%)	92%	-	85%	92%
9.d Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - hänsyn till åsikter och önskemål, andel (%)	82%	-	87%	87%
9.e Brukarbedömning gruppboende LSS - Brukaren får bestämma om saker som är viktiga hemma, andel %	64%	86%	82%	100%
9.f Fallskador bland personer 65+, 3-årsm, antal/100 000 invånare (prioriterat mål agenda 2030)	2 975	3 044		2 500

Nämnds indikatorer	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Mål
.				

### 4.2.2 Mål 10: Arbets sökande i Enköping får stöd för att etablera sig på arbetsmarknaden eller i annan sysselsättning

◆ Delvis på rätt väg



*I samverkan med andra hjälper vi människor som står utanför arbetsmarknaden att hitta en väg till studier, arbete eller annan sysselsättning.*

*För vård- och omsorgsnämnden innebär det att personer med insats inom daglig verksamhet (t ex Adastra), socialpsykiatrin eller annan sysselsättning får stöd och vägledning utifrån sina förutsättningar och behov. Det ger arbetstagarna en individuell sysselsättning och en möjlighet att bli mer självständiga och delaktiga i samhället.*

### **Analys av måluppfyllelsen**

Efter den senaste enkäten framkommer det att det finns ett förbättringsarbete att göra. När det gäller indikatorn "Brukaren får bestämma om saker som är viktiga" bedömer förvaltningen att det kan vara knutet till en begränsning i aktiviteter under tiden av pandemin.

Under pandemin har det varit en stor utmaning, med den periodvis höga sjukfrånvaron, att säkerställa att kunderna får hjälp och stöd av de medarbetare som de vanligtvis träffar. Det kan påverka det försämrade resultatet gällande indikatorn "Personalen pratar så brukaren förstår".

Verksamheterna arbetar aktivt med sitt resultat och tar fram handlingsplaner och tittar på vilket behov av förändringsarbete som behövs.

Daglig verksamhet inom Omnia och socialpsykiatrins sysselsättning har haft öppet under hela pandemin och stöttat kärnverksamheten med att bland annat köra skyddsmaterial och bygga plexiglasskydd. Kunderna har upplevt det väldigt positivt att få bidra till det samhällsviktiga arbetet.

## **4.3 Gemenskap och upplevelser**

*Vi ska, med särskilt fokus på barn och ungdomar, skapa förutsättningar för ett attraktivt kultur- och friluftsliv, idrottande och sociala träffpunkter som utvecklar Enköpingsbornas livskvalitet, bidrar till en meningsfull fritid samt stärker våra besökares bild av Enköping.*

### **4.3.1 Mål 13: Enköpings kommun har ett attraktivt samarbete med föreningsliv och företagare i leveransen av service till invånarna**

◆ Delvis på rätt väg

*I framtiden kommer inte kommunen själv att kunna leverera på den servicenivå som många förväntar sig. Vi måste samarbeta med de föreningar och företagare som är engagerade i kommunen.*

*För vård- och omsorgsnämnden innebär det att, i samverkan med andra förvaltningar, ge stöd till och bistå med koordinering för att olika grupper och personer ska kunna bidra med frivilliga insatser vad gäller olika former av service och aktiviteter. Det betyder även att ge privata utförare möjlighet att bedriva verksamhet inom nämndens ansvarsområde*

### **Analys av måluppfyllelsen**

**Inte på rätt väg** gällande indikatorn som handlar om samarbete med föreningslivet. Det arbetet pausades på grund av pandemin och har inte startats upp.

**På rätt väg.** De två övriga indikatorerna som handlar om att konkurrensutsätta ett boende inom äldreomsorg respektive LSS är ännu inte påbörjat, men förvaltningen ser för närvarande inget hinder för att det kommer att ske inom utsatt tid.

## **5 Uppföljning medarbetarmål**

### **Anvisning**

Skriv en analys av förväntad måluppfyllelse per mål. Ange även om bedömningen för målet. Bedömningen görs enligt följande skala i verksamhetsberättelsen 2022:

- På rätt väg: Vi ligger bra till för att nå målet 2023
- Delvis på rätt väg: Vi är på rätt väg men troligtvis inte i den takt vi behöver för att nå målet 2023
- Ej på rätt väg: Utvecklingen står stilla eller går åt fel håll för att nå målet 2023

Genomför uppföljningen direkt i rapporten genom att klicka på "penna-papper"-symbolen vid respektive mål (uppföljning ska **inte** ske per uppgift).

"Hovra" högst upp till vänster för att få fram rullisten för bedömningen (se röd pil var). Genomför bedömningen, skriv en analys och spara/stäng.

Se till att rätt period är vald. Gör en bedömning av måluppfyllelsen, skriv en kommentar/analys samt klarmarkera målet.

**I analysen ska det framgå vad som ligger till grund för bedömningen av måluppfyllelsen.**

## 5.1 Mål 21: Ökat medarbetarengagemang

◆ Delvis på rätt väg

### Analys av måluppfyllelsen

Den senaste enkäten visar att hållbart medarbetarengagemang inte är uppfyllt. Förvaltningens resultat har försämrats marginellt från föregående år från 79 till 77 på skalan 0-100. Trots det bedömer förvaltningen ändå att resultatet är delvis på rätt väg då organisationen är mycket utmattad efter ett tungt arbete under den långa perioden av coronapandemin.


Något som har upplevts tydligt, pandemin och de mycket speciella omständigheterna, är att medarbetarna har visat prov på hög kunskap, drivkraft, ansvarstagande, kreativitet och flexibilitet. Det speglar känslan av delaktighet och helhetssyn inom förvaltningen. Men det är en betydande utmaning att säkerställa återhämtning för medarbetarna inom förvaltningens kärnverksamheter samt att bibehålla deras engagemang och motivation.

Det blir en utmaning att kunna sätta in rätt insatser på rätt ställe då resultatet endast redovisas förvaltningsövergripande. Det finns också en svårighet i att dra långtgående slutsatser av resultatet då svarsfrekvensen inte har varit tillfredsställande vilket också bör beaktas i analysen.

KF indikatorer	Startläge	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Mål
21. Hållbart medarbetarengagemang (HME)	83	78	79	77	84

Nämnds indikatorer	Startläge	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Mål
Hållbart medarbetarengagemang VON	80	75	80	77	83

## 5.2 Mål 22: Ledare/chefer känner att de har rätt förutsättningar att göra ett bra jobb och utvecklas i sin roll

 Delvis på rätt väg

### Analys av måluppfyllelsen

Vård- och omsorgsförvaltningens chefer leder idag för många medarbetare. Trots att cheferna säger att de har relativt goda förutsättningar att göra ett bra jobb och utvecklas i sin roll, är bedömningen att färre medarbetare per chef är nödvändigt för ett hållbart ledarskap över tid. Det är också en förutsättning för att förvaltningsledningen ska kunna ställa krav på cheferna att nå hög måluppfyllelse på kort och lång sikt.

Förvaltningen fortsätter med det planerade och pågående arbetet att skapa tydlighet i organisation och roller, att säkerställa trygghet i chefsrollen och att skapa tydlighet i ledning och styrning för medarbetare. Förbättrade rollbeskrivningar för resultatenhetschefer och enhetschefer har underlättat i ledarskapet och har också gett helt andra möjligheter till ett närvarande ledarskap.


Det saknas fortfarande ett antal enhetschefer för att det ska bli en hållbar arbetssituation för resultatenhetscheferna så att de inte har arbetsmiljöansvar för alldeles för många medarbetare. Arbetet med att tillsätta de vakanta tjänsterna kommer att fortgå under början av 2023.

På grund av coronapandemin har det varit ett oerhört hårt tryck på cheferna de senaste, nästan tre åren, så resultatet på chefsfrågorna är väntat.

KF indikatorer	Startläge	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Mål
22 .a Chefsfrågor medarbetarenkät	82	80	80	79	85

Nämnds indikatorer	Startläge	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Mål
Chefsfrågor medarbetarenkät VON	82	80	81	78	87

## 5.3 Mål 23: Sjukfrånvaron i Enköping ska minska

 Ej på rätt väg

### Analys av måluppfyllelsen

Förvaltningen hade en hög smittspridning i början av året samt under våren och början av sommaren. Detta leder naturligtvis till en ökning av sjukfrånvaron och det blir näst intill en omöjlighet att jämföra

med målet som sattes innan pandemin startade.

Dessutom så arbetar den största delen av förvaltningens medarbetare ute i kärnverksamheten. Det innebär att det inte finns några som helst möjligheter att arbeta på distans, vilket direkt innebär högre siffror för sjukfrånvaron.

KF indikatorer	Startläge	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Mål
23 .a Sjukfrånvarostatistik	7,6%	8%	7,7%	8,2%	5,6%

Nämnds indikatorer	Startläge	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Mål
Sjukfrånvaro VON	7,9%	9,8%	9,3%	9,7%	7%

## 5.4 Mål 24: Kommunens (externa) personalomsättning är lägre än åtta procent

◆ Delvis på rätt väg

### Analys av måluppfyllelsen

Förvaltningens externa personalomsättning har ett något lägre utfall än föregående års mätning. Det finns en svårighet i att analysera siffran för respektive chef då ingen personalomsättning har tagits fram per resultatenhet. Men resultatenhetschefernas bedömning är att det på flera håll är en låg personalomsättning bland tillsvidareanställd personal.

### Enkät

KF indikatorer	Startläge	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Mål
24 .a Extern personalomsättning (slutar i kommunen)	10,6%	10%	10,8%	10,3%	8%

Nämnds indikatorer	Startläge	Utfall 2020	Utfall 2021	Utfall 2022	Mål
Extern personalomsättning VON	10,6%	11,7%	12,7%	10%	9,9%

## 6 Uppföljning ekonomi

### Anvisning

Sammanfatta nuläge och analys av det ekonomiska resultatet med fokus på större avvikelser av utfall och/eller prognos jämfört med budget. För vissa verksamheter kan delar av nuläge och analys från ekonomiska nyckeltal och volymer med fördel användas.

Prognosen/utfallet ska beakta ökade kostnader och minskade intäkter med anledning av Ukrainakriget samt eventuell fortgående påverkan av Covid-19. Dessa kostnader och intäkter ska tydligt summeras till en total och redovisas separat i både tabeller och i texten för att enkelt kunna sammanställas.

Tabellen "drittsredovisning" ska ha samma verksamhetsindelning som i beslutad

resursfördelningsmodell (RFM) för 2022.

Ange belopp i mnkr med en decimal. Redovisa intäkter i + och kostnader i -.

## 6.1 Resultaträkning

### Anvisning

Nytt för delårsrapport augusti är att följa upp och analysera nämndens intäkter och kostnader utifrån kontoklasser.

I Agresso desktop samt Agresso web finns rapporten "Resultaträkning budget/prognos/utfall" som ska användas för att fylla i tabellen nedan.

Intäkter / Kostnader (mnkr)	Bokslut 2021	Budget 2022	Utfall helår 2022	Avvikelse utfall mot budget
Taxor och avgifter	37,0	37,2	40,8	3,5
Bidrag (intäkter)	54,4	27,5	50,7	23,2
Övriga intäkter	6,1	4,0	10,8	6,7
<b>Summa intäkter</b>	<b>97,5</b>	<b>68,8</b>	<b>102,2</b>	<b>33,4</b>
Personalkostnader	-634,9	-681,2	-688,4	-7,3
Bidrag (kostnader)	-24,5	-23,6	-26,3	-2,7
Köp av verksamhet	-118,9	-131,8	-143,8	-12,0
Lokalhyror	-59,2	-54,5	-57,2	-2,8
Övriga driftskostnader	-104,1	-100,0	-110,0	-9,9
Kapitaltjänstkostnader	-4,7	-5,1	-4,8	0,4
<b>Summa kostnader</b>	<b>-946,3</b>	<b>-996,2</b>	<b>-1 030,5</b>	<b>-34,3</b>
<b>Summa totalt (mnkr)</b>	<b>-848,8</b>	<b>-927,4</b>	<b>-928,3</b>	<b>-0,9</b>

## 6.2 Driftsredovisning

Verksamhet (mnkr)	Bokslut 2021	Budget 2022	Utfall helår 2022	Avvikelse utfall mot budget
Hemtjänst	-199,4	-213,0	-213,0	0,0
Särskilt boende	-276,0	-300,0	-298,5	1,5
Korttidsboende	-9,4	-11,9	-8,7	3,2
Hjälpmedel, dagverksamhet, jour, demensteam	-41,7	-46,9	-46,3	0,6
Öppen verksamhet äldreomsorg	0	0	0	0
LSS, boende	-105,3	-105,9	-110,8	-4,9
LSS, daglig verksamhet	-45,5	-54,5	-50,6	3,9
LSS, personlig assistans	-60,9	-62,0	-69,5	-7,5
LSS, kontaktperson, ledsagning, avlösare, barnverksamhet, stödfamilj, PO ombud	-26,1	-32,0	-32,8	-0,8

Boendestöd	-19,1	-20,0	-15,7	4,3
Öppen verksamhet socialpsykiatri	-4,5	-4,9	-3,1	1,8
Bostadsanpassning	-6,0	-5,0	-6,8	-1,8
Köpta platser	-21,4	-33,5	-35,2	-1,7
Central administration	-32,5	-36,6	-36,4	0,2
Nämnd	-1,0	-1,2	-0,9	0,3
<b>Totalt (mnkr)</b>	<b>-848,8</b>	<b>-927,4</b>	<b>-928,3</b>	<b>-0,9</b>

## 6.3 Ekonomisk analys

### Anvisning

Kommentera utfallet för året. Kommentera särskilt stora avvikelser jämfört med budget.

Mellan delårsbokslut 2 och årsbokslutet har resultatet förbättrats med 2,1 miljoner kronor, bortsett från den skillnad det var innan förvaltningen fick 24 miljoner kronor i tillskott tack vare ökade skatteintäkter.

Skatteintäkten har använts för att täcka underskotten för köpta platser, samt materialkostnader för covid-19.

Kostnaden för covid-19 för 2022, exklusive tillskott av skatteintäkten, är 13,3 miljoner kronor.

Förvaltningen fick ersättning från staten för sjuklönekostnader motsvarande 6,5 miljoner kronor som har fördelats mellan de olika verksamheterna. De avsåg perioden december 2021-mars 2022.

Särskilt boende har en positiv påverkan på 1,5 miljoner kronor. Det beror på flera olika anledningar, både positiva och negativa. Enskilda ärenden inom socialpsykiatrin har kostat mer än budgeterat, ökad grundbemanning på samsjuklighetsboendet, samt hysjsjuksköterskor med anledning av både sjukskrivning och vakanser. Ytterligare en anledning är att Regalskeppsvägens nya enhet öppnade tidigare än budgeterat. En positiv påverkan är tillskott av statsbidrag där beslut eller utbetalning har kommit sent under året.

Korttidsboende har ett överskott på 3,2 miljoner kronor och det beror att förvaltningen inte har kunnat öppna lika många korttidsplatser som planerat.

LSS boende har ett minusresultat på 4,9 miljoner kronor. Resultatet påverkas till stor del av ett antal enskilda ärenden som är mycket kostsamma för verksamheten.

Daglig verksamhet påverkar resultatet positivt med 3,9 miljoner kronor. Det är ett stort inflöde av nya kunder men på grund av fördröjning i färdigställandet av lokaler för verksamheten minskar personalkostnaden då vakanser ej tillsätts.

Personlig assistans har en negativ påverkan på förvaltningens resultat med -7,5 miljoner kronor. Det beror på flertalet utökade och nya beslut.

Verksamheten boendestöd har arbetat med effektiviseringar, bland annat gällande optimal schemaplanering. Det påverkar resultatet positivt med 4,3 miljoner kronor.

Ett stort enskilt ärende gällande bostadsanpassning bidrar till förvaltningens underskott med minus 1,8 miljoner kronor.

Köpta platser har en stor negativ påverkan på resultatet men har vägts upp av ökade skatteintäkter på 13 mnkr. Förvaltningens kostnad för köp av korttidsplatser är -14,4 miljoner kronor och köpta platser på särskilt boende står för -2,7 miljoner kronor. Underskottet beror bland annat på att förvaltningen har behövt köpa korttidsplatser för kunder som skrivs ut från slutenvården. Där ser förvaltningen ett fortsatt mycket högt tryck och det speglar regionens svårighet att bemanna, som spiller över på kommunen.

Förvaltningens resultat för 2022 inklusive kostnaderna för covid-19 hamnar på -0,9 miljoner kronor.



## Analys av 6.1 Resultaträkning

Bidrag och intäkter har ökat med 33,4 miljoner kronor. Det beror på flera olika delar men bland annat på den ovan nämnda sjuklönekostnaden, ersättningen från socialförvaltningen när samsjuklighetsboendet flyttade till vård- och omsorgs verksamhet, flertalet stadsbidrag samt momsbidrag vid köp av ej skattepliktig verksamhet och avgifter från kunder.

Kostnaderna har ökat med 34,3 miljoner kronor och beror på flera av ovan nämnda anledningar som köp av verksamhet (korttidsplatser bland annat), personalkostnader med anledning av höjd bemanning inom flera verksamheter på grund av komplexa enskilda ärenden och driftskostnader när hyrsjuksköterskor har tagits in samt ökade kostnader för livsmedel och drivmedel.

### 6.3.1 Särskild ekonomisk påverkan

#### Direkta kostnader till följd av covid-19

##### Anvisning

Kommentera särskilt vilka ökade eller minskade kostnader och intäkter nämnden haft med anledning av Covid-19. Ange belopp i mnkr.

Förvaltningens kostnader knutet till covid-19 summeras till 13,3 miljoner kronor. Smittspridningen under början av året hade en betydande påverkan. Under de först månaderna var det ett stort antal kunder som vårdades i kohort samt att medarbetare var hemma vid symtom och smittspårningar. Den stora smittspridningen påverkar förbrukningen av skyddsmaterial men även regionens generella riktlinjer, för vilken utrustning som används vid all nära omvårdnad, har påverkat förvaltningens resultat.

#### Direkta kostnader till följd av Ukraina-kriget

##### Anvisning

Kommentera särskilt vilka direkta kostnader nämnden haft med anledning av Ukraina-kriget. Ange belopp i mnkr.

Observera att indirekta kostnader, exempelvis ökade matpriser och bränslepriser ska inte anges här!

Förvaltningen har endast haft en försumbar kostnad av förbrukningsmaterial till följd av Ukraina-kriget på 0,038 miljoner kronor. Där har förvaltningen fått full kompensation.

#### Direkta kostnader till följd av inflationen

##### Anvisning

Kommentera särskilt vilka kostnader verksamheten haft vad gäller intäktsökningar/minskningar samt kostnadsökningar/minskningar till följd av rådande inflation. Ange belopp i mnkr.

Exempelvis kan det röra sig om stigande bränslepriser och matpriser mm.

Förvaltningen ser en relativt kraftig påverkan på prisökningar gällande drivmedel och livsmedel. Om det är direkt knutet till inflationen är svårt att svara på då det i realiteten kan röra sig om en ökad förbrukning bland annat med anledning av att antalet leasingbilar har ökat något.

För 2022 så har drivmedelskostnaden ökat med 59 procent, cirka 1 miljon kronor jämfört med föregående år och livsmedel har ökat med 24 procent, cirka 1 miljon kronor jämfört med föregående år.

Kostnaden för livsmedel har ökat med 0,7 miljoner kronor jämfört med budgeten.

## 6.4 Åtgärder för budget i balans

### Anvisning

Beskriv de åtgärder som har och/eller kommer att genomföras för att nå en budget i balans. Ange även de ekonomiska konsekvenserna av dessa åtgärder för året och kommande år.

Förvaltningen har under de senaste åren arbetat med effektiviseringar och har nu en bemanning där ytterligare effektiviseringar skulle äventyra patientsäkerheten. Underskottet beror till största del på uppkomna individärenden som förvaltningen inte har kunnat ta höjd för. Ärenden som kräver extra bemanning eller där vi tvingas köpa platser då vi inte kan erbjuda platser i Enköping. Detta berör LSS-området samt särskilt boende med korttidsplatser.

Eftersom förvaltningen nu inte erbjuder annan verksamhet än den som är lagstyrd är det endast effektiviseringar inom bemanning som kan bidra till en budget i balans, vilket som beskrivs ovan inte bedöms vara görligt. Det blir svårstyrt när det uppstår extraordinära kostnader och det inte finns något handlingsutrymme i de beslutade budgetförutsättningarna.

Förvaltningen arbetar ständigt med att ha en effektiv organisation. En åtgärd som påbörjats under 2022 är en centraliserad organisation av sjuksköterskor som går igång vid årsskiftet 2022/2023. Förutom att säkra kompetens och kvalitet är också en av målsättningarna med den att minimera förvaltningens behov av köp av bemanningssjuksköterskor.

## 6.5 Ekonomiska nyckeltal

### Anvisning

Sammanfatta nuläge och analys av ekonomiska nyckeltal med fokus på större avvikelser av utfall och/eller prognos jämfört med budget. Verksamheter som har privata utförare ska ange fördelning privat och kommunal utförare.

Nyckeltal	Bokslut 2020	Bokslut 2021	Budget 2022	Utfall 2022
Utfall i balans jämfört med tilldelad budgetram, andel %	-1,3	-2,2	0	0,1
Nettokostnadsavvikelse äldreomsorg, andel %	5,5	4,8		*
Nettokostnadsavvikelse äldreomsorg i miljoner kr	27	25		*
Kostnad i hemtjänst äldreomsorg, kr/hemtjänsttagare	305 039	324 527		*
Kostnad särskilt boende äldreomsorg, kr/brukare	942 363	842 163		*
Nettokostnadsavvikelse LSS i %	3,6	2,7		*
Kostnad funktionsnedsättning LSS boende, kr/brukare	1 101 200	1 082 390		*
Kostnad funktionsnedsättning LSS daglig verksamhet, kr/brukare	239 443	243 749		*

\* Utfallet för helåret är ännu inte uppdaterat i Kolada.

## 6.6 Volymer

### Anvisning

Sammanfatta nuläge och analys av volymer med fokus på större avvikelser av utfall och/eller prognos jämfört med budget enligt de volymer som finns i beslutad RFM 2022.

Volymer	Bokslut 2021	Budget 2022	Utfall helår 2022	Avvikelse utfall mot budget
Särskilt boende, antal platser	458	456	448	-8
Korttidsboende/växelvård, antal platser	14	7	15	8
LSS boende, antal platser	111	111	111	0
Daglig verksamhet, antal kunder	199	215	222	7
Köpta platser, antal platser	16	20	38	18
Insatser enligt SoL Hemtjänst, antal utförda timmar	312 897	346 000	316 266	-29 734
Insatser enligt SoL Boendestöd, antal utförda timmar	15 311	16 000	12 259	-3 741

Särskilt boende minskar antalet platser i samma omfattning som antalet korttidsplatser ökar. Det beror på att omvårdnadsplatser på särskilt boende har prioriterats om och använts för personer med korttidsbeslut. Det är en följd av den tidigare nämnda utskrivningstakten från slutenvården.

Antalet kunder på daglig verksamhet ökar kraftigt. Det beror både på att kundantalet har minskat något under pandemin, på grund av rädsla hos kunderna för att bli smittad på sin arbetsplats, men även en generell ökning av antalet biståndsbeslut inom området. Det är ett stort inflöde av kunder som till exempel har slutat skolan. Det finns en svårighet i att hitta lämpliga lokaler för kunder inom daglig verksamhet och med det en risk för viten på grund av ej verkställda beslut. Om förvaltningen hade haft tillräckligt med lokaler hade antalet kunder på daglig verksamhet med stor sannolikhet varit drygt 230 stycken.

Köpta platser ökar kraftigt på grund av att förvaltningen behöver köpa plats på särskilt boende i annan kommun, samt korttidsplatser inom särskilt boende till följd av brist på egna platser som nämns ovan. Det påverkar inte endast volymerna utan medför även en hög avvikelse rent kostnadsmässigt mot lagd budget.

Antalet utförda timmar inom hemtjänst har minskat jämfört med budgeten och ökat jämfört med föregående år. Det är en insats som generellt är komplicerad att budgetera och det har varit extra svårt att analysera avvikelser under pandemin då nya mönster i människors livsmiljö har uppstått.

Insatsen boendestöd har minskat både jämfört med budgeten och föregående år. Den utförda tiden minskar på grund av att kunderna tar emot färre timmar än budgeterat. Det är en målgrupp där det dagliga måendet direkt avspeglas i om de önskar få sina insatser utförda eller inte.

## 7 Investeringsredovisning

### 7.1 Investeringsredovisning, årlig budget (mnkr)

#### Anvisning

Fyll i tabellen med nämndens årliga investeringsbudget, uppdelad på enskilda projekt, samlingsposter och inventarier. De enskilda projekten kan summeras på valfri passande nivå. Kommentera avvikelser mot budget och om investeringarna kommer att genomföras enligt plan. Här kommenteras även enskilda projekts avvikelser mot årets budget.

I samband med helårsbokslut lämnar respektive nämnd förslag till ombudgetering av investeringsbudget. Ange önskemål om ombudgetering i tabellen och motivera ombudgeteringen under kommentarer.

### Anvisning

Ange belopp i mnkr, redovisa intäkter i + och kostnader i -

Investeringar 2022 (mnkr)	Budget 2022	Utfall helår 2022	Avvikelse utfall mot budget	Förslag om-budgeteringar
Inventarier	-4,4	-4,1	0,3	
<b>Totalt (mnkr)</b>	<b>-4,4</b>	<b>-4,1</b>	<b>0,3</b>	

### Kommentarer till investeringsredovisning, årlig budget

#### Anvisning

Kommentera avvikelser mot budget per investering och om de kommer att genomföras enligt plan. Kommentera särskilt om medlen önskas flyttas till nästkommande år (aktuellt i verksamhetsberättelsen per december).

Investeringsbudgeten används till att bekosta kallelselarm för särskilda boenden, möbler och andra inventarier till verksamheterna samt olika hjälpmedel till exempel elrullstolar. Arbete pågår för att se över vilka verksamheter som har behov av nya möbler då förnyandet inte har prioriterats på grund av pandemin.

## 8 Förväntad utveckling

#### Anvisning

Beskriv nämndens/avdelningens/enhetens förväntade utveckling utifrån de förhållanden som bedöms ha väsentlig inverkan på verksamheten, direkt eller indirekt. Ta hänsyn till de resurser som finns (personella och ekonomiska), förändringar i lagar/förordningar, omvärlden, demografiutveckling, kompetensförsörjning och ev ökade investeringsbehov.

Beskriv de satsningar som behöver göras för att nå målen. Beskriv även eventuella konsekvenser som uteblivna satsningar skulle innebära för verksamheten.

**Den demografiska utvecklingen, ökade vårdbehov och andra faktorer i samhället kommer att leda till fortsatta svårigheter gällande kompetensförsörjningen. Förutsättningarna för strategisk planering minskar.**

Precis som i landets övriga kommuner har vård- och omsorgsförvaltningen utmanats av effekterna som pandemin fortsatt har fört med sig även under 2022. Vi ser verksamheter som under en längre tid verkat under hård belastning och där det nu finns utmaningar kring bland annat hur bemanning ska styras framöver. En annan utmaning är samverkan med externa parter och den omställning som förväntas kring en mer "nära vård" för medborgaren.

Förvaltningen arbetar vidare med satsningen "Äldreomsorgslyftet" inom äldreomsorgen. Här får medarbetare en möjlighet att utbilda sig till undersköterska samtidigt som de får en försäkring om en heltidsanställning. Drygt 30 stycken medarbetare har valt att ta chansen under 2022. Detta är en utmaning för förvaltningen samtidigt som det är en förutsättning för att klara kommande uppdrag. I kombination med svårigheten att rekrytera kompetenta medarbetare ökar också komplexiteten för den verksamhet som ska bedrivas med svårt sjuka kunder.

Förutom den demografiska utvecklingen ser förvaltningen en kraftig ökning av medborgarnas vårdbehov och en trend att regionens svårighet med att ha tillräckligt med vårdplatser och personal leder till att kommunens uppdrag utvidgas.

För att hantera komplexiteten och säkerställa rätt kompetens inom LSS och Socialpsykiatri arbetar verksamheten strukturerat med metodhandledning. Metodhandledare har i uppdrag att ge medarbetare stöd och handledning i arbetssätt och metoder vilket bidrar till ökad kundkvalitet och en tryggare arbetsmiljö för medarbetarna. Genom att identifiera vad som föranleder utmanande problematik, kan medarbetarna arbeta förebyggande och anpassat utifrån kundens behov. Under året har alla verksamheter anställt metodhandledare och det finns en organisation med bred kompetens och goda förutsättningar att arbeta gemensamt.

### **Nya lagstiftningar och bestämmelser gör att vi behöver ha en högre bemanning än vad vi kan åstadkomma i dagsläget, vilket leder till en stor kostnadsökning samt att vi har behov av fler utbildade undersköterskor.**

Den nya socialtjänstlagen kommer att ställa högre fokus på planering av verksamheten från olika perspektiv, till exempel att öka tillgängligheten. Framtidens socialtjänst har fokuserat på att lämna förslag som skapar förutsättningar för hållbarhet.

Ett förslag har kommit på att införa en äldreomsorgslag. Syftet med lagen är att stärka de äldres rättigheter inom äldreomsorgen. Målet är att få till stånd långsiktiga förutsättningar för äldreomsorgen, tydliggöra äldreomsorgens uppdrag och innehåll samt säkerställa tillgången till god hälso- och sjukvård och medicinsk kompetens inom äldreomsorgen.

Enligt en ny bestämmelse i socialtjänstlagen som gäller från och med den 1 juli 2022 ska den som har hemtjänst erbjudas en fast omsorgkontakt. Syftet är att den enskilda individen ska få ökad kontinuitet i kontakterna med hemtjänsten, ökad trygghet och mer individanpassade och samordnade hemtjänstinsatser.

Från och med den 1 juli 2023 blir undersköterska en skyddad yrkestitel. Det innebär att man kommer att behöva ett bevis från Socialstyrelsen för att få använda titeln inom vård- och omsorg. Den som arbetar som undersköterska behöver möta vissa krav på kompetens för att få detta bevis. En fördel är att det kan höja statusen och öka attraktionen för yrket. Medan en risk är att förvaltningen får ännu svårare att rekrytera medarbetare med en viss kompetens.

### **Svårigheten att säkerställa bemanningen av sjuksköterskor som kan äventyra en patientsäker vård och omsorg.**

För att på ett bättre sätt kunna attrahera och behålla sjuksköterskor samt skapa bättre förutsättningar kring patientsäkerheten, har ett inriktningsbeslut fattats att skapa en ny hållbar och effektiv organisation för yrkesgruppen. Där ska kompetensen kunna verka på ett bättre sätt för helheten. En projektledare rekryterades under 2021 och beslut har fattats av ledningsgruppen om ny organisationen och arbetsmodell. En resultatenhetschef har rekryterats och den nya organisationen kom igång 1/1 2023.

Målet är att hitta ett effektivt och hållbart sätt att organisera verksamheten på.

## **9 Internkontroll**

### **Anvisning**

Sammanfatta resultatet av uppföljningen av nämndens internkontrollplan, per risk och kontroll.

Beskriv särskilt vad som funkat bra och vad som är bristande, samt genomförda och planerade

### **Personalkontinuitet inom hemtjänsten**

Under 2022 har personalkontinuiteten inom hemtjänsten i Enköpings kommun försämrats jämfört med både 2021 och 2020. Redan under andra halvåret 2021 kunde vi se en försämring av personalkontinuiteten för kommunen.

För de externa utförarna försämrades personalkontinuiteten något under 2022 jämfört med tidigare år. Under mätningen som gjordes för juli 2022, så är skillnaden i personalkontinuiteten mellan kommunal och extern regi mindre än vad den har varit i snitt under de senaste tre åren.

Det är svårt att nå en låg personalkontinuitet på grund av hög sjukfrånvaro hos ordinarie personal.

### **Extern personalomsättning**

Den externa personalomsättningen inom förvaltningen har minskat jämfört med både 2021 och 2020. Nuläget för den externa personalomsättningen är 10,0 %, ett resultat som innebär att vi är "på rätt väg", med enbart 0,1 % från att nå 2023 års målvärde.

Tidigare har pension räknats in som extern personalomsättning, vilket kan vara en bidragande faktor till det positiva resultatet som vård- och omsorgsnämnden har.

Tillsammans med HR har förvaltningarna börjat med att låta medarbetare som slutar besvara en enkät med frågor kring varför de väljer att avsluta sin anställning. Svarefrekvensen för vård- och omsorgsförvaltningen är något låg men det går att avläsa i vilken verksamhet de svarande arbetar vilket bidrar till att en djupare analys kan göras.

På uppföljningsmöten med resultatenhetscheferna nämns att en bra introduktion för ny personal är avgörande för att trivas och bli delaktig i arbetsgruppen, vilket också framgår i avslutsenkäterna. Förvaltningen behöver ta ett omtag och se till att det finns en rutin för introduktionerna som efterlevs.

### **Sjukfrånvaro**

Även 2022 har präglats av hög sjukfrånvaro, vilket påverkar förvaltningens möjlighet att nå det uppsatta målet, 7,0%. Utfallet på 9,7% är 0,4% högre än utfallet för 2021.

Corona-pandemin har haft en betydande påverkan på sjukfrånvaron inom vård- och omsorgsförvaltningen. Trots flertalet vaccinerings under de senaste åren är sjukfrånvaron fortfarande hög under 2022. Detta skulle kunna vara ett resultat av att vi sedan tre år tillbaka har levt mer isolerade och inte umgått på samma sätt som tidigare och smittas därför lättare av andra virus.

Det uppföljningsarbete som har påbörjats för att nå mål 3 i vård- och omsorgsnämndens långsiktiga plan 2020-2023 kommer förvaltningen att fortsätta arbeta med.



2023-02-09

Vård- och omsorgsförvaltningen  
Josephine Hyytiäinen  
0171-62 62 19  
josephine.hyytiainen@enkoping.se

## Uppföljning internkontrollplan 2022 - Personalkontinuitet inom hemtjänsten – Rapportering helår 2022

### Bakgrund

I vård- och omsorgsnämndens årsplan 2022 har nämnden valt att fokusera på olika prioriterade områden som förvaltningen ska arbeta med under 2022. Samtliga prioriterade områden kommer att följas upp under 2022 men nämndens bedömning är att den största risken är att pågående läge i pandemin blir ett normalläge. Det skulle kunna innebära att verksamhetens mål blir svåra att uppfylla och patientsäkerheten äventyras. Risk finns att tillräckliga resurser kan komma att saknas både i form av antal medarbetare men även tillräcklig kompetens. Detta sammantaget skulle innebära att nämnden inte klarar tilldelad budgetram. Utifrån detta har nämnden valt att följa fyra olika risker i internkontrollplanen varav personalkontinuitet inom hemtjänsten är en av punkterna.

### Beskrivning

Personalkontinuitet innebär antal personal som en hemtjänsttagare möter under en 14 dagars period. Personalkontinuitet avser alla personer 65 år eller äldre, som är beviljade daglig hemtjänst med två eller fler besök, 7 dagar/vecka mellan klockan 07.00-22.00. Matlåda, trygghetslarm, elever, praktikanter och hemsjukvårdspersonal/sjuksköterska räknas **inte** med. Däremot ingår ordinarie personal som utför delegerad sjukvårdsinsats. Vid besök med dubbelbemanning räknas båda personerna med. Personalkontinuitet ingår i Kommunens Kvalitet i Korthet (KKiK) och publiceras på kolada.se där nyckeltalet jämförs med övriga kommuner i riket.

**Risk**

Att kund får besök av ett stort antal olika personal vid hembesök under en 14 dagars period.

<b>Riskmatris</b>	<b>Startvärde</b>	<b>Helår 2022</b>
Sannolikhet	2 (låg)	2 (låg)
Konsekvens	2 (begränsad)	2 (begränsad)
Riskvärde	4	4

**Kontrollmoment**

Att användning av planeringsverktyget LifeCare görs på ett effektivt sätt för att personalkontinuiteten ska bibehållas jämfört med tidigare års nivå.

Personalkontinuitet inom **kommunal regi** (hämtade från Phoniro)

Personalkontinuitet	1-14 mar 2020	1-14 jul 2020	7-20 sep 2020	1-14 nov 2020	1-14 mar 2021	1-14 jul 2021	6-19 sep 2021	1-14 nov 2021	1-14 mar 2022	1-14 jul 2022	1-14 sep 2022	1-14 nov 2022
Fjärdhundra htj	17	15	18	17	17	21	21	20	22	19	18	17
Grillby htj	16	17	12	14	13	13	17	17	17	15	19	19
Örsundsbro htj	13	12	14	14	15	12	15	14	13	15	15	12
Hemtjänst centrum	20	19	20	20	19	20	21	22	20	19	21	20

 Personalkontinuitet inom **extern regi** (hämtade från Phoniro)

Personalkontinuitet	1-14 mar 2020	1-14 jul 2020	7-20 sep 2020	1-14 nov 2020	1-14 mar 2021	1-14 jul 2021	6-19 sep 2021	1-14 nov 2021	1-14 mar 2022	1-14 jul 2022	1-14 sep 2022	1-14 nov 2022
Attendo	14	10	11	11	12	12	13	14	14	14	15	14
Allas vård och omsorg	14	12	14	13	14	16	16	16	14	16	18	14

 Personalkontinuitet inom **kommunal** och **extern regi** (hämtade från Phoniro)

Personalkontinuitet	1-14 mar 2020	1-14 jul 2020	7-20 sep 2020	1-14 nov 2020	1-14 mar 2021	1-14 jul 2021	6-19 sep 2021	1-14 nov 2021	1-14 mar 2022	1-14 jul 2022	1-14 sep 2022	1-14 nov 2022
Total kommunal regi	18	16	18	17	18	19	20	20	20	18	21	19
Total extern regi	14	12	13	13	13	14	15	14	14	15	16	14
Hela kommunen	17	16	16	17	17	17	18	18	18	18	20	18

 Personalkontinuitet för hela kommunen vid KKiK-mätning, **både kommunal och extern regi**, (hämtade från Phoniro)

Personalkontinuitet	1-14 mar 2020	1-14 jul 2020	7-20 sep 2020	1-14 nov 2020	1-14 mar 2021	1-14 jul 2021	6-19 sep 2021	1-14 nov 2021	1-14 mar 2022	1-14 jul 2022	1-14 sep 2022	1-14 nov 2022
Hela kommunen	17	16	16	17	17	17	18	18	18	18	20	18

Personalkontinuitet **hela kommunen jämfört med riket** (hämtade från Kolada, KKiK-mätning)

Personalkontinuitet	2020	2021	2022
Enköpings kommun	16	18	19
Liknande kommuner inom äldreomsorgen	16	17	17
Alla kommuner	15	16	16

### Analys:

Under 2022 har personalkontinuiteten inom hemtjänsten i Enköpings kommun försämrats jämfört med både 2021 och 2020. Redan under andra halvåret 2021 kunde vi se en försämring av personalkontinuiteten för kommunen. För de externa utförarna försämrades personalkontinuiteten något under 2022 jämfört med tidigare år. Under mätningen som gjordes för juli 2022, så är skillnaden i personalkontinuiteten mellan kommunal och extern regi mindre än vad den har varit i snitt under de senaste tre åren.

Det är svårt att ha/nå en låg personalkontinuitet på grund av hög sjukfrånvaro hos ordinarie personal.

I den senaste KKiK-mätningen som gjordes har Enköpings kommuns personalkontinuitet försämrats 2022 jämfört med liknande kommuner i riket.

2023-02-09

Vård- och omsorgsförvaltningen  
Josephine Hyytiäinen  
0171-62 62 19  
josephine.hyytiainen@enkoping.se

## **Uppföljning internkontrollplanen 2022 – Extern personalomsättning – Rapportering helår 2022**

### **Bakgrund**

I vård- och omsorgsnämndens årsplan 2022 har nämnden valt att fokusera på olika prioriterade områden som förvaltningen ska arbeta med under 2022. Samtliga prioriterade områden kommer att följas upp under 2022 men nämndens bedömning är att den största risken är att pågående läge i pandemin blir ett normalläge. Det skulle kunna innebära att verksamhetens mål blir svåra att uppfylla och patientsäkerheten äventyras. Risk finns att tillräckliga resurser kan komma att saknas både i form av antal medarbetare men även tillräcklig kompetens. Detta sammantaget skulle innebära att nämnden inte klarar tilldelad budgetram. Utifrån detta har nämnden valt att följa fyra olika risker i internkontrollplanen varav extern personalomsättning är en av punkterna.

### **Beskrivning**

I kommunfullmäktiges långsiktiga plan 2020-2023 är ett av medarbetarmålen att den externa personalomsättningen ska vara lägre än 8 %. I vård- och omsorgsnämndens långsiktiga plan 2020-2023 finns också den externa personalomsättningen med som ett av medarbetarmålen, där målvärdet är lägre än 10 %.

### Risk

Att den externa personalomsättningen ökar.

Riskmatrix	Startvärde	Helår 2022
Sannolikhet	2 (låg)	2 (låg)
Konsekvens	2 (begränsad)	2 (begränsad)
Riskvärde	4	4

### Kontrollmoment

Att kontrollera att den externa personalomsättningen minskar.

### KF:s mål 24 i vård- och omsorgsnämndens långsiktiga plan 2020-2023: Kommunens personalomsättning är lägre än 8 %

Indikator	Nivå KF/ Nämnd	Nuläge 2020	Nuläge 2021	Nuläge 2022	Uppnått 2023	På rätt väg	Ej uppnått
Extern personalomställning (slutar i kommunen), förvaltningsnivå, andel %	Nämnd	11,7	12,7	10,0	9,9	10,0-10,9	11

### Resultat:

Den externa personalomsättningen inom förvaltningen har minskat jämfört med både 2021 och 2020. Nuläget för den externa personalomsättningen är 10,0 %, ett resultat som innebär att vi är "på rätt väg", med enbart 0,1 % från att nå 2023 års målvärde.

### Analys:

Till delårsrapporteringen i september dubblerade vi nulägessiffran för den externa personalomsättningen för att få helårets prognos, i samråd med HR-avdelningen. Detta skulle innebära ett resultat på 10,8 %, inom gränsvärdet för "på rätt väg". Helårets resultat är 0,8 % bättre än det förväntade resultatet, vilket är positivt.



Tillsammans med HR har vård- och omsorgsförvaltningen börjat med att låta medarbetare som slutar besvara en enkät med frågor kring varför de väljer att avsluta sin anställning.

Under perioden 220101–220630 har 61 personer valt att avsluta sin anställning på Vård- och omsorgsförvaltningen i Enköpings kommun. Avslutsenkäter skickades ut till samtliga, varav 21 personer svarade (34,4%) och sex av dessa har gått i pension. Resterande medarbetare hade jobbat minst ett år. Bortsett pensionsavgångarna uppnåddes en svarsfrekvens om 24,5 %.

Under perioden 220701–221231 har 79 medarbetare avslutat sina tjänster på vård- och omsorgsförvaltningen, varav 31 personer har svarat på avslutsenkäten (39,2%). Exklusive pensionsavgångar uppnåddes svarsfrekvensen 35,4%, vilket är en ökning på nästan 11 % jämfört med halvåret innan. Under höstens mätning var det tre medarbetare som valt att gå i pension och nästan 20 % av de som sagt upp sig hade jobbat mindre än ett år. 65 % av de som valt att avsluta sina tjänster var medarbetare inom äldreomsorgen, vilket är en ökning med 3 %, jämfört med första halvåret.

Svarsfrekvensen för avslutsenkäten under hösten är relativt låg, vilket gör det svårare att förklara varför medarbetarna säger upp sig. Några återkommande svar till förbättringsmöjligheter i förvaltningen är att konsekvent ha utvecklings- och lönesamtal med sina medarbetare, men även att arbeta aktivt med feedback och återkoppling mellan chef och medarbetare. 16,1% menar att den främsta anledningen till uppsägning är *brister i relationen till närmaste chef*. Vi behöver säkerställa kompetensutvecklingen hos medarbetarna då den under pandemin blivit lidande. Många utbildningar har tyvärr ställts in, men förhoppningen är att dessa återupptas nu när samhället löpande vaccineras mot Covid-19.

På uppföljningsmöten med resultatenhetscheferna pratas det om att en bra introduktion för nya medarbetare är avgörande för att trivas och bli delaktig i arbetsgruppen, vilket också framgår i avslutsenkäterna. Vi behöver ta omtag och fokusera mera på introduktionerna och se över en arbetsrutin för momentet.

Med tanke på att det i avslutsenkäterna går att avläsa inom vilka verksamheter/resultatenheter flest medarbetare har sagt upp sig, kan

resultatsenhetschefer och annan ledning göra en mer fördjupad analys och uppföljningsarbete ute. Vilket får leda vårt arbete framåt under 2023.

2023-02-09

Vård- och omsorgsförvaltningen  
Josephine Hyytiäinen  
0171-62 62 19  
josephine.hyytiainen@enkoping.se

## **Uppföljning internkontrollplan 2022 – Sjukfrånvaro jämfört med ett normalår – Rapportering helår 2022**

### **Bakgrund**

I vård- och omsorgsnämndens årsplan 2022 har nämnden valt att fokusera på olika prioriterade områden som förvaltningen ska arbeta med under 2022. Samtliga prioriterade områden kommer att följas upp under 2022 men nämndens bedömning är att den största risken är att pågående läge i pandemin blir ett normalläge. Det skulle kunna innebära att verksamhetens mål blir svåra att uppfylla och patientsäkerheten äventyras. Risk finns att tillräckliga resurser kan komma att saknas både i form av antal medarbetare men även tillräcklig kompetens. Detta sammantaget skulle innebära att nämnden inte klarar tilldelad budgetram. Utifrån detta har nämnden valt att följa fyra olika risker i internkontrollplanen varav sjukfrånvaron, både kort- och långtidssjukfrånvaro, jämfört med ett normalår är en av punkterna.

### **Beskrivning**

I kommunfullmäktiges långsiktiga plan 2020-2023 är ett av medarbetarmålen att sjukfrånvaron i Enköping ska minska. I vård- och omsorgsnämnden långsiktiga plan 2020-2023 finns också sjukfrånvaron med som ett medarbetarmålen, där målvärdet är lägre än 7,0 %.

Vård- och omsorgsnämnden vill också övervaka utvecklingen av sjukfrånvaron inom förvaltningen, både kort- och långtidssjukfrånvaron, jämfört med ett normalår.

### Risk

Att sjukfrånvaron ökar jämfört med ett normalår.

Riskmatris	Startvärde	Helår 2022
Sannolikhet	3 (medelhög)	3 (medelhög)
Konsekvens	2 (begränsad)	3 (allvarlig)
Riskvärde	6	9

### Kontrollmoment

Att övervaka utvecklingen av sjukfrånvaron, både kort- och långtidssjukfrånvaron, jämfört med ett normalår.

### KF:s mål 23 i vård- och omsorgsnämndens långsiktiga plan 2020-2023: Sjukfrånvaron i Enköping ska minska

Indikator	Nivå KF/ Nämnd	Nuläge 2020	Nuläge 2021	Nuläge 2022	Uppnått 2023	På rätt väg	Ej uppnått
Sjukfrånvarostatistik, förvaltningsnivå, andel %	Nämnd	9,8	9,3	9,7	7,0	7,1 - 7,9	8,0

**Sjukfrånvaro kvartal 1-4 2019**

**Sjukfrånvaro kvartal 1-4 2020**

**Sjukfrånvaro kvartal 1-4 2021**

**Sjukfrånvaro kvartal 1-4 2022**

### **Analys:**

I den här analysen jämför vi sjukfrånvaron för samtliga kvartal och helåret 2022, mot 2021, 2020 och 2019.

Stora delar av år 2020 samt hela 2021 har präglats av Coronapandemin, men även under 2022 har vi haft Coronautbrott på boenden samt bland personal vilket det sistnämnda har påverkat sjukfrånvarostatistiken.

Under den pågående pandemin har direktivet varit att medarbetarna ska stanna hemma vid minsta symtom på Covid-19 och provta sig för sjukdomen och det gäller fortfarande.

Vi har bibehållit konsekvensen i vår riskmatris, då risken för att sjukfrånvaron ökar jämfört med ett normalår fortfarande är hög. Det är svårt att rekrytera baspersonal och bristen på personal kan leda till att patientsäkerheten blir lidande, vilket kan orsaka allvarliga konsekvenser.

Corona-pandemin har haft en betydande påverkan på sjukfrånvaron inom vård-och omsorgsförvaltningen. Det mönster vi ser är att sjukfrånvaron är som högst under kvartal ett och fyra under de senaste tre åren.

Trots flertal vaccinerings under de senaste åren är sjukfrånvaron fortfarande hög under 2022. Under kvartal 1 2022, 1,2 % högre än 2021 och under kvartal 4 2022, 0,6 % högre. Detta skulle kunna vara ett resultat av att vi sedan tre år tillbaka har levt mer isolerade och inte umgåtts på samma sätt som tidigare och därmed blivit mer infektionskänsliga, samtidigt som samhället öppnat upp och inte har lika strikta restriktioner. I februari tog regeringen beslut om att från och med 1 april 2022 klassas Covid-19 inte längre som en samhällsfarlig sjukdom, däremot anmälningspliktig.

Gemensamt för 2019-2022 är att sjukfrånvaron är lägre under sommarhalvåret. Under kvartal 2 2022 hade förvaltningen 0,4 % lägre sjukfrånvaro, än under kvartal 2 med jämförelseåret 2019. Det kan ge oss en indikation om att vi är på rätt väg.

Sjukfrånvaron för 2022 är 9,7 % på vård-och omsorgsförvaltningen, målvärdet i den långsiktiga planen är lägre än 7 % till år 2023. De senaste tre åren har sjukfrånvaron varit över 9 % och det kommer vara svårt, nästintill omöjligt, att nå målvärdet innan 2023-års slut.

Inom LSS inklusive Hemtjänst centrum och VO Jour har sjukfrånvaron under kvartal 1 2022 ökat med nästan 2 % jämfört med 2020. Inom äldreomsorgen var sjukfrånvaron som högst under kvartal 3 2020, 13,1%, 2 % över totalen på vård och omsorgsförvaltningen 2020 under samma kvartal. År 2020 är året med högst sjukfrånvaro, 9,8 % sedan 2020.

Det uppföljningsarbete som har påbörjats för att nå mål 23 i vård- och omsorgsnämndens långsiktiga plan 2020-2023 kommer vi fortsätta att arbeta med.