

Årsanalys 2022

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Verksamhetens utveckling	4
Grunduppdraget	4
Kommunfullmäktigemål: Analys av mandatperioden	7
Målområde - Utbildning och arbete	7
Målområde - Stadsutveckling och klimat	7
Kommunfullmäktigemål - Malmö ska vara en föregångare när det gäller minskade utsläpp av växthusgaser	7
Målområde - Trygghet och delaktighet	9
Målområde - En god organisation	9
Kommunfullmäktigemål - Malmö stad ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att säkerställa en god arbetsmiljö och trygga anställningar	9
Kommunfullmäktigemål - Malmö stad ska säkerställa en god kompetensförsörjning	12
Kommunfullmäktigemål - Fler Malmöbor, besökare och samhällsaktörer ska uppleva att Malmö stad levererar en god och likvärdig service genom hög tillgänglighet, professionellt bemötande, rätt kompetens samt genom att ligga i framkant i den digitala utvecklingen	14
Redovisning av budgetuppdrag	28
Målområde - Utbildning och arbete	28
Målområde - En god organisation	29
Ekonomisk utveckling under året	30
Budgetavvikelse	30
Budgetavvikelser delverksamheter	30
Analys av avvikelse i förhållande till nämndens driftbudget	31
Ekonomiska konsekvenser av coronapandemin	35
Analys av avvikelse i förhållande till nämndens investeringsram	36
Förväntad utveckling kommande år	37
Resultaträkning	38
Riktade statsbidrag och övriga bidrag	39
Särskild fråga från kommunstyrelsen	40

Sammanfattning

Årsanalysen omfattar en uppföljning av verksamhetens utveckling, kommunfullmäktiges mål och uppdrag samt ett bokslut med en ekonomisk analys. Rapporten innehåller också en beskrivning av förväntad utveckling kommande år.

Pandemin

Nämndens verksamheter har under stora delar av mandatperioden varit starkt påverkade av den pågående pandemin. Inriktning för hantering av pandemin har varit att skydda riskgrupper, motverka spridning samt säkerställa driften. Flexibilitet och anpassning av verksamheten har präglat organisation, medarbetare och chefer i syfte att ge brukare, patienter och deras anhöriga en god kvalitet på omvårdnad och service.

Mål och indikatorer

Nämndens arbete med att bidra till kommunfullmäktiges mål har under mandatperioden skett inom 2 målområden, 4 KF-mål och 10 indikatorer vilka följs upp genom sammanlagt 35 aspekter.

Då nämnden inte fått specifikt riktade mål som gäller äldreomsorgen har en stor del av utvecklingsarbetet gällande nämndens kärnuppdrag bedrivits inom ramen för de tre mål som ligger under målområdet en god organisation. Det har handlat om att arbeta för trygga anställningar, goda arbetsförutsättningar, chefers förutsättningar, kompetensförsörjning, god tillgänglighet till service, nöjdhet med omvårdnad, service och bemötande, tillgodosedda behov samt digital utveckling.

Nämnden har också arbetat utifrån tre beslutade planer/strategier; för demensvård, mot våld mot äldre i nära relationer samt mänskliga rättigheter samt bidragit till klimatarbetet genom att minska växthusgasutsläpp för resor och genom arbetet med mat och matsvinn.

Ekonomi

Totalt för året redovisar nämnden ett överskott med 4 450 tkr. Exklusive covid-19 redovisas ett överskott med 250 tkr. Effekterna av pandemin har minskat. De kostnader som uppkommit i början av året har kompenseras av statsbidraget för sjuklöner samt minskade biståndsbeslut.

Under sommaren har antalet ansökningar till särskilt boende åter ökat. Utfallet bygger på att effekterna av covid-19 efter maj månad inte längre påverkar nämndens resultat. Merkostnaderna hittills avser till största delen skyddsutrustning och personalkostnader.

Exklusive covid-19 redovisar nämnden ett överskott på 250 tkr. I biståndsbudgeten redovisas ett överskott på 32 921 tkr. Egen verksamhet ordinärt boende redovisar ett underskott på 81 255 tkr, särskilt boende redovisar ett överskott på 3 997 tkr, hälsa- och förebyggande redovisar ett överskott på 4 122 tkr, myndigheten redovisar ett överskott på 1 313 tkr samt förvaltningsgemensam verksamhet inklusive staben redovisar ett överskott på 39 152 tkr.

Verksamhetens utveckling

Här nedan sammanfattas utvecklingen i verksamheten under året, i de delar som skett utöver det som redogörs för under målen.

Grunduppdraget

Förslag på ny äldreomsorgslag

Under sommaren har förslag om införande av en äldreomsorgslag lagts fram: *Nästa steg - Ökad kvalitet och jämlikhet i vård och omsorg för äldre personer* (SOU 2022:41). Lagen ska vara ett stöd för huvudmännen och tydliggöra bland annat det gemensamma ansvaret för region och kommun för primärvård för äldre.

Lagen anger mål för äldreomsorgen som handlar om förebyggande perspektiv, hälsofrämjande arbete, stödja funktionsförmåga, tillgänglig vård. Hjälpens ska utformas utifrån personens individuella behov och den enskilde och närstående ges förutsättningar för delaktighet och inflytande. Förvaltningen har utrett och tagit fram förslag till yttrande utifrån förslaget till lag.

Pandemin

Nämndens verksamheter har under större delen av mandatperioden i varierad grad varit påverkade av den pågående pandemin. Inriktning för hantering av pandemin har varit att skydda riskgrupper, motverka spridning samt säkerställa driften. Flexibilitet och anpassning av verksamheten har präglat organisation, medarbetare och chefer i syfte att ge brukare, patienter och deras anhöriga en god kvalitet på omvårdnad och service.

Organisering inom förvaltningen

Under året har enheten för korttidsverksamhet flyttats från avdelningen för ordinärt boende till avdelningen för särskilt boende. Detta då det finns samordningsvinster att göra och många likheter i arbetssätt, lokalfrågor, rutiner och kompetensbehov mellan särskilt boende och korttidsenheten.

Inom förvaltningen finns Malmö stads larmcentral. Stadens ledningsgrupp har fattat ett inriktningsbeslut utifrån larmcentralens olika uppdrag. Beslutet innebär att stadskontoret ska ha det övergripande ansvaret för stadens larmcentral, serviceförvaltningen ska ha ansvaret för kopplingen till säkerhetstjänsterna. Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen har det strategiska välfärdsuppdraget samt det operativa ansvaret.

Kvalitet

God kvalitet i den service, vård och omsorg nämnden bedriver utifrån socialtjänstlagen och hälso- och sjukvårdslagen, är definierad av Socialstyrelsen. Där framgår att omsorgen ska vara säker, tillgänglig, individanpassad, jämlik, kunskapsbaserad och samarbetsbaserad.

Biståndsbeslut utan frekvens

Avdelningen för myndighet och avdelningen för ordinärt boende har arbetat med projektet biståndsbeslut utan frekvens. Syftet är att brukarna i högre grad ska kunna göra förändringar i frekvensen i dialog med fast omsorgskontakt, utan att myndigheten behöver kontaktas för att fatta nytt beslut. En utvärdering av projektet visar att arbetssättet ger positiva effekter avseende flexibiliteten för brukaren när det gäller att anpassa frekvenserna efter behovet. Det har inneburit en ökad effektivitet i arbetet, där biståndshandläggare har kunnat lägga mer fokus på sitt kärnuppdrag i relation till brukare och anhöriga samt uppföljningsarbete. Biståndsbeslut utan frekvens planeras att införas på hela myndigheten och ordinärt boende i under första halvåret 2023.

Ett säbokeslut

Insatsen särskilt boende har beviljats i två beslut; ett beslut som ger rätt till en plats på särskilt boende och ett beslut som beskriver vilka specifika insatser som den enskilde är i behov av. Det senare beslutet ska följas upp och insatserna uppdateras utifrån den enskildes aktuella behov. I syfte att bespara den enskilde från att behöva ansöka om ytterligare insatser, när den redan är beviljad en plats på särskilt boende, har myndigheten infört "ett säbokeslut" från och med januari 2023. Under hösten 2022 har avdelningen för särskilt boende och avdelningen för myndighet gemensamt planerat för införandet och vilken betydelse

det har för innehåll i genomförandeplaner. Genom större tillit och förtroende till den personal som jobbar omvårdnadsnära ges utökad möjlighet för den enskilde brukaren att tillsammans med sin kontaktman påverka utformningen av sitt bistånd. Vidare innebär det även en förenkling för biståndshandläggarna som kan ha mer fokus på uppföljningsarbetet.

Motiverande samtal

Myndigheten har under 2022 implementerat en strategi för motiverande samtal (MI) i syfte att utveckla en professionell samtalsmetodik. Syftet är att skapa kvalitet i mötet med Malmöbon och främja den enskildes delaktighet i utredningsarbetet. Samtliga medarbetare inom myndigheten har utbildats och metodstödjare har utbildats med hjälp av en certifierad MI-utbildare. Det pågår samverkan med metodstödjarna på ASF.

Anhöriga

Anhöriga står för viktiga insatser till äldre med behov av stöd och hjälp. För att verksamheten ska få ökad kunskap kring vad ett anhörigperspektiv innebär har detta utvecklats under mandatperioden. En kartläggning kring stöd till anhöriga i förvaltningen genomfördes i slutet av 2021 och i början av 2022. En tjänst som projektledare tillsattes, vilken arbetade större delen av 2022, med uppgift att belysa anhörigperspektiv inom omställningen till nära vård samt bidra till kompetensutveckling för förvaltningens medarbetare inom anhörigområdet – ett arbete som respektive avdelning nu tar vid och utvecklar vidare.

Förbättra omhändertagande och minska komplikationer av diabetes

Staden har gått med i nätverket Cities changing diabetes (CCD) och nämndens egen kartläggning visar att strax över 20 % av Malmöbor med insatser från hemsjukvården inom ordinärt boende och särskilt boende har diabetes. Förekomsten av diabetes är ojämnt fördelad över staden och vanligare i områden med lägre inkomster och utbildningsnivåer. Under året har en tjänst som konsultativ diabetessjuksköterska inrättats. Den konsultativa diabetessjuksköterskan har bland annat genomfört föreläsningar för mötesplatsernas medarbetare och besökare samt för diabetisnätverken inom förvaltningen. Ett arbete har påbörjats med insatser för att förbättra omhändertagandet av patienter med diabetes i stadsdelen Rosengård. Kompetenshöjande insatser för såväl omvårdnadspersonal som legitimerade medarbetare och övriga medarbetare är viktiga områden som kommer att utvecklas ytterligare inom förvaltningen.

Professionalisering och kompetenshöjning för avlösare och ledsagare

Arbetet för professionalisering av yrkesgrupperna fortskrider i enlighet med framtagen plan. Det innebär bland annat en kvalitativ bemanning med ökad andel månadsanställda samt erbjudande om heltidstjänster till de som önskar. Heltidstjänsternas innehåll tas fram i samverkan med andra avdelningar. Det genomförs olika slags kompetenshöjande insatser för avlösare och ledsagare, bland annat MI-utbildning (motiverande samtal). Införandet av nytt system för schemaläggning och bemanning och införandet av mobil dokumentation stödjer arbetssätten. Den löpande brukar- och anhörigdialogen bidrar till ett tydligt fokus på brukarnöjdhet och delaktighet. Utsedda professionsstöd stöttar verksamhetens kvalitets- och utvecklingsarbete.

Introduktion för sjuksköterskor

Under året har sektionschefer och medarbetare i hemsjukvården varit delaktiga i att ta fram en sammanhållen introduktion för sjuksköterskor. Introduktionshandledare är utsedda och finns i varje sektion.

Förstärkt handledning och handledarveckor

Arbetet med förstärkt handledning, då omvårdnadspersonal får handledning av legitimerad personal har fortlöpt. Genomförd utvärdering inom såväl särskilt som ordinärt boende, visar på flera goda effekter såsom höjd kompetens inom såväl basal omvårdnad som rehabiliterande förhållningssätt och stärkt samarbete i det tvärprofessionella teamet.

Undersköterskor i hemsjukvården har erbjudit kollegial handledning i omvårdnad enligt framtaget koncept innehållande basal hygien, basal omvårdnad och läkemedel.

Kvalitetssäkrade hemgångar

Omställningen mot en nära vård innebär andra eller ökade uppgifter inom vård- och omsorgsarbetet och innebär ökade krav på hela förvaltningen, till exempel avseende kompetensutveckling, bemanning och

planering. Implementeringen av det tvärprofessionella arbetssättet och kvalitetssäkrade hemgångar inom ordinärt boende är viktiga steg i detta arbete. Under året har förbättringar genomförts gällande det tvärprofessionella teamets förutsättningar att ta emot brukare/patient från slutenvård och korttid på ett tryggt och säkert sätt. Detta innefattar bland annat utökad tid för kontaktman (numera fast omsorgskontakt) vid hemgång och framtagande av checklistor i alla verksamheter.

Dokumentation och kvalitetsregister

En förvaltningsövergripande digital utbildning, på grundnivå, om social dokumentation har tagits fram under året. Den riktar sig därmed främst till nya medarbetare inom förvaltningen. Stor vikt läggs vid arbetet med genomförandeplaner och journalanteckningar. Utbildningen lanseras under våren 2023. Dokumentationsombuden i verksamheterna inom både ordinärt boende och särskilt boende träffar regelbundet socialt ansvarig samordnare (SAS) och övergripande systemansvarig (ÖSA) för att säkerställa kompetensutveckling inom social dokumentation. Sektionscheferna har under året deltagit i kompetensutveckling kopplat till social dokumentation samt fått information om vad och hur en egenkontroll kan genomföras.

Under året har fortsatt arbete skett inom ramen för det palliativa nätverket för sjuksköterskor. Syftet med nätverket är att arbeta för en enhetlig och personcentrerad palliativ vård för patienterna och har bland annat resulterat i bättre smärtskattning och munhälsobedömning.

Förebyggande och hälsofrämjande arbete

Samverkan med idéburen sektor

Förutom den verksamhet som bedrivs i egen regi sker samarbete med idéburen sektor genom olika samarbetsformer, bland annat genom idéburet offentligt partnerskap (IOP). Under 2022 har nämnden haft ett IOP med föreningen Winnet Malmö som riktar sig främst till seniora utlandsfödda kvinnor. I överenskommelsen skulle föreningen nå ut till 40-tal kvinnor som varit i riskgrupp för ofrivillig ensamhet och som tidigare inte varit aktiva i föreningens aktiviteter. Målet överträffades och 55 nya deltagare har tagit del av aktiviteterna under året, 86 seniorer totalt. Utöver de nya deltagarna har deltagare som varit aktiva innan pandemin nu hittat tillbaka till verksamheten. Dessa kvinnor är nu återkommande besökare på de aktiviteter och sammankomster som Winnet anordnar. Vidare har förvaltningen haft möjlighet att samarbeta med flertalet föreningar kring aktiviteter samt information om förvaltningens förebyggande arbete och hälsofrämjande insatser för målgruppen.

Nytt koncept för mötesplats

Gruppen äldre är heterogen. För att kunna möta behoven hos fler äldre Malmöbor påbörjades under 2021 ett utvecklingsarbete med ett nytt koncept för mötesplats. Utgångspunkten är att flera funktioner och aktörer ska kunna finnas på ett och samma ställe för att tillgodose behov av stöd, hjälp och social samvaro som äldre kan ha. Exempelvis kan det finnas möjlighet att träffa olika yrkeskategorier så som biståndshandläggare, fixartjänst, uppsökande verksamhet och anhörigkonsulent. Utbudet av aktiviteter kan både vara sociala, kulturella eller med fokus på fysisk aktivitet. Arbetet med att utveckla konceptet innefattar samtal med primärvården i Region Skåne kring former för samarbete. Utvecklingsarbetet som benämns Seniorens hus kommer att påbörjas på tre mötesplatser under våren 2023; Tuppen i Slottsstaden, Dammfrigården på Dammfri och Seniorum på Rosengård, med var sin vårdcentral i närområdet som samarbetspartners från Region Skåne.

Uppsökande verksamhet

Den uppsökande verksamheten, med ett hälsofrämjande fokus till personer som är 80 år och inte har insatser från nämnden, utöver trygghetslarm, har fortsatt. De individuella samtalen kommer också kompletteras med öppna möten på mötesplatserna. Genom pilotverksamhet tillsammans med MKB i Augustenborg har hälsofrämjande samtal erbjudits till ensamboende Malmöbor över 65 år i området.

Balansskola och balansträning

Balansskola har under året genomförts på fem mötesplatser (Mathildenborg, Lyckan, Träffpunkten, Ignis samt hos SPF på Baltzargatan) och balansträning har hållits utomhus i Pildammsparken och Blekeparken (Oxie). Efterfrågan på balansträning är stor och förvaltningen planerar för balansskola på fler platser.

Utveckling av måltider

Under året har en utvecklingsgrupp arbetat med att planera förbättringsarbetet inom kostenheten kopplat till produktion och logistik av maten. En viktig del är att förbättra logistiken för den mat som skickas från storköken och ut till stadens olika verksamheter.

Inom kostenheten finns också en grupp medarbetare som arbetar med att uppdatera och förbättra menyerna för att säkerställa att maten är både god och näringsriktig för brukarna. Måltidsombuden inhämtar synpunkter från brukare vilket sedan används för utveckling av menyerna.

Chefers förutsättningar

För att chefer ska få förbättrade förutsättningar att utöva ett nära ledarskap har en rad olika åtgärder införts i förvaltningen. Administrativt stöd har införts inom särskilt boende med syftet att stötta enhetens chefer utifrån de behov som finns för verksamhetens uppdrag och karaktär. Ett pilotprojekt i särskilt boende för införande av professionsstöd har gjorts under 2022 och breddinförande har påbörjats och beräknas vara klart 2023. I ordinärt boende har dialog och planering påbörjats om hur en utformning av professionsstöd inom hemtjänst och hemsjukvård skulle kunna se ut.

Samverkan

Under 2022 har en överenskommelse mellan de tre socialförvaltningarna tagits fram för den gemensamma målgruppen vuxna och äldre med psykisk eller fysisk funktionsnedsättning inklusive samsjuklighet som är i behov av stödinsatser. Överenskommelsen utgår från rapporten ”Uppdrag samverkan mellan socialförvaltningarna” som togs fram 2020 samt den fördjupande analys som gjordes under 2021 för att få fram bakomliggande utmaningar kopplade till samverkan mellan förvaltningarna. I arbetet med att ytterligare definiera formerna för samverkan har en vägledning mellan förvaltningarna tagits fram under året, beslutet för vägledningen kommer att tas av avdelningscheferna i början på 2023.

Kommunfullmäktigemål: Analys av mandatperioden

De mål som från kommunfullmäktige riktats till samtliga nämnder och bolag är i delar omfattande och fokuserar på Malmöbon, samhällsaktörer och besökare. I avsaknad av kommunfullmäktigemål som riktats specifikt mot äldreomsorgen har de större delarna av nämndens mål- och utvecklingsarbete skett inom ramen för målområdet En god organisation. Redovisningen inom detta målområde är därför särskilt omfattande. Utöver detta har nämnden även bidragit till klimatarbetet.

Målområde - Utbildning och arbete

Målområde - Stadsutveckling och klimat

Kommunfullmäktigemål - Malmö ska vara en föregångare när det gäller minskade utsläpp av växthusgaser



Analys av mandatperioden

Hur gick det?

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden har bidragit till kommunfullmäktigemålet genom att minska sina resor, arbetat med sitt matsvinn och påbörjat ett omställningsarbete för att minska sina växthusgasutsläpp kopplat till livsmedelsinköp. Växthusgasutsläppen har dock ökat något.

Varför blev det så?

Det minskade resandet kan i ett första steg härledas till covid-19-pandemin. De fortsatta minskningarna beror däremot på arbetet inom förvaltningen för att minska framförallt taxiresorna. Istället för arbetsresor har nämndens verksamheter i större utsträckning haft digitala möten. I myndighetsavdelningen, som tidigare stod för den största delen av nämndens taxiresor, genomfördes inga hembesök under vissa perioder, varvid antal resor minskade avsevärt.

Under 2021 antogs en ny resepolicy i Malmö stad där det tydligt fastslås att cykel och kollektivtrafik alltid

ska prioriteras över resor med bil, vilket har kommunicerats ut till verksamheterna.

Nämnden har ökat sina utsläpp kopplat till livsmedelsinköp, om än marginellt. Detta var dock ett förväntat resultat eftersom målgruppen äldre har särskilda behov när det gäller bland annat näring, samtidigt som nämnden arbetar med delaktighet och önskemål kring kosten, vilket begränsar möjligheterna att justera inköp av livsmedel till de med lägre växthusgasutsläpp.

De matsvinnsmätningar som har gjorts på boendena visar till större delen på en minskning. Nämndens restauranger öppnade åter fullt ut när pandemi-restriktionerna släpptes i april 2022 och besökarna har gradvis ökat under året och är nu tillbaka i samma ungefär samma antal som före pandemin. Matsvinnet har ökat på restaurangerna i takt med att besöksantalet har ökat.


Nämndens bidrag till målet har påverkats av covid-19 pandemin. Några av indikatorerna visar en svag uppgång, dock är de lägre jämfört med åren innan. När de särskilda omständigheterna kring pandemin räknas bort tyder minskningen på att de insatser som görs för att minska utsläppen bär frukt. Nya arbetssätt med färre resor och digitala möten medverkar till att trenden kommer vara fortsatt positiv. Till exempel när det gäller resor har nya arbetssätt tillämpats under pandemin och det kommer ha en påverkan på hur verksamheterna kommer planera sina resor och möten även framöver.

Hur påverkar utfallet verksamhetens fortsatta arbete?

Nämnden fortsätter arbetet med att hålla resandet på en låg nivå och att klimatvänliga resealternativ väljs. Arbetet med att minska matsvinn och anpassa menyer för mer klimatvänliga inköp samtidigt som hänsyn tas till målgruppens behov och önskemål fortsätter.

Kompletteringar av analys av mandatperioden år 2022

Siffror på helårsbasis för resandet med flyg och egen bil, samt siffror över koldioxidutsläpp relaterat till inköp av livsmedel, har gjort att bedömningen av indikatorer och mål har ändrats i förhållande till vad som presenterades i delårsrapport/mandatanalys.

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
Växthusgasutsläpp från livsmedel	Delvis uppnådd	Uppnådd	
Analys av mandatperioden			
Arbete med mat och matsvinn			
För hälsa-, vård- och omsorgsnämnden har främst fokus på att minska matsvinnet. Matsvinnsmätningar genomfördes på samtliga av nämndens boenden under 2022. Nästan alla mätningar visade på en minskning. Mätmetoden är dock inte så exakt som önskat och är därför under utveckling. Efter mätning får boendena tips och råd kring hur de kan minska sitt matsvinn. I ett av köken har också ett kostdatasystem med färdiga recept och närings- och mängdberäkningar införts, vilket gör att näringsintag kan tillgodoses på ett bättre sätt samtidigt som det blir mindre svinn. Samma system planeras nu att införas i Mathildenborgs kök. Covid-19-pandemin har påverkat nämndens verksamheter mycket under mandatperioden, även när det gäller matsvinn. Restaurangerna öppnade fullt ut när restriktionerna släpptes i april 2022 och besökarna har gradvis ökat under året och är nu tillbaka i ungefär samma antal som före pandemin. Matsvinnet har under året ökat i takt med att besöksantalet har ökat.			
Aspekten bedöms ha utvecklats enligt planering			
Koldioxidekvivalenter per kg inköpta livsmedel			
Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden köper mat för cirka 40 miljoner kronor per år och är den nämnd som har den tredje största inköpsvolymen av livsmedel i staden. Efter gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden har nämnden det näst högsta utsläppet av koldioxid per kilo inköpta livsmedel. 2021 var nämndens växtgasutsläpp 1,85 kg CO ₂ ekvivalenter (ekv)/kg livsmedel. Under 2022 ökade utsläppen något till 1,97 CO ₂ ekv/kg livsmedel. Nämndens brukare och matgäster är äldre och har ofta någon hälsoproblematik vilket även påverkar vilken typ av kost de behöver. De äter flera eller alla av sina måltider inom nämndens verksamhet. Vid planering av meny tas främst hänsyn till både näringsbehov och önskemål. Ett nytt systemstöd har införts som kan bidra till en			

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p>bättre överblick av produktionen och spås kunna påverka utsläppen positivt framöver. Under mandatperioden har ett tätare samarbete knutits mellan nämndens kostenhet och stadskontorets upphandlingsenhet för att kunna göra bättre inköp ur miljösynpunkt. Det har också startats en menygrupp vars främsta uppgift är att ta fram en grundmeny för kostenheten. Rätterna på grundmenyn ska uppskattas av brukarna samtidigt som de följer budget, uppfyller näringskrav och ligger i linje med stadens och nämndens hållbarhetsmål.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats negativt</p>			
Växthusgasutsläpp från resor och transporter	Delvis uppnådd	Uppnådd	◆
<p>Analys av mandatperioden</p> <p>Genomförda resor med taxi</p> <p>Under 2019 genomförde hälsa-, vård- och omsorgsnämndens verksamheter 15 724 taxiresor, på sammanlagt 90 987 kilometer. Under 2021 hade resandet med taxi sjunkit till 4 416 resor på sammanlagt 26 686 kilometer. Den kraftiga minskningen beror på pandemin då många hembesök inte kunde genomföras. Under 2022 genomförde hälsa-, vård- och omsorgsnämndens verksamheter 4 675 taxiresor på sammanlagt 29 819 kilometer. Resorna ökade alltså jämfört med föregående år men har minskat kraftigt jämfört 2019. Minskningen beror på ett aktivt arbete inom förvaltningen att minska taxiresandet, framförallt korta resor.</p> <p>Aspekten bedöms ha positivt avvikelse</p> <p>Genomförda resor med flyg</p> <p>Inom nämndens verksamheter gjordes det någon enstaka flygresor under 2019, under 2020 och 2021 har det inte gjorts några flygresor alls vilket beror på pandemin. Under 2022 gjordes 26 flygresor totalt.</p> <p>Aspekten bedöms ha negativt avvikelse</p> <p>Genomförda resor med egen bil</p> <p>Under 2019 reste nämndens medarbetare 27 485 kilometer med egen bil i tjänsten. År 2021 hade detta minskat till 6881 kilometer. Under 2022 syns en ökning till totalt 13 780 kilometer. Nämnden har minskat sina tjänsteresor med egen bil med nästan 50 %, bedömt för hela mandatperioden, men har haft en än lägre nivå mitt under perioden vilket kan kopplas till pandemins inverkan på allt resande.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt planering.</p>			

Målområde - Trygghet och delaktighet

Målområde - En god organisation

Kommunfullmäktigemål - Malmö stad ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att säkerställa en god arbetsmiljö och trygga anställningar



Analys av mandatperioden

Hur gick det? Varför blev det så?

Uppföljningen av målets indikatorer visar att utvecklingen i stora drag går enligt plan. Nämnden har flera pågående utvecklingsarbeten inom området och ser förflyttningar men konstaterar också att arbetet är omfattande och långsiktigt.

En fortsatt positiv förflyttning har skett inom området **Trygga anställningar** där andelen heltidsanställda medarbetare fortsätter att öka som ett resultat av utvecklingsprojektet *Kvalitativ bemanning* som förvaltningen driver sedan flera år. Utvecklingsarbetet väntas också bidra till minskning av andelen timavlönade timmar, men på grund av påverkan från pandemin är det svårt att bedöma trendutvecklingen. Som nämnden tidigare konstaterat innebär omställningen av bemanningsplaneringen mot intentionerna i *Kvalitativ bemanning*, ett omfattande förändringsarbete i verksamheten som tar tid.

Indikatorn **Goda arbetsförutsättningar** utgörs av resultat i den årliga medarbetarenkäten. Nämndens ambition är att resultatet för hållbart medarbetarengagemang, HME, som mäts i enkäten, ska bibehållas eller öka. 2022 års resultat för hållbart medarbetarengagemang var i nivå med tidigare års resultat vilket bedöms vara en hälsosam nivå. Nämnden har valt att också följa den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) över tid genom frågor i enkäten. Även resultaten för OSA har hållit en jämn nivå under mandatperioden, men eftersom frågeställningarna förändrades inför 2022 års enkät är resultaten inte fullt ut jämförbara under perioden.


Inom indikatorn **Chefers förutsättningar** ökade hållbart medarbetarengagemang för gruppen sektionschefer under perioden och bedöms vara på en hälsosam nivå. En annan aspekt som nämnden följer är frågan om arbetsbelastning för gruppen sektionschefer där resultatet inte förbättrades enligt ambition i medarbetarenkäterna 2019 - 2021. Ett mer positivt resultat konstaterades 2022 till påståendet *Min arbetsbelastning är acceptabel*, men eftersom frågeställningen omformulerats är det inte möjligt att fastslå en eventuell förändrad trend vad gäller chefers uppfattning om arbetsbelastning.



Den tredje aspekten som följs är personalomsättningen bland första linjens chefer. Personalomsättningen för gruppen har varierat under mandatperioden med den högsta noteringen på 17,3 % 2022 och den lägsta på 12 % 2020. Personalomsättningen var ökande under mandatperiodens två sista år, vilket delvis beror på att pandemins hämmande effekt på personalomsättningen avtagit.

Hur påverkar utfallet nämndens fortsatta arbete?

Nämnden fortsätter att driva planerade utvecklingsarbeten inom aktuella områden. Bland annat permanentas arbetet med kvalitativ bemanning och resursmodellen, som under mandatperioden bedrivits i projektform. Arbetet skapar förutsättningar för positiva effekter avseende trygga anställningsformer och kontinuitet i verksamheten.

Utvecklingsplanen för chefers förutsättningar har under 2022 följts upp och reviderats för kommande år. Flera utvecklingsområden bedöms vara slutförda, men det föreligger ett fortsatt behov av att utveckla områden som bland annat rör kompetensutveckling och stödfunktioner. Arbetet fortsätter under 2023 och förväntas på sikt skapa förutsättningar att även utveckla medarbetarskapet i förvaltningen.

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
Trygga anställningar	Delvis uppnådd	Uppnådd	
<p>Analys av mandatperioden</p> <p>Heltider och deltider, andelen heltider ska öka Målet om 87 % som sattes för 2022 uppnåddes redan i mars månad 2022 och vid årets slut var andel heltidsanställda 92 %. Omsatt i antal innebär förflyttningen cirka 800 fler medarbetare med heltidsanställning under perioden. Tidigare år har andelen varit enligt följande: 2019 dec 72 %, 2020 dec 77 % och dec 2021 84 %. Malmö stad nådde under 2021 målsättningen att 90 % av kommunens anställda ska ha en heltidsanställning och förvaltningen har tydligt bidragit till måluppfyllelsen. Aspekten bedöms ha utvecklats enligt planering.</p> <p>Visstidsanställningar och tillsvidareanställningar, där andelen tillsvidareanställningar ska bibehållas eller öka från 2019 års nivå Andelen tillsvidareanställningar av det totala antalet månadsanställningar har legat stabilt på en nivå av 90 % över åren 2019 och 2020 och ökade sedan 95 % i början av 2022. Ökningen berodde delvis på lagförändring i regler för konvertering av visstidsanställningar som trädde i kraft 1 oktober 2021 och innebar att många visstidsanställningar konverterades till tillsvidareanställningar. Under senare delen av 2022 noterades en avklingande effekt, men andelen tillsvidareanställningar var vid årets slut närmare 93 %. Kvinnor var tillsvidareanställda i högre utsträckning än män men skillnaden mellan könen minskade under mandatperioden. Aspekten bedöms ha utvecklats enligt planering.</p> <p>Andel timavlönade, där andelen timavlönade timmar ska minska från 2019 års nivå</p>			

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p>För andelen timavlönade timmar av all arbetad tid har utvecklingen inte gått i önskad riktning under mandatperioden. Andelen timavlönad arbetstid per helår utgjorde 8,7 % (2019), 9,5 % (2020), 8,6 % (2021), respektive 8,8 % (2022). Uppgången 2020 bedöms bero på pandemin och motsvarade i genomsnitt 390 heltidsresurser per månad. Övriga år var genomsnittet omkring 350 heltidsresurser.</p> <p>Generellt i förvaltningen gäller att kvinnor är timavlönade i lägre utsträckning än män, vilket antas bero på att det är vanligare för män att arbeta inom vård och omsorg under en begränsad period medan kvinnor oftare stannar i yrket. I en rapport som projektet <i>Kvalitativ bemanning</i> tog fram under 2020 framgår att ett antal verksamheter har utvecklat sin bemanningsplanering under projektets gång vilket bör leda till en minskande trend på sikt men förutsättningarna i arbetssätt och styrning behöver stärkas ytterligare så att verksamheterna på ett effektivare sätt kan anpassa resurser och kompetenser utifrån föränderliga behov.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats med negativ avvikelse.</p> <p>Samtliga aspekter under indikatorn har samband med bemanningsplanering som är under utveckling genom projektet <i>Kvalitativ bemanning</i>. Som redovisats ovan visar uppföljning av aspekterna att förvaltningen är på väg i rätt riktning men att det finns arbete kvar att göra.</p>			
Goda arbetsförutsättningar	Uppnådd	Uppnådd	
<p>Analys av mandatperioden</p> <p>Hållbart medarbetarengagemang (HME), resultat totalt, vilket ska vara samma eller öka från 2019 års resultat.</p> <p>Förvaltningens resultat för HME har legat på en stabil nivå under mandatperioden och i mätningen 2022 noterades en viss ökning av det förvaltningsövergripande resultatet. Förvaltningens HME (totalindex) samt de tre delindexen styrning, ledarskap och motivation har under mandatperioden legat inom vad som bedöms vara en hälsosam nivå. Delindexet styrning innehar högst värde i förvaltningen som helhet, följt av ledarskap och motivation. När kvinnor jämförs med män, noteras små skillnader i index, där kvinnor överlag har ett något högre utfallsvärde än män. Förvaltningen analyserar också resultatet för ett antal utvalda yrkeskategorier för att kunna följa hur förutsättningar för olika grupper ser ut och generellt kan sägas att brukar- och patientnära yrken har haft ett HME inom en nivå som bedöms som hälsosam.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt planering.</p> <p>Organisatorisk och social arbetsmiljö, frågor som beskriver viktiga aspekter av arbetsmiljö, Förvaltningen har under 2022 valt att lägga till frågor kring organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) i medarbetarenkäten. Frågorna ställdes som sex påståenden och besvarades på en skala 1 - 5 där ett står för "stämmer mycket dåligt" och fem står för "stämmer mycket bra". Det är värt att notera att respondenten i frågorna kring arbetsmiljö svarade utifrån en bedömning av <i>arbetsplatsens</i> arbetsmiljö, det vill säga inte utifrån sin egen situation. I 2022-års medarbetarenkät byttes dessa frågor ut mot 15 påståenden som utgår från medarbetarens egen situation och uppfattning. Detta medför en mer ändamålsenlig mätning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön från 2022, men även att utfallen inte är fullt jämförbara mellan åren. Medelvärdet var fyra för påståendet om acceptabel arbetsbelastning vid mättillfället hösten 2022. Tidigare års utfall för det näraliggande påståendet "<i>vi har lagom arbetstempo och arbetsbelastning</i>" har varit lägre än så, men likt tidigare år förekommer variationer mellan yrkesgrupper. I gruppen biståndshandläggare har resultatet på frågan varierat över åren vilket bedöms bero på påverkan från förändringar av arbetssätt, systemstöd och organisation som gjorts inom avdelning för myndighet de senaste åren.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt planering.</p>			
Chefers förutsättningar	Delvis uppnådd	Uppnådd	
<p>Analys av mandatperioden</p> <p>Hållbart medarbetarengagemang (HME), för gruppen sektionschefer, som ska vara fortsatt hög eller öka. Sektionschefer totala HME-värde har under mandatperioden varierat mellan 81 (2020) och 83 (2019). Vid mätningen 2022 var det totala medelvärdet 82, vilket bedöms vara en fortsatt hög och hälsosam nivå. I 2022-års resultat var motivation det högst skattade delindexet följt av styrning och ledning.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt planering.</p>			

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p>Personalomsättning bland första linjens chefer, ska minska</p> <p>Sektionscheferns personalomsättning har varierat under mandatperioden, ingångsvärdet för helåret 2019 var 13 % och för helåret 2020 minskade omsättningen till 12 %. Till år 2021 ökade sedan omsättningen till 16 %. För år 2022 uppmättes personalomsättningen till 17,3 %. År 2020 kunde en inbromsande effekt ses generellt, pandemin och det generellt osäkra omvärldsläget i flera perspektiv gjorde att många avvaktade med att byta arbete och därigenom sjönk personalomsättningen. År 2021 och 2022 när effekterna av pandemin avklingat ses en effekt med ökad personalomsättning.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats negativt.</p> <p>Fråga om arbetsbelastning i medarbetarundersökningen, för gruppen sektionschefer, resultat som ska förbättras.</p> <p>Chefers bedömning av arbetstempo och arbetsbelastning låg 2021 kvar på samma nivå som 2020 och 2019 med medelvärdet 3,1. I 2022-års medarbetarenkät ersattes påståendena som rör organisatorisk och social arbetsmiljö med påståenden som utgår från den egna upplevelsen. Medelvärden för påståenden om arbetsbelastning och möjlighet till återhämtning var 3,5 respektive 3,3, vilket indikerar en förbättring men resultaten är inte fullt ut jämförbara.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt planering.</p>			

Kommunfullmäktigemål - Malmö stad ska säkerställa en god kompetensförsörjning



Analys av mandatperioden

Hur gick det? Varför blev det så?

Nämnden följer utvecklingen av **kompetensgapet**, det vill säga differensen mellan behovsanalys jämfört med analys över tillgänglig kompetens som en aspekt av en god kompetensförsörjning.

Kompetensgapsanalys görs vartannat år och 2021 visade analysen i stora drag oförändrade eller något ökande kompetensgap jämfört med den senaste analysen 2019. Nämnden har främst kvalitativa kompetensgap, det vill säga att det finns behov av att kompetensutveckla befintliga medarbetare, mer än kvantitativa kompetensgap som innebär att antalet resurser behöver öka. De kvalitativa kompetensgapen var oförändrade eller hade ökat jämfört med 2019 dels på grund av att verksamheten i utvecklingen mot nära vård behöver medarbetare med högre och fördjupad kompetens, men även på grund av att förflyttning av kompetensnivåer tar tid.

Negativ avvikelse har skett under 2022 gällande **inköp av extern bemanning**, avseende sjuksköterskebemanning, där inköpen och kostnaderna har ökat år från år. Den analys som gjordes 2021 visade att det totala antalet arbetade timmar av gruppen sjuksköterskor, anställda såväl som inhyrda, ökade, vilket betyder att verksamhetens totala behov av sjuksköterskeresurser var större 2021 jämfört med tidigare år. Trenden bekräftas 2022. Att behov av resurser visar en ökande trend bedömer förvaltningen bero på utvecklingen av det kommunala hälso- och sjukvårdsuppdraget mot nära vård. Pandemin kan också ha haft inverkan de senaste åren, men det behövs fördjupade analyser av resursbehovet över tid för att kunna göra en långsiktig bemanningsplanering och minska inköp. För en fördjupad analys krävs ett adekvat uppföljningsverktyg för HSL-verksamheten vilket förvaltningen saknar. Under 2022 har verktyg upphandlats och implementering påbörjats vilket skapar förutsättningar för mer träffsäkra behovsanalyser.

Personalomsättningen, som följs för utvalda yrkeskategorier, ska enligt nämndens ambition minska. Uppföljning över perioden visar att personalomsättningen för utvalda kategorier har varierat, men mot slutet av mandatperioden ökar omsättningen brett i de flesta yrkeskategorier. Störst variation i omsättning mellan åren var det i gruppen arbetsterapeuter och minst i gruppen sjuksköterskor. Under 2020 såg nämnden och hela Malmö stad en pandemieffekt i form av minskad omsättning. Den minskade omsättningen bedöms ha berott på en ökad osäkerhet på arbetsmarknaden så att fler då valde att stanna

kvar på sitt arbete. Under 2022 noterades en ökad personalomsättning i de flesta yrkeskategorier, vilket framförallt bedöms bero på en avklingande effekt av pandemin.

Utbildningsinsatserna har utvecklats under mandatperioden mot ett gemensamt, samordnat och strukturerat arbetssätt. Detta har bland annat kunnat ske genom att en ny enhet, kompetenscentrum, har startats som erbjuder utbildningar till de olika yrkesgrupperna utifrån ett brett spektrum.

Hur påverkar utfallet verksamhetens fortsatta arbete?

Nämnden fortsätter arbetet enligt plan med ett strukturerat och sammanhållet kompetensutvecklingsarbete för att minska kvalitativa kompetensgap. Projektet för utveckling av sjuksköterskeorganisationen, som bedrivits under mandatperioden, har inkluderat utveckling av uppföljning och analys av resursbehov med syfte bland annat att leda till ett minskat inköp av extern bemanning. Projektet har bland annat inrymt framtagande av nya uppdragsbeskrivningar och utveckling av introduktionsprogram för sjuksköterskor vilket bedöms ha en positiv påverkan på kompetensförsörjningen. Det koncept som tagits fram för sjuksköterskor kan sedan användas som förlaga för andra yrkeskategorier. Ambitionen att minska personalomsättningen bland sjuksköterskor sker i en kontext då efterfrågan på denna yrkesgrupp är större än tillgången. Detta innebär att de åtgärder som görs bara delvis kan förväntas påverka utfallet.

Även om de kompetensanalyser som genomfördes under mandatperioden framför allt påvisade kvalitativa kompetensgap, kommer nämnden att behöva öka antalet anställda i takt med att efterfrågan på nämndens tjänster ökar och omställningen till nära vård. En fördjupad analys av det kort- och långsiktiga kompetensbehovet kommer att genomföras under kommande år.

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
Kompetensförsörjning	Ej uppnådd	Uppnådd	■

Analys av mandatperioden

Gapet, det vill säga differensen mellan en behovsanalys jämfört med en analys över tillgänglig kompetens. Differensen ska minska.

Kompetensgapanalys görs i Malmö stad vartannat år. 2021 år analys visade i stora drag på oförändrade eller något ökande kompetensgap jämfört med den senaste analysen 2019. Nämnden har främst kvalitativa kompetensgap, det vill säga att det finns behov av att kompetensutveckla befintliga medarbetare, mer än kvantitativa kompetensgap som innebär att antalet resurser behöver öka. De kvalitativa kompetensgapen var 2021 oförändrade eller hade ökat jämfört med 2019 dels på grund av att verksamheten i utvecklingen mot nära vård behöver medarbetare med högre kompetens, dels på grund av att förflyttning av kompetensnivåer tar tid. Nämnden har kvantitativa gap för några av de analyserade grupperna: arbetsterapeuter, fysioterapeuter, sektionschefer och sjuksköterskor, där gapen ökat sedan analysen 2019. Att gapen har ökat beror inte på att antalet anställda har minskat utan på bedömningen att resurserna inom dessa grupper behöver bli fler för att förvaltningen ska klara framtidens äldreomsorg, främst de ökade krav som kommer med omställningen till nära vård där antagandet är att både fler resurser och resurser med högre kompetens behövs.

Aspekten bedöms ha utvecklats med negativ avvikelse.

Bemanningsföretag, omfattning av användning, ska minska. Följs genom kostnader och andel arbetad tid utförd av sjuksköterskor genom bemanningsföretag.

Inköpen av externa bemanningssjuksköterskor har haft en tydligt ökande trend under mandatperioden, med en kostnad på 70 miljoner kronor 2022 jämfört med 34 miljoner kronor 2019. Ökningen i köpt bemanning har inte sammanfallit med ett lägre antal anställda sjuksköterskor vilket kan indikera att det totala behovet av sjuksköterskeresurser har ökat under perioden. Andelen arbetad tid av bemanningssjuksköterskor av det totala antalet sjukskötersketimmar har ökat under perioden från 14% 2020 till 16% 2022.

Aspekten bedöms ha utvecklats med negativ avvikelse.

Personalomsättning, som ska minska, följs genom antal som börjat och slutat för utvalda yrkeskategorier inklusive sektionschefer.

Personalomsättningen för de kategorier nämnden valt att följa har varierat under mandatperioden. Trenden

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p>under mandatperiodens andra hälft är att omsättningen ökar i de flesta yrkeskategorier. Störst variation i omsättning mellan åren var det i gruppen arbetsterapeuter och minst i gruppen sjuksköterskor. Pensionsavgångar är inkluderade i uppföljningen av personalomsättning. De avslutade anställningarna i utvalda yrkeskategorier utgjordes av mellan 14,8% och 21% pensionsavgångar under mandatperioden.</p> <p>Nedan redovisas högsta och lägsta personalomsättningen per grupp per helår.</p> <p>Arbetsterapeuter: omsättning har varierat mellan 11,6–23,3 %.</p> <p>Biståndshandläggare: omsättning har varierat mellan 4,8%- 14,9 %.</p> <p>Fysioterapeuter/sjukgymnaster: omsättning har varierat mellan 10,0–19,2 %.</p> <p>Sektionschefer: Omsättning har varierat mellan 13,3–17,3 %.</p> <p>Sjuksköterskor: Omsättning har varierat mellan 21,5–22,9 %.</p> <p>Undersköterskor: Omsättning har varierat mellan 8,5–11,8 %.</p> <p>Vårdbiträden: Omsättning har varierat mellan 6,6–9,7 %.</p> <p>Aspekten bedöms ha haft både positiv och negativ utveckling</p> <p>Kompetensutvecklingsinsatser, utveckling utifrån verksamhetens behov</p> <p>Nämnden har under mandatperioden arbetat utifrån målsättning att kunna erbjuda ett gemensamt, samordnat och strukturerat arbetssätt avseende verksamhetsnära kompetensutveckling. Syftet är att bidra till en god kvalitet i vården och omsorgen av brukare, patienter och anhöriga och sker också som en del i omställningen mot nära vård. I linje med detta startade förvaltningen under 2020 en enhet för kompetensutveckling: Kompetenscentrum (KC).</p> <p>Enhetens uppdrag är bland annat att stödja förvaltningens verksamheter i analys av behov och prioriteringar för riktade kompetensutvecklingsinsatser. Samarbete sker internt med HR- och verksamhetsavdelningar och externt med universitet, Komvux och andra utbildningsanordnare.</p> <p>Formella utbildningsinsatser, tex att studera till undersköterska, Silviasyster, handläggare, arbetsterapeut, fysioterapeut, språkutbildning, vårdpedagogik och handledning eller specialistsjuksköterska bekostas av en intern kompetensbudget samt med hjälp av statliga bidrag såsom Äldreomsorgslyftet och God och nära vård m.fl. Utbildning har riktats mot ett stort antal medarbetare inom yrkesgrupper undersköterskor, vårdbiträden, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter och biståndshandläggare.</p> <p>En del i den framtida kompetensförsörjningen är att ta emot studenter och elever under deras arbetsplatsförlagda och verksamhetsförlagda utbildning (VFU). Förvaltningen har tagit emot ett stort antal studenter och elever under perioden. För att skapa möjligheter till effektiv VFU med hög kvalitet till ett utökad antal sjuksköterskestudenter prövar förvaltningen tillsammans med Malmö universitet att arbeta med kliniskt lärpar som stöd i denna process. Kliniskt lärpar är ett gemensamt projekt mellan Malmö stad, Hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen och Malmö universitet. Uppdraget är att tillsammans vidareutveckla det verksamhetsförlagda utbildningsstödet till handledande sjuksköterskor för att främja studenternas lärande.</p> <p>En kompetenskartläggning av tillsvidareanställda vårdbiträden är påbörjad för att därefter kunna planera och arbeta med kompetenskomplettering. Kompetensmodeller för sjuksköterskor har tagits fram och implementeras i förvaltningen.</p> <p>Kompetensutvecklingsinsatser sker både formellt via utbildningsanordnare enligt ovan och internt i förvaltningen via främst kompetenscentrum, konsultativa medarbetare och instruktörer från avdelningen för hälsa och förebyggande, legitimerade medarbetare eller andra roller med specifik kompetens från verksamheterna.</p> <p>Nämnden har under mandatperioden erhållit statliga medel inom ramen för Äldreomsorgslyftet. Drygt 200 vårdbiträden har utbildat sig till undersköterskor. Ytterligare 100 vårdbiträden påbörjade sin vidareutbildning under 2022 och blir klara under 2023.</p> <p>Sex sjuksköterskor har gått vidareutbildning till specialistsjuksköterska och ytterligare åtta sjuksköterskor kommer vara färdiga med sin specialistutbildning till sommaren 2023.</p> <p>För att kunna ta del av statsbidraget krävs egenfinansiering av utbildningskostnaden medan statsbidraget endast ersätter lönekostnaden för medarbetare som deltar i utbildningen.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p>			

Kommunfullmäktigemål - Fler Malmöbor, besökare och samhällsaktörer ska uppleva att Malmö stad levererar en god och likvärdig service genom hög tillgänglighet, professionellt bemötande, rätt kompetens samt genom att ligga i framkant i den digitala utvecklingen



Analys av mandatperioden

Hur gick det?

Av fyra indikatorer har för två bedömts att utvecklingen gått enligt planering: Tillgodosedda behov och Digital utveckling. Andelarna av uppföljda biståndsbeslut har ökat, en analys av jämlik tillgång till service har genomförts och personalkontinuiteten inom hemtjänsten har utvecklats. Utifrån av nämnden beslutade planer/strategier gällande demensvård, arbetet avseende att motverka våld mot äldre i nära relation samt mänskliga rättighetsarbetet har behov hos brukaren i större utsträckning kunnat tillgodoses. Likaså har utvecklingen av nära vård med patienten i centrum tagit planerade steg. Den digitala utvecklingen har gått framåt genom utveckling av informationsutbyte i brukarnära arbete, digital signering av läkemedel, tillsyn via trygghetskamera och en allmän utbyggnad av informationsstrukturen med bland annat tillgång till wifi.

Två indikatorer har bedömts ha både en positiv och negativ avvikelse: Tillgänglighet till hälsa, vård och omsorg samt Nöjdhet med omvårdnad, service och bemötande. Under indikatorn Tillgänglighet till hälsa, vård och omsorg finns fyra aspekter varav tre utvecklas som planerat: det förebyggande och hälsofrämjande arbetet har utvecklats och möjligheten att ansöka digitalt har införts. Det som inte utvecklats som planerat är brukarnas upplevelse av tillgänglighet som mäts genom Socialstyrelsens nationella brukarundersökning inom hemtjänst och på särskilt boende. Där har resultatet försämrats jämfört med tidigare år. Indikatorn Nöjdhet med omvårdnad, service och bemötande mäts genom tre aspekter där två utvecklats enligt planering: Kvalitetsuppföljningsmodellen, med fokus på kvaliteten i mötet mellan Malmöbo och medarbetare, har införts och utvecklats liksom den löpande brukar- och anhörigdialogen. Det som inte utvecklats som planerat är brukarnas sammantagna nöjdhet inom förvaltningens verksamheter inom ramen för Socialstyrelsens nationella brukarundersökning. Malmös försämrade resultat ligger i linje med resultatet för Sverige som helhet och utvecklingen i de båda andra storstäderna.

Sammantaget bedöms att nämndens bidrag till målet bedöms vara delvis uppnått vid mandatperiodens slut.

Varför blev det så?

Covid-19-pandemin har pågått under mer än hälften av tiden som uppföljningen avser och både äldre Malmöbor och äldreomsorgen i Malmö stad har påverkats i stor utsträckning. Stora omställningar har fått ske både på organisatorisk nivå, för enskilda medarbetare och för äldre Malmöbor både med och utan insatser från förvaltningen. Covid-19-pandemin har därför också påverkat både planering av verksamhet och projekt och hur verksamheten har kunnat bedrivas. En del verksamheter har helt ställts in, pågått i begränsad omfattning under en längre tid eller utförts digitalt istället. Pandemin har därför påverkat de förflyttningar som de olika indikatorerna har gjort. Påverkan från covid-19-pandemin har sammantaget varit betydande och påverkat utfallet av aspekter och indikatorer, framförallt de aspekter som innehåller brukarnas upplevelse och bedömning av verksamhetens utveckling. Pandemin har också bidragit till utveckling av flera delar så som än mer utökat samarbete, prioritering och fokusering samt förmåga att hantera oförutsägbarhet. Detta har bidragit till en större medvetenhet både gällande styrkor och svagheter.

Hur påverkar utfallet verksamhetens fortsatta arbete?

Lärdomarna från den mandatperiod som gått har varit många och nämnden, som vid ingången av perioden fick anses vara relativt ny, har nu blivit en organisation med ett mer tydligt fokus på Malmöbo och de utmaningar som återfinns inom äldreomsorgen generellt. Långsiktighet och att ständigt utveckla och förbättra verksamheten med fokus på kvalitet för Malmöbo behöver utvecklas och vara ett fortsatt fokus. Utmaningarna inom äldreomsorgen i Malmö är inget lokalt fenomen utan dessa återfinns i hela Sverige i olika omfattning. Delar av utmaningarna är inom ramen för nämndens och stadens rådighet

medan andra områden innehåller en mängd olika dimensioner som påverkar utfallet. Utmaningarna är ofta komplexa och innebär därför ett fortsatt behov av att utveckla de arbetsformer som innebär att flera aktörer medverkar till att främja eller motverka en viss utveckling, detta gäller inte minst de kommande ökande antalet äldre Malmöbor. Aktörerna finns både inom staden, regionalt och nationellt. Det förebyggande och hälsofrämjande arbetet är en viktig del för att ha möjlighet att tillgodose både nuvarande och framtida behov hos Malmöborna. Att uppmärksamma de skillnader i livsvillkor och hälsa som finns bland äldre Malmöbor är en av flera viktiga delar i detta arbete, inte bara för nämnden utan för Malmö stad som helhet.

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
Tillgänglighet till hälsa, vård och omsorg	Delvis uppnådd	Uppnådd	◆

Analys av mandatperioden

Upplevelse av tillgänglighet, resultat ska behållas eller öka och skillnader minska

Sammantaget resultat

Målet under mandatperioden har varit att upplevelsen av tillgänglighet ska öka, både genom att det totala resultatet ökar samt genom att skillnaderna mellan sektioner minskar. Upplevelsen av tillgänglighet mäts genom tre frågor i Socialstyrelsens brukarundersökning. År 2021 genomförde Socialstyrelsen inte undersökningen.

	Hemtjänst			Särskilt boende		
	2 019	2 020	2 022	2 019	2 020	2 022
Brukar personalen ha tillräckligt med tid för att kunna utföra sitt arbete hos dig? (% Ja alltid/Oftast)	70	70	68	71	76	67
Brukar personalen meddela dig i förväg om tillfälliga förändringar? (% Ja alltid/Oftast)	53	51	46	48	52	44
Hur lätt eller svårt är det att få kontakt med personalen vid behov? (% Mycket lätt/ganska lätt)	61	58	58	80	84	77

Som redovisas i tabellen har resultatet inte ökat så som planerat under mandatperioden, varken inom hemtjänsten eller inom särskilt boende. Att brukaren upplever att medarbetarna har tillräckligt med tid för att utföra sitt arbete, utgör ytterligare en viktig förutsättning för att vården och omsorgen ska vara tillgänglig, men också att det skapar förutsättningar för att vara delaktig. Att bli meddelad om tillfälliga förändringar kan vara viktigt för brukaren ur flera perspektiv. Att vara förberedd på att förändringar kan komma att ske innebär också en möjlighet att påverka och skapar samtidigt en känsla av rådhighet över sin tid. Att kunna komma i kontakt med medarbetarna vid behov utgör en av flera viktiga förutsättningar för att ha tillgång till vård och omsorg, att känna trygghet samt uppleva inflytande och kontroll över sin vardag.

Resultat för skillnader mellan sektioner

Hemtjänst

Hemtjänstens möjlighet till tillgänglighet påverkas till viss del av arbetets natur, där förändringar kan ske med kort varsel. Två år med covid-19-pandemin har haft inverkan på arbetet inom hemtjänsten med många omställningar genom bland annat krav på skyddskläder, provtagningar av både medarbetare och brukare, krav att stanna hemma från arbete vid minsta symptom och vaccinering, för att nämna några områden.

Sammantaget har detta påverkat upplevelsen av tillgängligheten inom hemtjänsten.

	Hemtjänst								
	2 019			2 020			2 022		
	Högsta	Lägst	Diff	Högsta	Lägst	diff	Högsta	Lägst	Diff

Indikator	Utfall			Önskat utfall 2022			Bedömning av utfall		
Brukar personalen ha tillräckligt med tid för att kunna utföra sitt arbete hos dig? (% Ja alltid/Oftast)	82	40	42	80	50	30	93	49	44
Brukar personalen meddela dig i förväg om tillfälliga förändringar? (% Ja alltid/Oftast)	74	24	50	76	29	47	78	22	56
Hur lätt eller svårt är det att få kontakt med personalen vid behov? (% Mycket lätt/ganska lätt)	82	35	47	80	31	49	80	35	45

Gällande om medarbetarna har tillräckligt med tid för att utföra sina arbetsuppgifter har denna fråga utvecklats positivt när sektioner jämförs, både högsta och lägsta resultatet har höjts mellan 2019 och 2022. Skillnaderna mellan högsta och lägsta resultat har under perioden först minskat och sedan ökat något i jämförelse med 2019. När det gäller att bli meddelad om tillfälliga förändringar har det högsta resultatet ökat något samtidigt som lägsta resultatet blivit något lägre, vilket också inneburit att skillnaden mellan högsta och lägsta resultat har ökat något över tid. På frågan om det är lätt att komma i kontakt med medarbetare, har relativt små förändringar skett över åren, högsta resultatet har minskat med två procentenheter medan lägsta resultatet är konstant.

Särskilt boende

Inom särskilt boende finns andra förutsättningar att tillgodose behoven kopplat till tillgänglighet, men delvis även andra utmaningar. Brukarna har ofta ett sämre hälsotillstånd och i högre omfattning demenssjukdomar som hunnit utvecklas mer jämfört med de brukare som finns inom hemtjänsten.

	Särskilt boende								
	2 019			2 020			2 022		
	Hö gsta	Läg sta	Diff	Hö gsta	Läg sta	Diff	Hö gsta	Läg sta	Diff
Brukar personalen ha tillräckligt med tid för att kunna utföra sitt arbete hos dig? (% Ja alltid/Oftast)	100	38	62	100	38	62	100	22	78
Brukar personalen meddela dig i förväg om tillfälliga förändringar? (% Ja alltid/Oftast)	86	15	71	91	14	77	70	8	62
Hur lätt eller svårt är det att få kontakt med personalen vid behov? (% Mycket lätt/ganska lätt)	100	33	67	100	41	59	100	33	67

Tid är inte alltid synonymt med kvalitet. Även kortare möten kan innehålla och upplevas ha en hög kvalitet. Upplevelsen av om tiden är tillräcklig kan variera stort mellan brukare. Därför är medarbetarnas närvaro och förmåga att tolka brukarens behov centralt. På frågan om medarbetarna har tillräckligt med tid har det högsta resultatet legat konstant på 100 % över alla tre åren, däremot har det lägsta resultatet blivit lägre och därigenom har differensen ökat.

Att bli meddelad om tillfälliga förändringar skapar en förutsägbarhet och känsla av rådhighet över sin tid. Trots närheten till brukaren som finns på ett särskilt boende har under perioden både det högsta och lägsta resultatet sänkts. Även här kan covid-19-pandemin tänkas ha påverkat genom den osäkerhet som rådde under inledningen av pandemin kring en mängd olika frågor. Skillnaderna mellan högst och lägst har dock minskat.

Möjligheten att lätt komma i kontakt med medarbetarna på särskilt boende har över alla tre åren funnits ett högsta resultat på 100 % och det lägsta resultatet har varit oförändrat mellan 2019 och 2022. Precis som inom hemtjänsten utgör möjligheten att komma i kontakt med medarbetarna en viktig förutsättning för att framföra sina önskemål och tillgodogöra sig vården och omsorgen.

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p>Sammanfattande bedömning av resultatet</p> <p>Pandemin har pågått under lång tid och äldreomsorgen, och inte minst särskilda boenden, har haft många stora och utmanande omställningar både för medarbetare och inte minst för de äldre, för vilka vardagen påverkats radikalt. Det försämrade resultatet var därför relativt väntat. En så omfattande händelse som pandemin påverkar upplevelsen av verksamheten på många sätt. Denna trend med lägre resultat ses både i Malmö men även nationellt inom både hemtjänst och särskilt boende. Malmö följer därför den nationella trenden om än utifrån sina nivåer.</p> <p>Aspekten bedöms ha en negativ avvikelse.</p> <p>Möjlighet att komma i kontakt med förvaltningen, ökad möjlighet</p> <p>Ett kunskapsunderlag från myndigheten för vård- och omsorgsanalys visar att upplevelsen av tillgänglighet är starkt förknippat med förtroende för en aktör.[1] Medborgares olika upplevelser av myndigheter, så som dess tillgänglighet, är inte isolerade upplevelser, utan påverkas av flera olika saker som bildar en helhetsupplevelse.</p> <p>Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen är stor med flera olika avdelningar och uppdrag samtidigt som målgruppen ofta har kontakt med flera delar av organisationen. För att förbättra den upplevda tillgängligheten har förvaltningen genomfört en kartläggning över var tillgängligheten behöver förbättras och utvecklas. Utifrån den genomlysning som förvaltningen gjort har förslag till åtgärder på kort och lång sikt tagits fram. Åtgärder på kort sikt handlar bland annat om att styra mot färre kontaktvägar in till förvaltningen för att förenkla och öka tillgängligheten. Kontaktcenter är den främsta kontaktvägen in till förvaltningen. Malmöbor som har insatser ska också ha direktnummer till olika funktioner så som till exempel sin biståndshandläggare och sektionschef. För att Kontaktcenter ska kunna vara den primära kontaktvägen in till förvaltningen som helhet krävs att ett utbildningspaket utifrån avdelningarnas identifierade behov tas fram. Förslaget innebär också att varje avdelning behöver inrätta en kontaktperson gentemot Kontaktcenter som säkerställer att Kontaktcenter har uppdaterad information. Ytterligare en del handlar om att skapa kännedom både hos enskilda Malmöbor som har insatser och generellt till äldre Malmöbor och deras anhöriga för att förebygga frågor.</p> <p>Socialstyrelsens brukarundersökning har under flera år visat, att för Malmöbor som har biståndsbedömda insatser, upplever ungefär hälften av de som svarat på enkäten både på särskilt boende och inom hemtjänst att de vet vart de ska vända sig om de vill framföra synpunkter eller klagomål. Ett liknade resultat återfinns för både särskilt boende och hemtjänsten avseende om man brukar uppleva att medarbetarna meddelar i förväg om tillfälliga förändringar. Samtidigt upplever cirka 80 procent av de som svarat på enkäten inom särskilt boende att det är lätt att komma i kontakt med medarbetarna på boendet och inom hemtjänsten är motsvarande andel cirka 60 procent. Sammanvägt utifrån brukarundersökningen kan resultatet tolkas som att kontakten mellan medarbetare och brukare upplevs fungera men att det på en övergripande nivå inte är helt tydligt vart man ska vända sig med andra frågor och synpunkter. En bärande tanke bör vara att Malmöbor inte ska behöva förstå förvaltningens organisatoriska uppbyggnad för att hitta till rätt person eller funktion utan det ska gå att hitta ändå. Detta arbete behöver därför fortsatt utvecklas för att ytterligare förbättra tillgängligheten i förvaltningen.</p> <p>[1] <i>En primär angelägenhet: kunskapsunderlag för en starkt primärvård med patienten i centrum. Stockholm: Myndigheten för vård- och omsorgsanalys; 2017.</i></p> <p>Aspekten bedöms utvecklas enligt plan.</p> <p>Förebyggande och hälsofrämjande arbete, utveckling av insatser för att främja likvärdiga livsvillkor.</p> <p>Förebyggande arbete är åtgärder som syftar till att bevara god hälsa och förhindra att skador och sjukdomar uppkommer eller förvärras. Åtgärderna kan inriktas på en enskild individ, på en grupp individer, på hela befolkningen eller på den fysiska miljön. Förebyggande insatser görs både för Malmöbor utan behov av insatser och bland brukare, patienter och anhöriga som finns i förvaltningens verksamheter. Förebyggande och hälsofrämjande arbete är samtidigt komplext. Dels för att det kan vara svårt att identifiera och hitta målgruppen. Men också för att det kan vara problematiskt att se förflyttningar då det kan vara svårt att konstatera vilka effekter som kan tillskrivas vilken insats eller åtgärd. Det är viktigt att kunna möta behoven som finns bland brukare, patienter, Malmöbor och anhöriga. Utmaningen, som inom allt förebyggande arbete, är att det framförallt är mycket långa tidsperspektiv och att effekterna till stor del handlar om uteblivna händelser och kostnader både på ett individuellt plan, för förvaltningen, kommunen som helhet och andra samhällsaktörer. Eftersom förvaltningen till största delen riktar sig till äldre Malmöbor med biståndsbedömda insatser, är det av stor vikt att staden som helhet har ett förebyggande förhållningssätt som täcker alla åldersgrupper i hela staden.</p>			

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p>Det förebyggande arbetet sker dagligen i alla nämndens olika avdelningar. Det har tidigare konstaterat att det finns skillnader vad gäller tillgänglighet och jämlikhet kopplat till förebyggande och hälsofrämjande arbete. Exempelvis genom att inte hela målgruppen nås eller att olika insatser är olika tillgängliga beroende på faktorer såsom bostadsområde, hälsotillstånd, ålder och ekonomi. Den fördjupade jämlikhetsanalysen avseende beviljade biståndsinsatser stödjer detta antagande, då analysen visat att Malmöbor födda i Europa utom Norden, Afrika, Asien och Sydamerika har en lägre sannolikhet att ha biståndsbedömda insatser jämfört med Malmöbor födda i Sverige. Samtidigt visar också analysen att Malmöbor med låga disponibla inkomster har färre antal biståndsbedömda insatser jämfört med Malmöbor med högre disponibel inkomst. Det kommer därför att göras fördjupade analyser för att ta reda på möjliga orsaker till skillnaderna mellan grupperna för att sedan kunna ta fram lämpliga åtgärder.</p> <p>Delaktighet, att få känna sig behövd och finnas i ett sammanhang är viktiga delar för välbefinnandet och hälsan. De flesta människor vill och har behov av att få betyda något för andra och ta del av samhället på lika villkor. Äldre personer i dag upplever inte alltid att de efterfrågas och räknas med. Det är både en personlig och samhällelig förlust. Det är därför viktigt att värna om ett samhälle som inkluderar sina invånare oavsett ålder och andra faktorer. För att motverka ofrivillig ensamhet och utanförskap samt främja meningsfullhet och social gemenskap, har utveckling av en volontärverksamhet skett. Genom volontärskap kan seniorers egna resurser tas tillvara. Samtidigt skapas möjligheter för delaktighet, att vara i ett sammanhang och få betyda något för andra. Frivilliga insatser ökar livskvaliteten hos såväl givare som mottagare och kan bidra till minskat utanförskap och främja gemenskap och tillit mellan människor.</p> <p>Förvaltningen har sett ett behov av att utveckla arbetssätt för att nå fler personer som framförallt riskerar att hamna i ofrivillig ensamhet. Detta har skett genom skifte i strategi; från att Malmöbon i första hand ska komma till förvaltningen, försöker förvaltningen med sina insatser i större utsträckning möta Malmöborna där de är både direkt och indirekt genom olika samhällsaktörer. Idéburet offentligt partnerskap (IOP), samarbete med fastighets- och gatukontoret samt med MKB är några sådana exempel. Förvaltningen har också utvecklat en digital verktygslåda för medarbetare som möter personer som är eller riskerar att hamna i ofrivillig ensamhet. Under mandatperioden har förvaltningen öppnat två nya mötesplatser i samarbete med MKB: Lyckan år 2019 och Café Sommaren år 2021 samt öppnat vävstuga på Augustenborg. Under sommaren 2022 har ett nytt koncept med Mötesplats på hjul testats i fyra olika områden som saknar en ordinarie mötesplats. Mötesplatsen har erbjudits utomhus med träning tillsammans med Friskis & Svettis samt olika föredrag och andra aktiviteter. Mötesplatsen Ignis på Kirseberg har flyttat till nya lokaler under 2022.</p> <p>Det fallförebyggande arbetet är ytterligare ett prioriterat område inom det förebyggande arbetssättet som förvaltningen successivt utvecklat under mandatperioden. Konsekvenserna av fall innebär stort lidande och förlust av självständighet och funktionsförmåga för den enskilde. Fall kan ofta förebyggas såväl i det egna hemmet som på särskilt boende och i andra miljöer. Förvaltningen har utvecklat det fallförebyggande arbetet genom framtagande av en digital verktygslåda. Verktygslådan utgör ett stöd för att olika medarbetargrupper ska kunna arbeta med olika sorters stöd beroende på personens omständigheter och behov. Verktygslådan kommer att bli tillgänglig internt inom Malmö stad och därefter utvecklas och till viss del bli tillgänglig även på Malmo.se. Därutöver har det beslutats om en plan och vägledning för det fallförebyggande arbetet som kommer att implementeras under 2023.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p> <p>Digital ansökan, införande och utveckling utifrån användande</p> <p>I syfte att öka tillgängligheten till förvaltningens tjänster och service för medborgare och brukare påbörjades i början av mandatperioden ett arbete med att införa möjligheten att ansöka om bistånd digitalt. Detta kom till stånd under hösten 2020. Möjligheten att ansöka digitalt har öppnat ytterligare en väg in till förvaltningen, men uppföljning av användandet har visat att detta alternativ används i liten utsträckning.</p> <p>Framöver kommer nämnden att arbeta med införandet av LifeCares medborgartjänst, där digital ansökan om bistånd är en av flera möjligheter i tjänsten. Det kommer bland annat att innebära en ökad möjlighet för den enskilde att följa sitt ärende hos kommunen, vilket inte är möjligt i nuvarande e-tjänst. Detta är ett ytterligare steg i utvecklingen mot en större tillgänglighet och möjlighet till delaktighet för medborgaren, brukaren och dess anhöriga/närstående.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan, men att ambitionen nu höjs för att ytterligare öka tillgängligheten.</p>	Delvis uppnådd	Uppnådd	
Nöjdhet med omvårdnad, service och bemötande	Delvis uppnådd	Uppnådd	

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
-----------	--------	--------------------	---------------------

Analys av mandatperioden

Enkäter som beskriver nöjdheten

Socialstyrelsens brukarundersökning har genomförts löpande under mandatperioden med undantag för år 2021. Målet har varit att höja det totala resultatet inom både särskilt boende och hemtjänst gällande den sammantagna nöjdheten. Målet har också varit att skillnaden mellan olika sektioner ska minska utan att det högsta resultatet blir lägre. Det samlade resultatet har sjunkit, i jämförelse med 2019 och 2020, både för hemtjänsten och för särskilt boende, vilket ligger i linje med andra storstäder och nationellt.

	Hur nöjd eller missnöjd är du sammantaget med den hemtjänst/särskilt boende du har?			
	Hemtjänst totalt	Intervall sektioner	Särskilt boende	Intervall sektioner
2022	77 %	91 % - 63%	75 %	100 % - 31%
2020	80 %	93 % - 58%	83 %	100 % - 38%
2019	79 %	93 % - 54%	80 %	100 % - 44%


Inom hemtjänsten har det högsta resultatet sjunkit något, två procentenheter, medan det lägsta resultatet ökat med nio procentenheter. Inom särskilt boende har det högsta resultatet varit detsamma över alla tre åren, 100 %, medan det lägsta resultatet har sjunkit med tretton procentenheter. I ljuset av att förvaltningen under cirka två år har arbetat under tiden som covid-19-pandemin har pågått, var resultatet relativt väntat. Covid-19-pandemin har haft genomgripande effekter på arbetssätt, krav på isolering och olika skyddsåtgärder i syfte att minska smittspridningen, vilket påverkat den upplevda kvaliteten. Äldre har varit den åldersgrupp som har haft störst påverkan på vardagliga möjligheter till sociala kontakter under lång tid. Äldre i behov av förvaltningens service har påverkats.

Inom korttidsverksamheten genomförs enkäten i egen regi för att följa upp nöjdheten och upplevelsen av korttidsverksamheten. Skalan i korttidens enkät går från 1= Inte alls nöjd, till 5= Mycket nöjd. Även här har målet varit att minska de interna skillnaderna och att kvaliteten ska vara likvärdig över staden. Totalt har under 2020 250 svarat, under 2021 291 svarat och 66 svarat 2022. Tolkning av resultat under 2022 får därför ske med viss försiktighet.

	Korttiden			
	Inflytande	Delaktighet	Trygghet	Totala upplevelsen
2022	4,2 (3,3-4,7)	4,0 (3,2-4,5)	4,3 (3,5-4,7)	4,2 (3,8-4,5)
2021	4,5 (4,2-4,7)	4,5 (4,2-4,6)	4,6 (4,5-4,7)	4,5 (4,3-4,6)
2020	4,6 (4,5-4,7)	4,6 (4,5-4,8)	4,6 (4,4-4,7)	4,5 (4,4-4,7)

Den totala upplevelsen av korttiden har försämrats något över åren från 4,5 för både 2020 och 2021 till 4,2 år 2022. Utifrån områdena upplevelse av inflytande, delaktighet och trygghet har resultaten varit relativt stabila under 2020 och 2021 men sjunkit till 2022. Eftersom antalet svar är så pass många färre under 2022 jämfört med föregående år är det svårt att avgöra om de är representativa eller inte. Dock kan det konstateras att ett försämrat resultat ligger i linje med nationellt och lokalt resultat från Socialstyrelsens brukarundersökning för ordinärt och särskilt boende. Eftersom det till stor del är samma personer som finns inom hemtjänst och på särskilt boende som också finns på korttiden, är det relativt väntat att även resultatet inom korttiden ska vara lägre under 2022. Precis som för övrig verksamhet inom förvaltningen har korttiden haft stor påverkan från

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p>covid-19-pandemin bland annat genom att korttiden periodvis bedrivit kohortvård. Resultatet över mandatperioden visar också att det är det lägsta resultatet som försämrats medan de högsta resultatet i stora delar varit oförändrat på de olika korttidsboendena under mandatperioden.</p> <p>Stadens mötesplatser för äldre har under en stor del av mandatperioden varit stängda, varför det inte går att bedöma utvecklingen av nöjdhet för dessa.</p> <p>Aspekten bedöms ha negativ avvikelse.</p> <p>Kvalitetsuppföljningsmodell</p> <p>Under 2020 påbörjades arbetet med att implementera en ny förvaltningsgemensam modell för uppföljning av kvalitet och är under 2022 en del av den ordinarie kvalitetsuppföljningen i samtliga verksamhetsavdelningar.</p> <p>Kvalitet skapas ytterst i mötet mellan organisationens medarbetare och den enskilde: brukare, anhörig, patient och Malmöbo. Kvalitetsuppföljningsmodellen utgår från vad som sker i mötet med brukaren och fokuserar på utveckling, lärande och på de förutsättningar som behövs för att utveckla kvaliteten.</p> <p>Under 2020–2022 har över 8500 självskattningar genomförts av medarbetare och sektionschefer har haft cirka 7000 löpande brukar- och anhörigsamtal vilka använts som underlag till de årliga kvalitetsdialogerna. Genom att både brukarens och organisationens perspektiv tas upp tillsammans i en dialog har det varit möjligt att belysa framgångar och utmaningar från olika synvinklar och med ett tydligt fokus på Malmöbon.</p> <p>Medarbetarna har varit positiva till arbetssättet och uppskattat att få diskutera kvalitet. Merparten av de chefer som deltagit i dialogerna har upplevt det som en bra modell där olika perspektiv belyses och där medarbetares upplevelser och kunskaper tas till vara. Ett viktigt syfte med modellen är att bidra till ett kollegialt lärande och ett lärande klimat där framgångsrika arbetssätt sprids i organisationen. Genom att lyfta utvecklingsområden, framgångsområden, lärande och goda idéer, ökar förutsättningar för att sprida goda arbetssätt och att ge rätt stöd och förutsättningar till medarbetarna. Att dialogerna sker på alla nivåer, från sektion till förvaltningsledning, har i sig ett värde och ger både en avstämning och bra input till fortsatt utveckling. Det går att se att kvaliteten på dialogerna har utvecklats sedan 2020 och att det sker en förbättring allteftersom fler genomförs då arbetssättet utvecklas.</p> <p>I dialogerna har det sedan starten framkommit utvecklingsområden, men även många framgångsfaktorer och områden där det sker ett gott arbete. Vikten av en god teamsamverkan har lyfts som en förutsättning och framgångsfaktor för att en verksamhet ska bedrivas med god kvalitet, likaså vikten av en god struktur och en god planering. Ett behov av att skapa fler forum för att dela med sig av det som diskuterats, även över organisationsgränser, har framkommit.</p> <p>Dialogerna har gett ett kvitto på att de arbetssätt som förvaltningen arbetar med eller är på gång att implementera, i sig är framgångsrika och bidrar till en bättre kvalitet. Här kan till exempel nämnas arbetet med brukar- och anhörigdialog, personcentrerat arbetssätt, kvalitetsregister, stjärnmärkning, Malmömodellen och handledningsveckor. Att skapa förutsättningar att dessa arbetssätt kan implementeras och används fullt ut, är ett av förvaltningens viktigaste arbeten för att öka kvaliteten i omvårdnad, service och bemötande. Kvalitetsuppföljningsmodellen kommer fortsatt utvecklas och anpassas efter förändringar i omvärlden och i verksamheten för att vara fortsatt relevant.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p> <p>Löpande brukar- och anhörigdialog</p> <p>Löpande brukar- och anhörigdialog som startade år 2020 har successivt utökats till att omfatta i princip hela förvaltningens uppdrag gentemot äldre Malmöbor. Totalt har cirka 7 000 samtal genomförts sedan starten. Som vid många olika förändringsresor, då ett nytt arbetssätt ska implementeras, tar det tid att få hela organisationen med i förändringen och som en konsekvens av det, kunna visa på effekter för Malmöbon. Ett stort antal chefer genomför regelbundet samtalen.</p> <p>Utifrån erfarenheterna har det bland annat framkommit att utmaningarna kopplade till arbetssättet med dialog, framförallt handlar om att ta sig tid att prioritera samtalet bland många andra arbetsuppgifter som finns i den dagliga verksamheten. Samtalen upplevs samtidigt som väldigt givande och relationsskapande mellan första linjens chef och Malmöbor som har biståndsbedömda insatser. Att det är sektionschefen som aktivt tar kontakt med brukare och anhöriga har ett särskilt värde, då det öppnar upp för många att återkoppla sina synpunkter och erfarenheter, vilket inte alltid är självklart för nämndens målgrupp.</p> <p>En annan utmaning är att nå Malmöbor med annat modersmål än svenska. Här behöver förvaltningen skapa en övergripande struktur som gör det enkelt för sektionscheferna att ha dialog med alla äldre oavsett deras</p>			

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p>modersmål. Att dialogen förs med hela gruppen äldre som finns inom de biståndsbedömda verksamheterna, är både en kvalitetsaspekt och ytterst en demokratisk skyldighet. Andelen äldre Malmöbor som är födda i utlandet har successivt ökat och ökningen kommer att fortgå, varför frågan om att fånga bredden av Malmöbor är extra viktig. Arbets sättet med löpande dialog bedöms vara en kvalitetsutvecklande insats som också är relationsskapande men som samtidigt kräver kontinuitet för att få önskvärd effekt. Detta är extra viktiga aspekter då gruppen som får biståndsbedömda insatser ibland kan ha svårigheter att göra sin röst hörd och få sina behov tydliggjorda. Dialogen bedöms också ha varit särskilt viktig under covid-19-pandemin då många äldre påverkades negativt i form av social isolering och sjukdom.</p> <p>Andra utmaningar som är kopplade till arbets sättet är att ha samtalet med personer med demenssjukdom, med hörselsvårigheter eller andra funktionsnedsättningar samt med personer med annat modersmål än svenska. Här har anpassningar fått göras utifrån varje enskild brukare och kontakten med anhöriga har varit viktiga komplement. Arbets sättet är, förutom relationsbyggande, också ett sätt att snabbare och närmare brukaren arbeta med kvalitetsförbättringar löpande. Det är möjligt för sektionschefen att fånga upp mindre saker och åtgärda dessa i god tid och därmed i större utsträckning förebygga missnöje. På motsvarande sätt blir det möjligt att snabbare fånga upp det som fungerar bra och vad som uppskattas av brukare och anhöriga. Sektionschefen ges möjlighet att återkoppla till sina medarbetare och samtidigt få en tydligare bild av hur arbetet fungerar löpande. Detta är särskilt viktigt i framförallt ordinärt boende då avståndet mellan sektionschef och brukare av naturliga skäl är större inom hemtjänsten.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p>			
Tillgodosedda behov	Uppnådd	Uppnådd	
<p>Analys av mandatperioden</p> <p>Uppföljning biståndsbeslut, behålla, om möjligt, öka andelarna</p> <p>Förvaltningen har under mandatperioden arbetat med att öka andelarna och behålla goda resultat, avseende andelen uppföljningar av biståndsbeslut. Ambitionen omfattade från början endast bistånd i ordinärt boende, men har under perioden utökats till att omfatta även biståndsbeslut för brukare inom särskilt boende och korttid. Att ha fokus på uppföljningar av biståndsbeslut är ett sätt att säkra att brukare får den hjälp och stöd som den enskilde har rätt till.</p> <p>Förvaltningen ökar andelarna av uppföljda biståndsbeslut i jämförelse med tidigare år.</p> <p>Andelen uppföljda biståndsbeslut inom ordinärt boende uppgick i december 2020 till i genomsnitt 89 %, 2021 till 91 % och i december 2022 till 95 %.</p> <p>Andelen uppföljda biståndsbeslut inom särskilt boende uppgick i december 2020 till i genomsnitt 40 %, dec 2021 till 56 % och i december 2022 till 84 %.</p> <p>Andelen uppföljda biståndsbeslut inom korttid uppgick i december 2020 till 100%, i december 2021 till 100% och under december 2022 till 97%.</p> <p>Inom ordinärt boende har andelen uppföljda biståndsbeslut ökat över åren. Detta beror dels på genomförd omorganisation inom myndigheten som gav en jämnare arbetsfördelning, dels på tydligare fokus på uppföljning i hela myndigheten och slutligen har dagliga avstämningar bland handläggarna ökat uppföljningen.</p> <p>Den markanta ökningen av uppföljningar på särskilt boende under 2022 beror till stor del på att två tjänster har tillsatts under perioden jan-juni, med särskilt syfte att komma i fas med uppföljningarna. Även de praktiska förutsättningarna för att kunna genomföra uppföljning på plats har förbättrats, då det inte längre finns några restriktioner med anledning av pandemin. Siffran inkluderar både årsuppföljningar och så kallade nyuppföljningar (uppföljning vilken sker inom 3-6 månader efter att den enskilde har flyttat till boendet).</p> <p>För det fortsatta arbetet är det viktigt att bibehålla de goda resultat som uppnåtts under mandatperioden.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p> <p>Tillgång till service och omsorg utifrån jämlikhetsaspekter, Analys</p> <p>Äldreomsorgen är en del av socialtjänsten och därmed också en del i att verka för jämlikhet i människors livsvillkor. För att kunna göra det behövs kännedom om olika gruppers och individers livsvillkor och de ojämlikheter som kan komma med dem. Jämlik vård och omsorg är viktig ur juridiskt perspektiv såväl som ur ett kvalitets- och tillgänglighetsperspektiv. Utifrån vetskapen om ojämlika villkor gällande hälsa och sambandet med socioekonomiska faktorer har en jämlikhetsanalys utförts av hälsa-, vård- och omsorgsnämnden.</p> <p>Analysen bygger på data från Statistiska centralbyrån samt hälsa-, vård- och omsorgsnämndens avdelning för</p>			

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p>myndighet. Utifrån dessa uppgifter har tillgången till nämndens biståndsbedömda insatser analyserats i förhållande till olika socioekonomiska variabler. De variabler som är med i analysen är kön, ålder, hushållsställning, inkomst, utbildningsnivå och födelseregion.</p> <p>Analysen innehåller tre delar, förekomst av insats, antal insatser samt antal insatser vid första insats. Analysen visar att socioekonomiska faktorer på olika sätt har betydelse för sannolikheten att överhuvudtaget ha insatser men även hur många insatser som beviljats. Ålder är den enskilt starkaste faktorn som påverkar denna sannolikhet – ju äldre du är desto större sannolikhet att du har insatser och att du har fler insatser, oavsett övriga variabler. Även hushållsställning har ett tydligt samband med detta. Personer som bor tillsammans med någon har mindre sannolikhet att ha insats. Sammanboende har även färre insatser än ensamboende. Ålder och hushållsställning som viktiga faktorer är inte förvånande. Det är dock inte heller helt oproblematiskt, inte minst ur ett anhängarperspektiv.</p> <p>Analysen visar även att ekonomiska förutsättningar har betydelse för antal insatser samt att personer födda utanför Norden har mindre sannolikhet att ha insatser än personer födda inom Norden. Den enskildes geografiska tillhörighet, det vill säga var en person bor har betydelse för antalet insatser. Analysen visar att personer med en lägre utbildningsnivå varken har fler eller färre antal insatser än personer med högre utbildningsnivå. Utifrån vetskapen att utbildningsnivå och hälsa är tätt sammankopplat, där lägre utbildningsnivå innebär en sämre hälsa, torde behovet av stöd under ålderdomen vara större för personer med lägre utbildningsnivå och därmed att de har fler insatser för att kompensera upp för ojämlikheten i hälsa. Detta är ett exempel på när siffrorna skulle kunna indikera en ojämlikhet trots att det inte finns någon skillnad. I detta fall hade alltså precis som gällande ålder en skillnad varit önskvärd.</p> <p>Analysen visar att nämnden fortsättningsvis behöver fokusera på att identifiera orsakerna till resultaten som framkommer i rapporten. Det fortsatta arbetet bör utifrån identifiering av orsaker handla om att undersöka, föreslå och genomföra åtgärder för att motverka de ojämlikheter som synliggörs av analysen. Arbetet fortsätter därför utifrån den gjorda analysen med ett särskilt fokus på födelseregion, disponibel inkomst och övriga variabler för att ta reda på varför skillnaderna finns för att sedan föreslå åtgärder kopplade till skillnaderna. Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p> <p>Kontinuitet inom hemtjänst</p> <p>Personalkontinuiteten är en av många dimensioner av kvalitet för brukare som har hemtjänst. Under mandatperioden har arbetet med att förbättra och behålla redan bra resultat intensifierats och strukturerats. Under 2019 utvecklades en arbetsmodell som byggde på goda exempel och erfarenheter i tidigare projekt samt fördjupade intervjuer med brukare och anhöriga. De identifierade framgångsfaktorerna var kontaktmannaskap, organisering i mindre arbetslag, arbete med genomförandeplanen och brukarens insatsschema samt bemanningsplanering. Modellen benämns <i>Malmömodellen för kontinuitet</i>.</p> <p><i>Kontaktmannaskap</i></p> <p>Samtliga brukare erbjuds en fast omsorgskontakt som arbetar enligt framtagen verktygslåda. Den fasta omsorgskontaktens uppdrag är att skapa en god och förtroendefull relation till brukaren genom att lära känna den enskilde och på det sättet verka för att arbetet utgår från brukarens individuella behov, förutsättningar och preferenser. Tillsammans med brukaren upprättas en genomförandeplan vilken möjliggör för brukaren att ha inflytande och att vara delaktig i hur de beviljade insatserna ska utföras.</p> <p><i>Brukarens insatsschema</i></p> <p>Brukarens insatsschema planeras tillsammans mellan brukare och fast omsorgskontakt och ligger till grund för att det är den fasta omsorgskontakten som utför de dagliga insatserna. Brukarens insatsschema är ett strukturerat arbetssätt för den fasta omsorgskontakten och utgör ett tydligt underlag för hemtjänstkoordinatorernas planering i stödsystemet LifeCare.</p> <p><i>Jämförelse nationellt</i></p> <p>Personalkontinuiteten inom riket har varierat under mandatperioden men trenden är att den försämrats något. 2019 var medel för personalkontinuitet i riket 15,5, under 2020 15,2 under 2021 15,7 och under 2022 15,9. Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen har inte sett samma trend och har haft fortsatt bättre kontinuitet än genomsnittet för riket: 14,1 under både 2020, 2021 och för 2022 14,0.</p> <p><i>Jämlig kontinuitet</i></p> <p>Att kontinuiteten kan vara på samma nivå genom hela hemtjänsten är en viktig del i att kunna ge en jämlik omsorg. Gapet, det vill säga, skillnaden mellan de enheter som har högst och lägst kontinuitet, har fortsatt</p>			

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p>förbättrats: 2020 var gapet 1,9, 2021 var gapet 1,7 och 2022 var gapet 1,25. Den största förflyttningen när det gäller att minska skillnaderna mellan enheterna har skett under det sista året i mandatperioden vilket beror på att de som har haft sämst personalkontinuitet har blivit bättre medan, de som redan haft hög kontinuitet har behållit eller förbättrat sina resultat. De senaste två årens arbete utifrån Malmömodellen har varit avgörande för detta resultat.</p> <p>Under 2021 och 2022 har arbetet med implementeringen av Malmömodellen för kontinuitet fortsatt. Arbetet har bland annat inneburit kompetensutveckling för alla hemtjänstkoordinatorerna i syfte att ytterligare förbättra planeringsarbetet med hänsyn till kontinuitet, tillit till medarbetarna och implementering av framtagen verktygslåda som stöd för kontaktmannen i kvalitetsarbetet gentemot brukarna. Under 2021 har arbetet med att dela in hemtjänsten i mindre lag fullföljts och omfattar nu samtliga sektioner.</p> <p>Det framtida arbetet innebär att hålla fast vid ambitionerna enligt Malmömodellen för kontinuitet och att säkra och utveckla de arbetssätt som vuxit fram under mandatperioden.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p> <p>Strategi för Demensvård i Malmö stad 2019–2022</p> <p>Strategin antogs i början av mandatperioden och löper ut med utgången av 2022. Redovisningen nedan följer demensstrategins utvecklingsområden.</p> <p><i>Samverkan</i></p> <p>För att Malmöbor med kognitiv svikt ska få stöd och insatser i ett så tidigt skede som möjligt och anhöriga få stöd, information och avlastning utifrån sina behov, behöver samverkan mellan kommunen och vårdcentralerna runt den enskilde bli starkare. En förutsättning för samverkan mellan hälso- och sjukvård och social omsorg är att det finns nätverk på övergripande och strategisk nivå. Detta ryms inom uppdraget för Lokalt samverkansforum för nära vård och hälso- och sjukvårdsavtalet. Sedan sommaren 2020 rapporterar demensutskottet till dem hur behoven av samverkan ser ut.</p> <p>Utskottet har konstaterat att det finns ökat behov av samverkan såväl mellan huvudmännen som inom respektive organisation, något som styrks genom den inventering som genomförts inom nämndens verksamheter. Samarbetet har identifierat SIP: en (Samordnad Individuell Planering), som ett centralt verktyg i samarbetet runt den enskilde.</p> <p>Biståndshandläggare med Silviakompetens har tillsammans med de konsultativa Silviasystrarna och demenssjuksköterskorna ett samarbete med regionens minnesklinik. Samtliga vårdcentraler i Malmö har informerats om förvaltningens ansvar och stöd till personer med demenssjukdom och deras anhöriga.</p> <p><i>Kunskap och kompetens</i></p> <p>Förvaltningens medarbetare har fått bredare och fördjupade kunskaper inom demensområdet. Det har skett genom kontinuerlig utbildning genom Demens ABC och Demens ABC+ för att utveckla och säkerställa att det finns en god kunskap kring demenssjukdomar. Därtill genomförs fördjupningsutbildningar inom demens för olika yrkesgrupper som ges av förvaltningens konsultativa funktioner inom demensområdet.</p> <p>Utbildning i användandet av kvalitetsregistret BPSD (Beteendemässiga och psykologiska symptom vid demens) har genomförts, men i begränsad omfattning med anledning av pandemins inverkan.</p> <p>Myndighetsavdelningen har utbildat Silviabiståndshandläggare, det vill säga handläggare med demenskompetens. Dessa utgör ett stöd till övriga biståndshandläggare. Biståndshandläggare har fått utbildning i juridiska frågor relaterat till demenssjukdomar. Under året har några av myndighetens arbetsterapeuter och fysioterapeuter fått motsvarande utbildning för legitimerade medarbetare.</p> <p>Stjärnmärkt är en utbildningsmodell som syftar till att ge medarbetarna kunskap och verktyg för att kunna utveckla det personcentrerade arbetet på sin arbetsplats. Stjärnmärkningen omprövas varje år. Samtliga boenden riktade till personer med demenssjukdom är involverade i utvecklingsarbetet. Under perioden 2019-2022 har 14 av 17 särskilda boenden som enbart riktar sig mot personer med demenssjukdom blivit stjärnmärkta. De tre övriga beräknas bli certifierade under första delen av 2023. Dessutom har två särskilda boenden som har både somatisk och demensinriktning blivit stjärnmärkta och ytterligare 13 har utbildat s.k. stjärninstruktörer med målet att bli stjärnmärkta 2023. Samtliga dagverksamheter är stjärnmärkta och processen pågår avseende korttidsverksamheterna.</p> <p>Under mandatperioden har utbudet av dagverksamheter breddats i syfte att bättre kunna möta målgruppens specifika behov.</p>			

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p><i>Uppföljning och utvärdering</i></p> <p>Verksamheternas arbete med kvalitetsregisterna BPSD, Senior alert och Svedem (Ett stöd i utrednings- och uppföljningsprocessen inom ramen för stjärnmärkningen) ger stöd för uppföljning av insatserna för den enskilde. Ett arbete med införande och användande av kvalitetsregistret Senior Alert pågår inom ordinarie boende.</p> <p>Arbetet med såväl utbildning som arbetsätt med kvalitetsregistren kräver hela det tvärprofessionella teamets medverkan och engagemang för att lyckas. Pandemin har tidvis begränsat möjligheterna för utvecklingsarbetet men detta har sedan återupptagits. När det tvärprofessionella arbetssättet successivt arbetas in och fungerande former för teamets arbetsätt etableras, ökar också möjligheterna att kunna arbeta med kvalitetsregistren.</p> <p><i>Anhöriga och närstående</i></p> <p>Som ett led i att uppmärksamma anhörigperspektivet erbjuder biståndshandläggarna på myndighetsavdelningen anhörigsamtal. Ett fördjupat arbete har under 2022 bedrivits genom att en medarbetare haft ett särskilt uppdrag med inriktning att utveckla stödet till anhöriga. Utvecklingsarbetet omfattar bland annat samarbete kring anhörigas behov och framtagandet av ett digitalt anhörigstöd. Målet inom verksamheterna är en hög personalkontinuitet och ett gott kontaktmannaskap som skapar förtroende, trygghet och tillit. Att skapa en öppen och förtroendefull dialog med anhöriga är en viktig målsättning. Upplevelsen av nöjdhet för anhöriga med närstående med demenssjukdom följs genom uppföljning av veckosamtalen vilket visar på ett gott resultat.</p> <p><i>Fortsatt arbete</i></p> <p>Samverkan behöver fortsatt utvecklas och fördjupas både inom förvaltningen och tillsammans med Region Skåne, framförallt vårdcentralerna. Detta kommer bland annat att ske inom ramen för nära vård.</p> <p>Kontinuerliga insatser för att höja, bibehålla och utveckla kompetens kring demenssjukdomar ska även fortsatt vara i fokus och involvera alla yrkesgrupper. Stjärnmärkningen av verksamheter är ett löpande arbete över tid. Behoven av fler medarbetare med god kompetens inom demensområdet förväntas öka i takt med den demografiska utvecklingen. Satsningen på ökad kompetensutveckling ses som en viktig del i kompetensförsörjningen och kan öka attraktionskraften vid rekrytering. Kunskap är grunden för ett gott bemötande och ökar kvaliteten i verksamheten. Tid för reflektion och handledning kommer att ge medarbetare möjlighet att befästa och fördjupa sina kunskaper. Förvaltningen kan genom ökade kunskaper bidra till större förståelse kring målgruppens behov genom samarbete med andra aktörer i staden.</p> <p>För att följa utvecklingen och löpande inkludera ny kunskap inom demensområdet har ett nätverk för omvärldsbevakning och spridning till verksamheterna skapats.</p> <p>Parallellt med att vården och omsorgen till personer med demenssjukdom utvecklas, behöver även stödet och avlastningen till anhöriga utvecklas genom hela vård- och omsorgsresan.</p> <p>Strategin för demensvård i Malmö stad har medverkat till att utveckla demensvården inom staden till gagn för Malmöboen, brukare/patienter och anhöriga/närstående.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p> <p>Strategi för att motverka våld mot äldre i nära relation, utvecklingen utifrån önskade lägen</p> <p>Strategin antogs i början av mandatperioden och löper ut med utgången av 2022. Redovisningen nedan följer strategins utvecklingsområden.</p> <p><i>Organisering</i></p> <p>En organisering inom förvaltningen, vad gäller samordning och stöd till medarbetare, har kommit på plats under mandatperioden. Det finns nu stöd- och kontaktpersoner på alla verksamhetsavdelningar och dessa utgör en arbetsgrupp som utvecklar kompetensen genom självstudier. Uppdraget är att fungera som stöd till medarbetare genom vägledning till rutiner och orientering om vilka stöd och samarbetspartners som finns samt när det gäller möjligheter att skydda enskilda som är utsatta för våld.</p> <p><i>Kunskap</i></p> <p>Att ha kunskap om hur våld i nära relationer kan upptäckas, fungerar och kan hindras, ger stöd och mod till enskilda medarbetare att agera. Tillgänglig kunskap har utvecklats och finns genom en hemsida på intranätet Komin. Där återfinns en informationsfilm kompletterad med reflektionsfrågor. Där finns även stödmaterial för chefer som kan användas vid genomförandet på arbetsplatsen, rutiner för åtgärder vid misstanke om våld, eller konstaterat våld samt ett bildspel som kan användas som stöd och diskussionsunderlag. Chefer erbjuds att genomföra en workshop med sina medarbetare med stöd av kontaktpersonerna.</p>			

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p><i>Samverkan</i> Förvaltningen deltar i det kommunövergripande nätverket <i>Samverkansgrupp mot våld i nära relation</i> och har samarbete med de andra socialnämnderna, bland annat kring utbildning och gemensamma rutiner.</p> <p><i>Covid-19 ökade risken</i> Samhällets insatser för att förhindra och minska smittspridning av covid-19 medförde en ökad isolering. För redan utsatta grupper, såsom äldre, har det inneburit en ökad risk att utsättas för våld i nära relationer och svårare att söka hjälp, men också minskade möjligheter att upptäcka och ingripa om en äldre utsätts för våld. Förvaltningens biståndshandläggare bekräftar den nationella bilden att våld i nära relation ökade under pandemin. Tagna steg utifrån strategins identifierade utvecklingsområden har fungerat som stöd i arbetet.</p> <p><i>Fortsatt arbete</i> Strategins utvecklingsområden har legat till grund för genomfört utvecklingsarbete och alla önskade lägen är infriade. Det fortsatta arbetet innebär inriktning på att upprätthålla det som uppnått under mandatperioden, samt fortsätta kunskapsutveckling och samarbete med andra aktörer inom och utom staden bland annat inom ramen för Fri från våld som arbetsmarknads- och socialförvaltningen samordnar.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p> <p>Nära vård, inskrivning i mobilt vårdteam och utveckling utifrån aktiviteter</p> <p><i>Inriktning</i> Nära vård kan beskrivas som ett arbetssätt i samverkan mellan regionernas primärvård, specialiserad vård och kommunernas primärvård och omsorg. Omställningsarbetet bygger bland annat på en förflyttning av fokus från organisation till fokus på person och behov. Det hälsofrämjande arbetet lyfts fram liksom den enskildes deltagande i och medskapande av den egna vården och omsorgen. Samarbetet mellan region och kommun kring och med den enskilde är i fokus, vilket omfattar utveckling av organisering och arbetssätt inom båda huvudmännens verksamhet.</p> <p><i>Samarbete och utveckling</i> Skånes gemensamma målbild och handlingsplan avseende god och nära vård vilar på tre ben; <ul style="list-style-type: none"> • Avtal om ansvarsfördelning och utveckling avseende hälso- och sjukvården i Skåne mellan Region Skåne och de skånska kommunerna • den nationella överenskommelsen för god och nära vård • delar av Region Skånes arbete med nära vård inom Framtidens hälsosystem, där arbete sker gemensamt mellan region och kommuner. Mål och aktiviteter i denna målbild och handlingsplan ryms inom ramen för Avtal om ansvarsfördelning och utveckling avseende hälso- och sjukvården i Skåne, hälso- och sjukvårdsavtalet, med tillhörande samverkansstruktur.</p> <p>Målbilden beskrivs genom sex perspektiv:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personcentrerat arbets- och förhållningssätt 2. Förebyggande och hälsofrämjande arbete 3. Kompetenssamverkan 4. Gemensamma digitala lösningar. 5. Barn och ungas hälsa 6. Rehabilitering <p>Utifrån ovanstående har en färdplan utarbetats i samarbete mellan Malmö stad och Region Skåne.</p> <p>Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden har utvecklat arbetssätt och strukturer för att uppnå intentionerna med nära vård. Några exempel på detta är</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mobila vårdteam, som arbetar för hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen (HVOF) och funktionsstödsförvaltningen (FSF). Teamen består av läkare och sjuksköterska. • Kompetenssamverkan, till exempel utbildning i anafylaxi (överkänslighetsreaktion), vaccinationsgivning och hospiteringsprojekt (legitimerade yrkesgrupper från slutenvård, primärvård och HVOF som besöker och arbetar hos varandra) för en ökad förståelse för verksamheterna och den äldres resa genom dessa. • Utbildning av specialistsjuksköterskor inom vård av äldre och medicinsk specialistutbildning. 			

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<ul style="list-style-type: none"> Förstärkt handledning av omsorgspersonal i det direkta omsorgsarbetet i särskilt boende och ordinärt boende. <p>Förvaltningen har en avdelning för hälsa och förebyggande, vars uppdrag är att utveckla det förebyggande arbetet i samarbete med bland annat regionen och andra aktörer.</p> <p>Förvaltningen har också under mandatperioden etablerat enheten Kompetenscentrum och enheten för strategisk hälso- och sjukvårdsutveckling. De båda enheternas uppdrag är att utveckla och samordna förvaltningsgemensamma kompetensutvecklingsfrågor samt koordinera och utveckla arbetet inom ramen för nära vård. Arbetet sker i samarbete Region Skåne, Malmö universitet och andra aktörer.</p> <p>Stor vikt har under mandatperiodens första del lagts vid att öka det antal brukare som får möjlighet att bli inskrivna i ett mobilt vårdteam. Inskrivningen av patienter inom både särskilt boende och ordinärt boende har ökat kontinuerligt under mandatperioden.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p> <p>Uppföljning MR-plan</p> <p>Sverige har åtagit sig att respektera, skydda och främja mänskliga rättigheter vilket offentliga förvaltningar ska förverkliga i sina verksamheter utifrån det som regleras i grundlagar, kommunallag och speciallagstiftning. Kommunernas arbete styrs till stor del utifrån dessa lagar och har därmed en nyckelroll i arbetet med att främja mänskliga rättigheter. Begreppet mänskliga rättigheter används i förvaltningen som ett övergripande ramverk som rymmer olika områden, exempelvis jämställdhet, jämlikhet, nationella minoriteter, antidiskriminering, sexuell hälsa och HBTQIA+. Syftet med planen har varit att samla arbetet inom olika rättighetsområden för att tydliggöra detta arbete.</p> <p>Många faktorer har haft betydelse för arbetet med mänskliga rättigheter under mandatperioden. 2019 var förvaltningen fortfarande ny och under uppbyggnad. För att skapa förutsättningar för långsiktig och hållbart arbete med mänskliga rättigheter beslutade nämnden 2019 om en långsiktig plan för arbetet med mänskliga rättigheter vilken sträckt sig över mandatperioden och är den plan som följs upp här. I likhet med övrigt arbete har arbetet med mänskliga rättigheter påverkats av pandemin och lett till utmaningar gällande kontinuitet i arbetet. Nedan sammanfattas arbetet med mänskliga rättigheter under tiden som planen för mänskliga rättigheter har gällt.</p> <p><i>Aktiva åtgärder och motverka diskriminering</i></p> <p>Malmö stad vill vara en bra arbetsgivare som är fri från diskriminering och med arbetsplatser som präglas av jämställdhet, mångfald och människors lika värde och arbetar utifrån det som kallas för aktiva åtgärder. Sedan 2018 finns ett Malmö stadsövergripande ramverk och stödmaterial som vägleder arbetet i staden. Under mandatperioden har ett stort arbete med aktiva åtgärder genomförts och har involverat många medarbetare i samtliga avdelningar. Avdelningarna upplever en förflyttning framåt vad gäller frågor om diskriminering och en ökad medvetenhet kring behov av kompetenshöjning och verktyg för att hantera dilemman och situationer. Ramverket belyser viktiga områden men upplevs samtidigt som ett ineffektivt arbetssätt. Ramverket hanteras parallellt i stället för att integreras i ordinarie mål- och styrprocess. Det finns behov av att arbeta med frågorna mer sammanhållet. Kunskapshöjande åtgärder samt stöd och verktyg för att motverka diskriminering är därför viktiga åtgärder i det fortsatta arbetet.</p> <p><i>Nationella minoriteter</i></p> <p>Under mandatperioden har det identifierats behov av att inrätta ett strukturerat arbete och hitta arbetssätt för att uppfylla lagen om nationella minoriteter. Arbetet har blivit ett prioriterat område i arbetet med mänskliga rättigheter. En styrgrupp för nationella minoriteter vars uppdrag är att leda, planera och följa upp det långsiktiga arbetet har bildats. Fokus har legat på att skapa en struktur för arbetet i allmänhet och för arbetet med finskt förvaltningsområde i synnerhet. Det finns en uttalad önskan från äldre sverigefinska malmöbor att deras rättigheter bättre ska tillgodoses genom att hela eller en väsentlig del av den service och omvårdnad inom ramen för äldreomsorgen ska kunna erbjudas på finska, vilket också är ett krav enligt lagen. Denna önskan har hittills inte kunnat uppfyllas helt. Att bidra till ett ökat förtroende och tillit från målgruppen har därför varit ett viktigt arbete. I syfte att skapa förutsättningar för delaktighet och inflytande har en lokal samrådsstruktur inrättats. Insatser som är viktiga i det fortsatta arbetet för att kunna erbjuda äldreomsorg på finska och övriga nationella minoritetsspråk har identifierats.</p> <p><i>Jämställdhet i vård och omsorg</i></p> <p>Arbetet med jämställdhet grundar sig i det övergripande nationella jämställdhetspolitiska målet; kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Under mandatperioden har utvecklingsarbeten</p>			

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p>med fokus på jämställdhet både påbörjats och bedömts som implementerade. Arbetet kopplat till jämställd biståndsbedömning har pågått sedan 2012. Efter en framgångsrik implementering av jämställd biståndsbedömning finns behov av att inkludera andra sociala aspekter i utvecklingsarbetet, exempelvis etnicitet och sexualitet. Analyser av vissa av förvaltningens tjänster (mötesplatser och IT-fixare) och nyttjandet av dem samt eventuella samband mellan kön och födelse-land, har påbörjats. Resultaten visar att både kön och födelse-land har en ojämn fördelning jämfört med befolkningsstatistiken. Vad resultaten beror på har inte kunnat undersökas till följd av pandemin men arbetet är nu återupptaget. Arbete visar, precis som den jämlikhetsanalys som redovisas under aspekten tillgodosedda behov, att det behövs ett integrerat förhållningssätt till jämställdhet där en rad olika aspekter så som kön, ålder, etnicitet och så vidare har betydelse för en jämlik vård och omsorg.</p>			
<p><i>HBQTQIA+</i> Kompetensutvecklande insatser har genomförts under mandatperioden där exempelvis Kompetenscentrum har genomgått en utbildning med fokus på hur olika perspektiv kan vävas in i den undervisning som de utför. Flera arbetsgrupper har också haft workshops och tagit del av den digitala HBQTQ-utbildning som finns tillgänglig för hela Malmö stad på KomIn. Deltagare upplever att de har fått ny kunskap, blivit medvetna om vikten av inkludering samt fått en ökad medvetenhet kring normer och bemötande.</p>			
<p>Verksamheter som tidigare har genomgått RFSL:s HBQTQ-certifiering har under mandatperioden omcertifierat sig. De HBQTQ-certifierade verksamheterna bedriver löpande utvecklingsarbete utifrån framtagna handlingsplaner. Malmöbor med behov av stöd och service rör sig ofta mellan stadens tre socialförvaltningar och samverkan mellan dessa är därför av stor vikt. En samverkansgrupp med en representant från respektive socialförvaltning har bildats och har tillsammans med referenspersoner från de olika HBQTQ-certifierade verksamheterna tagit fram förslag för hur kunskaps-spridning och erfarenhetsutbyte kan ske mellan förvaltningarna.</p>			
<p><i>Sexuell hälsa</i> Sexuell hälsa handlar om livskvalitet, personliga relationer och om rätten för alla människor att bestämma över sin egen kropp och sexualitet. Att börja prata om sexuell hälsa är ett relativt nytt fenomen inom äldreomsorgen även om det har gjorts satsningar för att synliggöra området. På många arbetsplatser har det varit och är fortfarande ett tabubelagt ämne. Medarbetares kunskap om sexuell hälsa och kunskap kring strategier för att möta anhöriga kan vara avgörande för upplevelsen för brukare, anhöriga och Malmöbor. För att öka kunskapen och främja ett öppet och inkluderande klimat har det under mandatperioden genomförts kompetenshöjande insatser inom området.</p>			
<p><i>Tillgänglighet</i> Tillgänglighet handlar dels om att kunna ta del av den fysiska miljön och kunna ta sig runt i samhället. Dels innebär det att få tillgång till information och kommunikation, dels att kunna använda produkter, miljöer, program och tjänster. Under mandatperioden har flera insatser genomförts för att främja tillgänglighet. Information som finns på förvaltningens hemsida har tillgänglighets- och klarspråksanpassats för att kunna tillgodogöras av så många som möjligt. Även förvaltningens rutiner har klarspråksanpassats. För att motverka digitalt utanförskap har förvaltningen skapat möjligheter för besökare på mötesplatserna att låna surfplattor för att prova på och lära sig mer om digitala verktyg. Ett annat sätt att motverka digitalt utanförskap och förebygga eller bryta ensamhet är förvaltningens IT-fixartjänst.</p>			
<p>Under mandatperioden har språkkunskaper bland personalen inventerats och utifrån behov har olika uppdragsutbildningar tagits fram och erbjudits. Utbildningarna har nu gått över till befintligt utbildningsutbud som medarbetarna kan läsa med bibehållen grundlön. Även kompetensen kopplat till social dokumentation har höjts genom interna utbildningsinsatser med fokus på att utveckla det professionella språket samt dokumentation relaterat till digitala verktyg. Effekterna av utbildningsinsatserna är ett stärkt skriftligt och muntligt språk vilket bidrar till ett gott bemötande samt att medarbetare känner sig tryggare och säkrare i sitt arbete. Språkbud som fungerar som stöd för kollegor som behöver utveckla det svenska språket har utbildats och erbjuder exempelvis stöd vid dokumentation eller överrapportering.</p>			
<p>Arbete har även skett med fokus på den fysiska tillgängligheten. En inventering av den fysiska tillgängligheten i lokaler har genomförts och en checklista med tillgänglighetsaspekter att ta i beaktande vid beställning/förhyrning av nya lokaler har tagits fram.</p>			
<p><i>Kultur för äldre</i> Det finns ett samband mellan hälsa och deltagande i olika kulturevenemang. HVOF och kulturförvaltningen har</p>			

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p>ett gemensamt uppdrag att tillgängliggöra kulturutbudet till äldre Malmöbor samt att kompetenshöja personal kring kultur och hälsa. Under mandatperioden har ett samarbete med kulturutövare i staden byggts upp. Målet är att äldre Malmöbor ska kunna ta del av det kulturutbud som redan finns i staden och att det ska finnas en plattform för kulturevenemang som äldre kan ta del av samt att detta ska vara ett långsiktigt hållbart arbete. Det tydliga uppdraget från respektive förvaltningsledning med en vision om ett tillgängligt kulturutbud för äldre Malmöbor har varit en framgångsfaktor för arbetet. Under mandatperioden har det genomförts en mängd olika kulturevenemang riktade till äldre.</p> <p><i>Barn som anhöriga</i> Nämndens målgrupp omfattas inte av barn, men beslut som fattas i förvaltningen kan ha indirekt påverkan på barn. I samverkan med funktionsstödsförvaltningen och arbetsmarknads- och socialförvaltningen pågår ett långsiktigt utvecklingsarbete med fokus på barn som anhöriga.</p> <p><i>Utmaningar och möjligheter</i> Trots att mycket utvecklingsarbete har pausats under pandemin har det skett en utveckling av arbetet inom området mänskliga rättigheter. Att arbetet implementeras i den ordinarie verksamheten är både en viktig förutsättning och en utmaning. Arbetet med mänskliga rättigheter upplevs som utmanande och ibland svårt att greppa. Å ena sidan beskrivs förvaltningens kärnuppdrag i sig som ett arbete med mänskliga rättigheter där insatser anpassas efter individens behov och att arbetet utgår från den nationella värdegrunden. Å andra sidan beskrivs arbetet som något som hamnar utanför det ordinarie, som något "extra" att förhålla sig till. Samtidigt finns ett engagemang och en vilja att arbeta med mänskliga rättigheter. Engagerade medarbetare och integrerat arbete, gärna mellan avdelningarna, lyfts fram som framgångsfaktorer. Avdelningarna utgår från MR-planen i sitt arbete och har utifrån den egna planer och satsningar. Kommande Malmö stad övergripande Policy för mänskliga rättigheter med fokus på barnens rättigheter, jämlikhet och jämställdhet blir ett viktigt styrdokument i det fortsatta utvecklingsarbetet.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p>			
Digital utveckling	Uppnådd	Uppnådd	
<p>Analys av mandatperioden</p> <p>Digitalt informationsutbyte i brukarnära arbete Nämnden har arbetat med att skapa förutsättningar för en fortsatt digital utveckling inom sitt ansvarsområde. Under 2020, när restriktioner infördes på grund av covid-19-pandemin, innebar detta begränsningar i hur medarbetare i förvaltningen kunde möta varandra och möta Malmöbor. Besöksförbud och åtgärder för minskning av smittspridning innebar att vissa utvecklingsprojekt pausades, men situationen tydliggjorde ytterligare vikten av digital utveckling och teknik som till exempel möjliggör möten och kontakter på andra sätt. Medarbetare använder nu personliga smarta mobiltelefoner, vilket har varit en förutsättning för att arbeta med smarta digitala verktyg och att digitalt informationsutbyte i brukarnära arbete har kunnat utvecklas. Freja E-ID Plus används idag som en säker autentisering för åtkomst till flera tjänster där brukarinformation och skyddad data finns.</p> <p>Mobil dokumentation finns nu i samtliga hemtjänstgrupper samt inom avlösning/ledsagning. Den mobila dokumentationen innebär, förutom möjligheten att dokumentera hemma hos brukaren, även att brukarens genomförandeplan finns tillgänglig i mobilen och blir lättare att använda i det vardagliga arbetet. Dessutom kan medarbetaren se nästkommande besök tillsammans med information om vem som kommer, vilket kan öka tryggheten för brukaren. Även HSL-uppdragen finns tillgängliga i mobilen, vilket innebär en mer kvalitetssäkrad läkemedelsöverlämning. Fler funktioner kommer kopplas på löpande, beroende på behov hos Malmöbor och verksamhet.</p> <p>E-lås är under införande och en projektorganisation arbetar med att optimera processer och arbetssätt för ett ändamålsenligt införande. Beräkningar som har gjorts visar på att uppsättning och administration av ett e-lås tar cirka 90 minuter. Cirka 4 procent av befintliga brukare nekar medgivande till att sätta upp e-lås i ett första skede. Det finns även utmaningar gällande praktiska och fysiska förutsättningar, exempelvis gamla dörrar och låskistor som omöjliggör uppsättning av lås. Totalt administreras nu över 2000 e-lås.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p> <p>Digital signering av läkemedel samt delegerade rehabiliteringsinsatser har införts på särskilt boende vilket var målet i början av mandatperioden. Under hösten 2022 påbörjades även införandet inom ordinärt boende</p>			

Indikator	Utfall	Önskat utfall 2022	Bedömning av utfall
<p>och inom dagverksamheter. Digital signering medför en säkrare hantering av delegerade uppgifter och förväntas genom förändrade arbetsätt bidra till minskade läkemedelsavvikelser samt minskad administrationstid.</p> <p>Användningen av digital signering för läkemedel och rehabiliteringsinsatser inom särskilt boende har haft effekt på antalet läkemedelsavvikelser. Den största minskningen skedde i början av införandet och har i snitt minskat med närmare 30 %. Den största minskningen går att se gällande avvikelser om ej given dos där antalen nästan halverats under mandatperioden. Digital signering har förutom minskat antal avvikelser bidragit till en större trygghet för medarbetare och en ökad patientsäkerhet för den enskilde.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p> <p>Tillsyn via trygghetskamera</p> <p>Brukare inom ordinärt boende kan nu välja att under nattetid ha tillsyn via trygghetskamera och det pågår arbete med att tillsyn via trygghetskamera ska vara norm nattetid. Antalet brukare med tillsyn via trygghetskamera har sakta ökat sedan mandatperiodens början. Med dagens system finns en maxkapacitet på cirka 100-150 digitala trygghetskameror, detta på grund av personella resurser då medarbetare vid bestämda tidpunkter kollar av kameran. En fortsatt utmaning gällande kameror hos brukare, är att det kan upplevas ha en övervakande funktion vilket gör att många tackar nej trots att tillsyn via kamera erbjuds som första alternativ i de flesta fall. Det finns tekniska möjligheter att utföra tillsyn på annat sätt än med hjälp av kameror, exempelvis via radar, vilket förvaltningen undersöker vidare.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p> <p>Utbyggnad av kommunikationsinfrastruktur</p> <p>Utbyggnaden handlar både om att framtidssäkra den teknik vi använder och om nya arbetsätt kopplade till den nya tekniken. Att säkerställa att alla verksamheter har en god kvalitet i tillgången till wifi är en förutsättning för informationsutbyte mellan olika typer av system, digitala redskap, hjälpmedel och brukarnära tjänster.</p> <p>Wifi finns nu i alla särskilda boenden och lokaler vilket var målet för innevarande mandatperiod. För att säkerställa att uppkopplingen fungerar optimalt har accesspunkter gått igenom och justeras. De främsta orsakerna till störningar är tjocka betongväggar där man tittar på kompletterande lösningar.</p> <p>En utmaning som aktualiseras ytterligare under pandemin är behovet att ha digitala möten som innefattar sekretessbelagda uppgifter både inom nämndens ansvarsområde men även tillsammans med Region Skåne. Utvecklingen av säkra digitala möten kommer fortgå även efter mandatperiodens slut.</p> <p>Aspekten bedöms ha utvecklats enligt plan.</p> <p>Fortsatt arbete för digital utveckling</p> <p>I såväl Sverige som Malmö beräknas antalet personer som är 80 år och äldre öka, vilket kommer påverka behovet av både hälso- och sjukvård och äldreomsorg. Utvecklingen av digitala tjänster och välfärdsteknik är en central del i att säkerställa en god upplevelse av hälsa-, vård- och omsorgsnämndens service och i att möta de behov som finns hos Malmöbor och brukare. Den digitala tekniken kan bidra till att bryta upplevd ensamhet, isolering och utanförskap och samtidigt bidra till att äldre kan bo kvar hemma, känna trygghet och delaktighet i samhället. I dessa avseenden, och för att möta behoven hos en åldrande befolkning, har utveckling och anpassning av digitala tjänster och välfärdsteknik varit och kommer fortsatt vara en central del av förvaltningens arbete.</p> <p>Förvaltningen har under mandatperioden dragit lärdomar kring vikten av att det finns förutsättningar för och kompetens gällande digital utveckling, hos medarbetare och chefer. Digitalisering ska ses som en del av verksamheternas utveckling vilket innefattar utveckling av nära stöd och service till medarbetarna.</p> <p>2022 infördes en ny pilot-avdelning för digital utveckling och lokaler som testas i förvaltningen. Avdelningen samlar enheten för digitalisering och välfärdsteknik, enheten för larmhantering samt enheten för lokalsamordning under ett paraply för att ytterligare kraftsamla kring den digitala utvecklingen i nämndens ansvarsområde tillsammans med övriga socialnämnder och Malmö stad som helhet.</p> <p>Utvecklingen av välfärdsteknik och digitalisering bygger på att den smarta mobiltelefonen ses och används som det primära arbetsverktyget där fler funktioner kan kopplas på löpande. Nämnden har arbetat och kommer fortsatt arbeta med att säkerställa kompetens och trygghet hos medarbetare för att mobiltelefonen ska vara norm i arbetet. Det innefattar även att säkerställa användarvänligheten i befintliga och nya system. Att arbetet inte sker i parallella spår (digitalt och analogt) möjliggör så småningom effekthemtagningar.</p>			

Redovisning av budgetuppdrag

Nämnden har haft tre uppdrag under 2022; ett som samordnas av Kommunstyrelsen, ett som samordnas av Arbetsmarknads- och socialnämnden och ett som riktas till alla nämnder. Uppdragen har genomförts enligt planering.

Målområde - Utbildning och arbete

Budgetuppdrag

Arbetsmarknads- och socialnämnden ges tillsammans med övriga nämnder i uppdrag att öka antalet arbetsmarknadsanställningar i kommunen.

Avstämning

Arbetsmarknads- och socialnämndens erfarenheter

Kommunfullmäktige beslutade i december 2020 om en kommunövergripande målsättning om en utökning med 1000 arbetsmarknadsanställningar under 2021 till totalt 1 500. Syftet var att få fler Malmöbor i självförsörjning. I augusti 2021 uppnåddes målet med 1 507 platser.

I samband med *delårsrapport 2022* skickade arbetsmarknads- och socialnämnden en andra utvärdering av arbetet med arbetsmarknadsanställningar till kommunstyrelsen (ASN 2022-09-28, §-305, 2022-5364). Utvärderingen visade att antalet deltagare i arbetsmarknadsanställningar var som högst i april 2022 med 1 247 deltagare och i juli 2022 hade stadens nämnder levererat 1 852 platser.

Stadens förvaltningar har fortsatt arbetet med att ta fram platser och utveckla arbetsuppgifter inom ramen för arbetsmarknadsanställningar. Under året har förvaltningarnas styrgrupper inom uppdraget, tillsammans med representanter från arbetsmarknads- och socialförvaltningen träffats kontinuerligt med fokus på att identifiera platser och arbetsuppgifter för arbetsmarknadsanställda samt utse handledare till dessa.

Sammantaget har 1 779 platser levererats till och med 31 december 2022. Det är 272 fler platser än de uppsatta målen i fördelningsmodellen på 1 507 enligt fördelningsnyckeln om 5,7 procent av antalet anställda.

Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningens erfarenheter

Nämnden har bidragit med 303 platser under året.

Förvaltningens erfarenheter är skiftande, beroende på till exempel arbetsplats, handledarens förutsättningar att utifrån arbetssituation utföra sitt uppdrag, kvaliteten i matchning av medarbetare till respektive arbetsplats samt kompetens och erfarenhet hos den enskilde medarbetaren.

Den arbetsmarknadsanställda har kunnat bidra till verksamheten utifrån arbetsuppgifter som annars inte hade blivit utförda. Eftersom den anställda inte får lov att arbeta bruknära utan ordinarie personal närvarande har det krävts kreativitet och engagemang från handledare i delar av verksamheten avseende att hitta rätt arbetsuppgifter.

Graden av prestation har varit varierande. Matchningen mellan kompetens och kravprofil avgör i hög grad hur lyckad insatsen bedöms vara.

De allra flesta har inte kunnat erbjudas fortsatt anställning i nämndens verksamhet då rätt kompetens saknats för att kunna utföra arbetet, exempelvis utbildning som undersköterska. Däremot bedöms flera anställda ha fått värdefull arbetslivserfarenhet utifrån placeringen i förvaltningen.

På de platser där verksamheten lagt större resurser på att anpassa verksamheten för arbetsmarknadsanställda bedöms framgången vara större. Beroende på verksamhetens art har förutsättningarna till framgång varit olika. Arbetet sker jämsides med arbetet att finna platser för verksamhetsförlagd utbildning (VFU), praktikplatser för undersköterskor, introduktion för nyanställda och placering av unga inom ramen för "Ung i sommar". Det har generellt krävts mycket stöd från handledare, särskilt för de anställda som haft liten eller ingen erfarenhet av arbetsuppgifterna i sig eller lägre grad av arbetslivserfarenhet.

Målområde - En god organisation

Budgetuppdrag

Samtliga nämnder ges i uppdrag att aktivt och systematiskt arbeta för att förebygga och motverka hot och våld på arbetsplatsen.

Budgetuppdrag

Avstämning

Hälsa-, vård och omsorgsnämnden har ett pågående systematiskt och aktivt arbete för att förebygga och motverka hot och våld på arbetsplatserna. Detta är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Arbetet samordnas av HR-avdelningen och avdelningen för hälsa och förebyggande genom kris- och beredskapssamordnaren. Härigenom uppnås goda förutsättningar att identifiera behov och förbättringsmöjligheter utifrån reguljära kontakter med chefer och medarbetare.

Förvaltningens brukarnära arbete utgör till sin natur en närvarande risk för hot, våld och kränkningar från både brukare/patienter och anhöriga. En utveckling av organisering och systematiserat arbetssätt kring fall av hot och våld har under året varit under utveckling. Arbetet fortsätter under 2023. Utvecklingen innebär en förflyttning från reaktion på inträffade händelser till det förebyggande arbetet. Detta innefattar arbetsplatsnära riskbedömningar, rutiner och stöd genom framtagande av verktygslådor för att kunna hantera olika hot- och våldscenarier. Syftet är att skapa trygghet för medarbetare och att stärka chefers förmåga att hantera frågor kring hot och våld.

På förvaltningsövergripande nivå erbjuds utbildning om hot och våld för nya chefer. Planerad återkommande utbildning i för äldreomsorgen anpassade metoder för att förebygga hot och våld, byggs upp. Ett samarbete med funktionsstödsförvaltningen sker, t.ex. genom utbildningen TERMA som nu används av båda förvaltningarna.

TERMA står för Terapeutiskt Möte Med Aggression. Det är en övergripande metod för att förebygga och bemöta hot och våld, främst genom att tillämpa lågaffektivt bemötande. En uppbyggnad av två TERMA-instruktörer inom varje enhet ligger till grund för fortsatt utbildning av alla medarbetare. Syftet är att skapa en trygg miljö på arbetsplatserna för patienter/brukare och medarbetare.

Nämnden arbetar även med kompetenshöjande insatser inom demensområdet gällande metoder för bemötande. Detta utifrån att uppföljningarna visar att brukare och patienter med kognitiv svikt står för en stor del av anmälda hot- och våldsincidenter. Inom särskilt boende sker detta inom ramen för stjärnmärkningen, inom myndigheten upprätthålls detta genom Silvia-utbildade handläggare och inom hälsa- och förebyggande genom konsultativa Silviasystrar.

Vidare arbetar nämnden med trygghetsskapande åtgärder i det offentliga rummet och har ett aktivt samråd med Polismyndigheten både vid särskilda händelser såväl som kring förebyggande insatser.

Kommunstyrelsen, tillsammans med samtliga berörda nämnder, ges i uppdrag att utreda förutsättningar att införa e-tjänst som norm.

Avstämning

Stadskontoret bedömer att arbetet bedrivs planenligt och beräknas kunna slutrapporteras till kommunstyrelsen mars 2023.

Nämnden uppmärksammar att den av staden tillhandahållna plattformen för e-tjänster inte lever upp till de krav på säkerhet och kryptering som ställs på digital kommunikation. Inom nämndens verksamhet har det inte funnits möjlighet att använda plattformen mer än i undantagsfall och i begränsad utsträckning. Istället har valts att undersöka möjligheten att använda den portal för e-tjänster som tillhandahålls via befintligt avtal med leverantör för förvaltningens verksamhetssystem. Arbetet med detta behöver göras tillsammans med FSF då förvaltningarna har gemensam systemförvaltning samt gemensam infrastruktur kopplad till verksamhetssystemet.

Arbetet befinner sig i dagsläget i en analysfas för att undersöka de tekniska och organisatoriska förutsättningarna. I slutet av året planeras att ha en projektorganisation och en plan för resterande analysfas. Huruvida en implementering kan ske beror på om portalen bedöms som säker efter informationsklassning, att portalens grafiska profil inte utgör ett hinder samt att portalen kan användas trots den sekretess som råder mellan olika förvaltningar. Under 2023 kommer dessa frågor besvaras och därefter fattas beslut kring implementering.

Ekonomisk utveckling under året

Budgetavvikelse

Driftbudget

Tkr	Utfall	Prognos DR	Förändring
Nettokostnad	-3 349 123	-3 338 525	-10 598
Kommunbidrag	3 353 573	3 342 725	10 848
Resultat (budgetavvikelse)	4 450	4 200	250

Viktiga orsaker till årets resultat

Biståndsbeslut	54 074
Egen verksamhet ordinärt boende	-96 255
Egen verksamhet särskilt boende	-1 403
Egen verksamhet hälsa- och förebyggande	4 122
Myndighet	1 600
Förvaltningsövergripande och stab	42 312
Summa budgetavvikelse (utfall)	4 450

Viktiga förändringar jämfört med delårsrapport

Biståndsbeslut	7 324
Egen verksamhet ordinärt boende	-26 055
Egen verksamhet särskilt boende	497
Egen verksamhet hälsa- och förebyggande	1 022
Myndighet	1 650
Förvaltningsövergripande och stab	15 812
Summa förändringar	250

Investeringsram

Tkr	Utfall	Budget	Avvikelse
Inventarier mm	31 139	37 000	5 861
Finansiell leasing	341 110	0	-341 110

Budgetavvikelser delverksamheter

Verksamhetsmått

	Utfall	Budget	Avvikelse
--	--------	--------	-----------

Antal platser, särskilt boende	1 796	1 924	-128
Antal timmar, ordinärt boende exkl larm	2 603 977	2 556 000	47 977
Antal korttidsplatser	148	194	-46

Verksamheter

Tkr	Utfall	Budget	Avvikelse	Avvikelse exkl Covid-19
Särskilt boende	1 598 818	1 621 665	22 847	18 443
Ordinärt boende inkl korttid	1 338 177	1 264 884	-73 293	-68 422
Hälsa och förebyggande	114 938	125 922	10 984	9 764
Myndighet	132 825	134 425	1 600	1 313
Övrig gemensam verksamhet och staben	164 365	206 677	42 312	39 152
Summa	3 349 123	3 353 573	4 450	250

Analys av avvikelse i förhållande till nämndens driftbudget

Totalt för året redovisar nämnden ett överskott med 4 450 tkr. Exklusive covid-19 redovisas ett överskott med 250 tkr. Effekterna av pandemin har minskat. De kostnader som uppkommit i början av året har kompenseras av statsbidraget för sjuklöner samt minskade biståndsbeslut. Under sommaren har antalet ansökningar till särskilt boende åter ökat. Utfallet bygger på att effekterna av covid-19 efter maj månad inte längre påverkar nämndens resultat. Merkostnaderna hittills avser till största delen skyddsutrustning och personalkostnader.

Antalet riktade statsbidrag inom vård- och omsorgsområdet har ökat markant de senaste åren. Tillfälliga och riktade statsbidrag i denna omfattning riskerar att på sikt leda till underfinansierad verksamhet när dessa bidrag upphör. Dessa statsbidrag försvårar nämndens möjlighet till planering på lång sikt.

Särskilt boende

Totalt redovisas ett överskott med 22 847 tkr för särskilt boende. Exklusive kostnader och intäkter för covid-19 redovisas ett överskott med 18 443 tkr.

Biståndsbeslut

Utfallet för antal platser inom särskilt boende blev 1 796 platser vilket är 128 platser färre än budgeterat. Totalt för köp av särskilt boende redovisas ett överskott med 24 250 tkr. Exklusive covid-19 redovisas ett överskott med 14 446 tkr. Överskottet beror på att en del brukare under 2021 och framför allt under de första månaderna av 2022 avvaktat med att ansöka om särskilt boende, samt att en del brukare som redan är beviljade särskilt boende har tackat nej till anvisning av lägenhet på grund av oro för smitta. Intagningsstopp på grund av covid-19 på en del enheter påverkade också volymerna. Antalet ansökningar till särskilt boende ökade från maj månad vilket har inneburit att köp av platser också successivt har ökat under året. I december köptes 1 855 platser vilket kan jämföras med 1 735 platser i februari

Egen verksamhet

Avdelningen för särskilt boende redovisar underskott med 1 403 tkr. Exklusive covid-19 redovisas ett överskott med 3 997 tkr. Resultatet beror främst på ökade personalkostnader, ökade kostnader för inhyrd personal samt minskade brukarintäkter. Avdelningen har erhållit statsbidrag motsvarande 12 889 tkr. 3 503 tkr för Nära Vård, 5 861 tkr för Ensamhet och Demens, 3 157 tkr för Delade turer samt ett statsbidrag riktat till ett boende för 368 tkr.

Boendena redovisar ett överskott på 2 581 tkr. Exklusive covid-19 redovisar boendena ett överskott på 8 386 tkr. Covidkostnaden på 5 805 tkr hänförs främst till tappade brukarintäkter till följd av låg

beläggning motsvarande 3 542 tkr. Beläggningsgraden budgeteras med 97%. Under året har beläggningsgraden i snitt varit 91,49% vilket är betydligt högre än förra året då den var 86,71%. Ökningen började i mars och har sedan under året ökat stadigt till 94,69% i december. Under mars och april avvecklades Fosietorp och Bellisgårdens boende. Gyllebogårdens boende har ett avvecklingsbeslut som verkställs under början av 2023. Under året har två nya boenden startats upp Havsbris och Sjöstaden, av vilket det senare av dem påbörjade inflyttning i januari 2023.

Under januari-mars var sjuktalen höga vilket inneburit kostnader för sjuklön som ersatts med medel från staten med 6 691 tkr. Därefter har smittan minskat och det räknas inte längre som en samhällsfarlig sjukdom men korttidssjukfrånvaron ligger fortfarande tämligen högt då personalen ska stanna hemma vid symptom. Hög korttidssjukfrånvaro har inneburit höga kostnader för fyllnad och övertid då det inte funnits vikarier. Svårigheter att hitta vikarier har lett till att all frånvaro inte kunnat ersättas men vid låg beläggning har verksamheten ibland klarat sig på färre medarbetare. Det är till och med mars som delar av de ökade personalkostnaderna hänförs till covid-19.

Under året har det varit utmaningar med att rekrytera personal vilket leder till att verksamheten har många vakanta tjänster som i vissa fall inte kan bemannas och i andra fall bemannas med timanställda, fyllnad eller övertid. Verksamheten arbetar med att använda sin resurstid mer effektivt då personalen numera kan röra sig fritt inom och mellan boendena. Sommarbemanningen medförde stora utmaningar avseende rekrytering av erfaren personal vilket ledde till mer breddvidgång under försommaren samt mer fyllnad och övertid under sommaren.

Under året har boendena tilldelats statsbidrag för att ta bort delade turer motsvarande 3 157 tkr. Boendena har tilldelats ersättning från statsbidraget Ensamhet och demens motsvarande 5 526 tkr och därmed haft möjlighet att öka bemanningen på plats samt att genomföra stjärnmärkning på flera boenden.

HSL-enheten redovisar ett underskott på 3 459 tkr. Exklusive covid-19 redovisar enheten ett underskott på 3 414 tkr. Många vakanta tjänster ersattes med inhyrd personal under sommaren. Rekrytering pågår för att fylla de vakanta tjänsterna för att därefter kunna minska på inhyrd personal.

Kostenheten redovisar ett underskott med 4 334 tkr. Exklusive covid-19 redovisas ett underskott på 4 773 tkr. Färre tillagade portioner på grund av lägre beläggning på boendena möts inte fullt ut av motsvarande överskott i livsmedelsbudgeten. Detta bland annat på grund av ökade livsmedelskostnader. Fortsatt arbete med att leverera mat med kvalitet till brukarna ger även i vissa fall högre livsmedelskostnader.

Avdelningsövergripande redovisas ett överskott på 3 809 tkr, exklusive covid-19 redovisas ett överskott på 3 798 tkr.

Ordinärt boende inklusive korttidsverksamhet

Totalt redovisas ett underskott med 73 293 tkr för ordinärt boende inklusive korttidsverksamheten. Exklusive covid-19 redovisas ett underskott med 68 422 tkr.

Biståndsbeslut

Totalt för biståndsbeslut ordinärt boende inklusive korttidsverksamheten redovisas ett överskott på 22 962 tkr. Exklusive kostnaden för covid-19 redovisas ett överskott med 12 833 tkr.

Antalet beviljade timmar inom ordinärt boende översteg budget med 47 977 timmar. I genomsnitt hade 5 153 brukare löpande insatser inom hemtjänsten vilket är färre än budgeterade 5 385 brukare. Om man inkluderar även de som bara har larm blir siffran 7 843 mot budgeterade 8 105 brukare. Att antalet beviljade timmar ändå blev fler än budgeterat beror på att fler brukare med omfattande insatser har haft hemtjänst samtidigt som färre brukare än budgeterat har haft korttid och särskilt boende.

Utfallet för korttidsboende är i genomsnitt 148 platser per månad vilket är 46 färre än budgeterade 194 platser. Överskottet beror på lägre utflöde från sjukhuset till korttiden, samt att det tidvis har varit intagningsstopp på några av förvaltningens korttidsboende.

Egen verksamhet

Avdelningen för ordinärt boende, inklusive korttidsverksamheten redovisar ett underskott med 96 255 tkr. Exklusive kostnader för covid-19 uppgår underskottet till 81 255 tkr. Avdelningen har tillförts statsbidrag per helår med 12 677 tkr avseende Nära vård och 4 082 tkr avseende Ensamhet och demens.

Hemtjänsten har ett underskott med 33 940 tkr och har erhållit ersättning för ökade sjuklönekostnader till och med mars kopplat till pandemin som täcker motsvarande ökning av personalkostnaderna. Hemtjänstens ersättning baseras på antal beviljade timmar varje månad och då det blir stora variationer mellan månaderna är det svårt att anpassa bemanningen i samma takt vilket framför allt syns då antalet timmar är på nedgående. Verksamheten arbetar ständigt med förändringar i form av att ta fram en hållbar bemanning genom enhetliga scheman, översyn av områdesindelningar, översyn och genomgång av besöksplaneringen och införande av Malmömodellen i sektionerna. Avdelningen arbetar med kvalitativ bemanning i syfte att bland annat minska på timanställningar och fördela resurser på ett mer effektivt sätt. En initial ökad kostnad är införandet av digital tillsyn hos brukaren nattetid. I dagsläget fungerar detta hos ca 70 brukare utspridda i hela Malmö stad och verksamheten har en kostnad till Larmcentralen i förvaltningen motsvarande ca 250 tkr/månad. Nattpersonalens organisation är indelad i tre geografiska områden och det krävs fler brukare med digital tillsyn för att kunna effektivisera nattens arbete i motsvarande grad. Helårskostnaden för hemtjänsten uppgår till ca 3 000 tkr och timersättningen har ej justerats utifrån detta. Kostnader för delegerade HSL-insatser, Vak och dubbelbemanning har ökat och är också en bidragande orsak till underskottet.

Korttidsverksamheten redovisar ett underskott med 30 320 tkr. Exklusive covid-19 redovisar korttidsverksamheten ett underskott på 17 691 tkr. Verksamheten tillhör organisatoriskt avdelningen för särskilt boende sedan oktober månad men det ekonomiska utfallet redovisas under ordinärt boende för att lättare få en helhetsbild av året. Från januari till i början av maj månad har kohortvård bedrivits med ett antal korttidsplatser på Lundavägens korttidsboende. Övriga korttidsplatser har tidvis under samma period påverkats av smitta, smittspårning och tillfälliga intagningsstopp. Beredskapen av kohortplatser och den minskade beläggningen är faktorer som bidragit till underskottet då verksamheten är prestationsersatt. Verksamheten har även påverkats av att Region Skåne ställt in många planerade operationer och behovet av korttidsplatser har då minskat.

Då beläggningen av egna korttidsplatser varit fortsatt låg i förhållande till budget har en avdelning på Söderkulla korttidsboende varit stängd sedan den 1 juni. Precis som inom hemsjukvården har korttidsboendena svårigheter att rekrytera sjuksköterskor vilket har inneburit en ökad kostnad till bemanningsföretag.

Hemsjukvården har ett underskott med 34 665 tkr. Exklusive covid-19 redovisar hemsjukvården ett underskott på 33 165 tkr. Hemsjukvården har en stor omsättning av sjuksköterskor och svårigheter generellt att rekrytera vilket leder till höga kostnader för inhyrd personal vilket genererar ett underskott på 27 665 tkr.

Till följd av covid-19 har även extrapersonal tagits in under våren för att komplettera vaccineringen med ytterligare en dos till våra brukare till en kostnad av 1 500 tkr vilket också bidrar till underskottet. Motsvarande insatser har även gjorts under hösten men definieras som ordinarie verksamhet, underskott 1 500 tkr. Kostnaderna för inkontinenshjälpmedel, förbrukningsmaterial och transporter har ökat med 4 000 tkr.

Rehabverksamheten redovisar ett överskott med 95 tkr.

Tekniska hjälpmedel visar ett underskott med 1 465 tkr och det är ungefär samma utveckling av kostnaderna som tidigare år innan pandemin.

Övergripande administration och gemensamma kostnader visar ett överskott med 4 041 tkr. Exklusive covid-19 redovisas ett överskott på 4 912 tkr. I överskottet återfinns en covidkostnad på 871 tkr som avser minskade intäkter för matabonnemang inom korttidsverksamheten. Avdelningen har erhållit drygt 4 000 tkr från statsbidraget "Ensamhet och demens" som redovisas här. Motsvarande kostnader redovisas inom hela avdelningen för utbildning och användande av förvaltningens kvalitetsregister.

Lokalkostnader ryms inom denna enhet och i december kom reglering av elkostnader med 521 tkr som orsakade ett underskott med motsvarande.

Hälsa- och förebyggande

Totalt redovisas ett överskott med 10 984 tkr för hälsa- och förebyggande. Exklusive covid-19 redovisas ett överskott med 9 764 tkr.

Biståndsbeslut

Totalt för köp av verksamhet redovisades ett överskott på 6 862 tkr. Exklusive covid-19 redovisas ett överskott med 5 642 tkr. Överskottet beror främst på att timmar för ledsagning har varit färre än budgeterat.

Egen verksamhet

Inom Hälsa- och förebyggande redovisas ett överskott på 4 122 tkr. Hälsa- och förebyggande har en nettoeffekt avseende covid-19 på +/- 0 tkr. Med covid-19 följde en minskad beläggning på dagverksamheterna, vilket resulterade i minskade brukarintäkter motsvarande ca 700 tkr. Vidare fick dagverksamheterna, och övriga verksamheter inom Hälsa- och förebyggande, sjuklöneintäkter från staten under perioden jan-april motsvarande samma belopp.

Överskottet återfinns inom Hälsa- och förebyggandes samtliga 3 enheter men framför allt inom enhet 2 där dagverksamhet, avlösning, ledsagning och kontaktperson återfinns. Här redovisas ett överskott på 3 979 tkr.

Antalet timmar inom avlösning och ledsagning har legat under det planerade och genererat ett underskott gällande intäkterna motsvarande 5 400 tkr. Ett lägre uppdrag innebar också att personalkostnaderna blev lägre. Av de biståndstimmar som ersatts utfördes dock inte alla uppdrag, vilket medförde att personalkostnaderna sjönk mer jämfört med intäktsbortfallet. Inom avlösning har ca 63% av de ersatta biståndstimmarna utförts och inom ledsagning är motsvarande siffra ca 75%. För året redovisas totalt inom avlösning och ledsagning ett överskott på 1317 tkr. Dagverksamheterna genererar ett överskott motsvarande 2 662 tkr. Beläggningen har inte fullt ut återhämtat sig efter en lång period med covid-19. Med lägre beläggning har behovet av vikarier minskat samt även inköp av livsmedel och aktiviteter för brukarna.

Mötesplatserna och övrigt förebyggande genererar ett överskott motsvarande 2 685 tkr. Tjänster under rekrytering samt verksamhet finansierad med statsbidrag förklarar detta överskott. Övergripande inom avdelningen redovisas ett underskott på 2 542 tkr.

Myndighetsavdelningen

Egen verksamhet

Myndighetsavdelningen redovisar ett överskott för helåret på 1 600 tkr. Exklusive covid-19 redovisas ett överskott på 1 313 tkr. Under året har avdelningen erhållit 287 tkr i överkompensation för sjuklöner som kan hänföras till covid-19. Överskottet beror också på att avdelningen har haft tillfälligt vakanta tjänster under året.

Övrig gemensam verksamhet och stab

Årets resultat visar på ett överskott motsvarande 42 312 tkr. Exklusive covid-19 redovisas ett överskott med 39 152 tkr. Effekten av covid-19 förklaras framför allt med statliga sjuklöneintäkter avseende december 2021 samt för perioden januari-april 2022 på 4 270 tkr. Vidare återfinns i beloppet kostnader för skyddsutrustning på 1 110 tkr.

Av överskottet återfinns 34 680 tkr inom gemensam verksamhet och 7 632 tkr inom staberna. Inom staberna beror överskottet framför allt på vakanta tjänster och frånvaro. Vakanta tjänster inom avdelningen för digitalisering och lokaler under året förklaras framför allt av överskott på Larmcentralen och att förvaltningens digitaliseringsarbetet i form av installation av e-lås delvis är fördröjt.

Inom gemensam verksamhet beror överskottet motsvarande 34 680 tkr på sjuklöneintäkter hänfödda till covid-19 med 4 270 tkr. Vidare har avsatta medel avseende buffert, utökning chefer mm motsvarande 5 500 tkr inte utnyttjats. Extra tillförda medel i kommunbidrag, ägnade för sjuksköterskor, redovisar ett överskott på 7 019 tkr. Statsbidrag för VFU (Verksamhets Förlagd Utbildning) genererar ett överskott på 6 560 tkr. Upplösning av avsättning gällande särskilda boenden genererar ett överskott på 4 424 tkr.

Avsatta medel för förvaltningens digitaliseringsarbete har inte använts fullt ut och redovisar ett överskott på 2 599 tkr. Vidare återfinns ett överskott inom centralt budgeterade medel avseende systemkostnader, utbytesprogram datorer samt avdelningarnas inköp av övrig it – utrustning motsvarande 4 341 tkr. Dessutom återfinns ett antal överskott inom tex nämnd, kommunikation, personalklubb med flera motsvarande 2 684 tkr.

Från och med 2022 hanteras friskvårdsbidraget genom Epassi. Epassi är system som administrerar friskvårdskostnaderna. Kostnaderna för friskvård översteg budget med 1 916 tkr. Friskvårdsbidraget har troligtvis blivit mer lättillgängligt och därmed ett större utnyttjande.

Förvaltningens fackliga verksamhet redovisar ett underskott på 801 tkr.

Ekonomiska konsekvenser av coronapandemin

Tabell

EKONOMISKA KONSEKVENSER, Coronapandemin , tkr	Orsak	Utfall
ÖKADE INTÄKTER (ange belopp utan tecken)	Ersättning sjuklönekostnader	25 241
MINSKADE INTÄKTER (ange - framför beloppet)	Minskade intäkter korttidsvården	-13 500
	Minskade avgifter från brukare	-2 700
	Minskade hyresintäkter SÄBO	-3 555
	Minskad försäljning restauranger	-95
ÖKADE KOSTNADER (ange - framför beloppet)	Merkostnad OB och övertid	-200
	Extrapersonal, sjukfrånvaro	-21 931
	Kostnad skyddsutrustning	-1 086
	Bemanningspersonal för bla vaccination	-1 500
	Övrigt	-24
MINSKADE KOSTNADER (ange belopp)	Minskade livsmedelskostnader	293

EKONOMISKA KONSEKVENSER, Coronapandemin , tkr	Orsak	Utfall
utan tecken)	Minskat antal volymer av brukare.	23 153
	Dagverksamheter	104
NETTO	Samtliga	4 200

För covid-19 redovisas ett överskott med 4 200 tkr.

Minskade brukaravgifter uppgår till 2 700 tkr och minskade försäljningsintäkter från restaurangerna uppgår till 95 tkr på grund av låg beläggning och stängda verksamheter. Minskade hyresintäkter inom särskilt boende uppgår till 3 555 tkr.

I redovisningen finns kompensation för sjuklöner på 21 061 tkr från staten samt överskott i budgeten avseende biståndsbeslut. De minskade kostnaderna för köp av verksamhet på 23 153 tkr avser framför allt minskade kostnader för köp av externa och interna korttidsplatser och särskilda boendeplatser.

Större delen av de ökade personalkostnaderna uppstår till följd av extrabemanning i verksamheterna. Alla arbetsmoment har varit mer tidskrävande i form av hantering av skyddsutrustning och ökad tid för rapportering.

Analys av avvikelse i förhållande till nämndens investeringsram

Investering inventarier med mera

Nämnden har en investeringsram på 37 000 tkr. Under året har nämnden förbrukat 31 138 tkr.

I slutet av 2022 har två nya boenden startats upp, Havsbris och Sjöstaden. Under året har 16 800 tkr investerats i dessa två boenden. Utöver detta har ytterligare 7 000 tkr investerats inom avdelningen för särskilt boende. Investeringarna avser bland annat ombyggnad av lokaler och inköp av möbler.

Avdelningen för ordinärt boende har investerat för 6 200 tkr. Investeringarna avser till största del inköp av digitala nyckelskåp.

Avdelningen för myndighet har investerat för 575 tkr och avdelningen för hälsa- och förebyggande har investerat för 400 tkr.

Avvikelsen är bland annat hänförlig till en förvaltningsövergripande buffert på 2 800 tkr.

Finansiell leasing verksamhetsfastigheter

Finansiella leasingavtal utgörs av hyresavtal där de ekonomiska riskerna och fördelarna som är förknippade med ägandet av ett objekt som i allt väsentligt överförs från leasegivare till leasetagare. För kommunens del utgörs finansiella leasingavtal av ej uppsägningsbara hyresavtal avseende lokaler med långa löptider.

Nämnderna får årligen budgetramar att förhålla sig till för investering i anskaffning av anläggningstillgångar så som inventarier mm. När en nämnd ska teckna ett hyresavtal med längre löptider måste ett objektsgodkännande ges av kommunstyrelse/kommunfullmäktige. När hyresavtalet klassas som ett finansiellt leasingavtal kommer det även klassas som en investering. Dock ingår inte hyresavtalet i den i budget fastställda investeringsramen och redovisas därför på en separat rad för finansiell leasing.

Under året har två nya boenden startats, Havsbris och Sjöstaden, vars hyresavtal har klassats som finansiell

leasing.

Förväntad utveckling kommande år

Kommande nya eller kompletterade lagar med betydelse för nämndens verksamhet

Den inledande målbestämmelsen i förslaget till ny Socialtjänstlag anger vikten av att socialtjänsten som helhet arbetar för att säkerställa jämlikhet, jämställdhet och likvärdighet. Det förebyggande perspektivet ska genomsyra hela socialtjänstens verksamhetsområde. Även i förslaget till en ny äldreomsorgslag anges vikten av förutsättningar för en mer likvärdig kvalitet i äldreomsorgen genom att tydliggöra äldreomsorgens uppdrag. Äldreomsorgen ska ha ett förebyggande perspektiv och inriktas på att vara hälsofrämjande och stödja enskildas funktionsförmåga. Det ställs tydligare krav på tillgänglighet, kontaktbarhet och ändamålsenlighet utifrån individuella behov. Det föreslås också att huvudmännen får ett ökat krav på att följa upp insatser inom äldreomsorgen för att säkerställa att de tillgodoser behoven och uppnår god kvalitet. Nämnden följer utvecklingen kring förslaget om äldreomsorgslagen för att i tillämpliga delar kunna anpassa verksamheten.

Socialtjänstlagen har kompletterats med krav på att den som har hemtjänst ska erbjudas en fast omsorgskontakt. En liknande roll finns sedan tidigare inom nämndens verksamhet; kontaktman. Den fasta omsorgskontakten ska från och med den 1 juli 2023 inneha yrkestiteln undersköterska och ska tillgodose den enskildes behov av trygghet, kontinuitet, individanpassad omsorg och samordning. Kravet på yrkestiteln undersköterska innebär att de 600 vårdbiträden som i dagsläget har uppdrag som kontaktman, inte kan bli fast omsorgskontakt.

Studie om effekterna av att differentiera arbetsuppgifterna inom hemtjänsten

Myndigheten för vård- och omsorgsanalys har i uppdrag att undersöka i vilken utsträckning verksamheter inom hemtjänsten för äldre differentierar arbetsuppgifter i förhållande till personalens kompetens och utbildning samt om differentiering förekommer, bedöma effekterna av att differentiera arbetsuppgifterna, såväl ur ett organisatoriskt som ett brukarperspektiv. I förlängningen kan detta innebära en framtida dialog om vilka insatser som ska utföras inom ramen för det kommunala uppdraget. Nämnden följer redovisningen av uppdraget som lämnas i slutet av april 2023.

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Stora kompetensförsörjningsutmaningar väntar välfärden inom de närmaste tio åren. Sveriges kommuner och regioner (SKR) uppger att 410 000 personer behöver anställas inom kommuner och regioner fram till 2031. På grund av att de äldre över 80 år kommer att öka behöver antalet anställda inom äldreomsorgen öka med drygt 30 procent. Även hälso- och sjukvården behöver öka påtagligt. Med omställningen ”Nära vård” samt den kvarstående obalansen avseende tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden är kompetensförsörjningen med dess olika delar alltjämt en kvarstående utmaning.

God och Nära vård

Reformen en God och nära vård utgör en av de viktigare hörnstenarna i samarbetet mellan nämnden och Region Skåne med fokus på vården kring den enskilde. För vården om den äldre ligger fokus på ett personcentrerat arbets- och förhållningssätt, förebyggande och hälsofrämjande arbete, kompetenssamverkan, gemensamma digitala lösningar och rehabilitering. Omställningen innebär fortsatt andra eller ökade uppgifter inom vård- och omsorgsarbetet och ställer ökade krav på hela förvaltningen avseende bland annat kompetensutveckling, bemanning och planering.

Effektivisering och digitalisering

Nämnden fortsätter med att effektivisera arbetssätten bland annat genom att undersöka och hitta digitala lösningar som förbättrar kvaliteten, tryggheten och patientsäkerheten för den enskilde. Under 2023 fortsätter arbetet gällande e-läs inom några utvalda geografiska områden för att framöver kunna uppnå önskade effekter. Arbetet med digital signering fortsätter och alternativ för digital tillsyn undersöks.

Nämnden kommer genomföra en översyn av sina administrativa lokaler för att säkerställa att lokalerna används på ett så effektivt sätt som möjligt och att antalet rum motsvarar behovet utifrån nuvarande och kommande arbetssätt.

* Välfärdens kompetensförsörjning SKR 2022

Resultaträkning

Tkr	Utfall	Budget	Avvikelse
Bidrag	264 253	108 141	156 112
Övriga intäkter	3 423 271	3 396 111	27 160
Totala intäkter	3 687 524	3 504 252	183 272
Lönekostnader	-2 008 676	-1 946 830	-61 846
PO-Pålägg	-780 436	-773 373	-7 063
Övriga personalkostnader	-2 248	-72	-2 176
Totala personalkostnader	-2 791 360	-2 720 275	-71 085
Lokal- och markhyror	-212 440	-211 850	-590
Övriga kostnader	-4 020 825	-3 913 913	-106 912
Avskrivningar	-11 286	-10 971	-315
Totala övriga kostnader	-4 244 551	-4 136 734	-107 817
Nettokostnad exkl. finansnetto	-3 348 387	-3 352 757	4 370
Kommunbidrag	3 353 573	3 353 573	0
Finansiella intäkter	-10	0	-10
Finansiella kostnader	-726	-816	90
Resultat	4 450	0	4 450
Nettokostnad	-3 349 123	-3 353 573	4 450

Alla statsbidrag har inte budgeterats på grund av att dessa vid budgeteringstillfället inte var kända. Detta påverkar även personalkostnader och övriga kostnader.

Riktade statsbidrag och övriga bidrag

Benämning/ ändamål	Ansvarig myndighet/ bidragsgivare	Utfall (tkr)
Riktade statsbidrag		
Säkerställa en god vård och omsorg och av äldre personer	Socialstyrelsen	95 975
En god och nära vård	Sveriges kommuner och regioner	27 952
Kompensation till arbetsgivare, sjuklönekostnader	Skatteverket	25 241
Äldreomsorgslyftet	Socialstyrelsen	24 887
Motverka ensamhet bland äldre och för ökad kvalitet i vården och omsorgen om personer med demenssjukdom	Socialstyrelsen	14 110
Främja ett hållbart arbetsliv	Socialstyrelsen	8 344
Utökad verksamhetsförlagd utbildning	Socialstyrelsen	6 555
Äldreomsorg - teknik, kvalitet och effektivitet med den äldre i fokus	Kammarkollegiet	4 126
Sociala insatser i utsatta områden	Socialstyrelsen	400
Våld i nära relation	Socialstyrelsen	27
Övriga bidrag		
Momsbidrag	Skatteverket	37 982
Lönebidrag	Arbetsförmedlingen	4 978
Varaktig vård (Nyanlända personer med uppehållstillstånd)	Migrationsverket	4 698
Investeringsbidrag	Staten/Länsstyrelsen	2 677
Omställningsfonden	Kollektivavtalsstiftelsen	1 777
Sjuklön	Försäkringskassan	1 760
Nystartsjobb	Arbetsförmedlingen	467
Övrigt		2 297
SUMMA BIDRAG		264 253

Beloppen i ovanstående tabell är inklusive den del av statsbidragen som fördelats till privata vårdgivare.

För 2022 erhöll nämnden 207 617 tkr i riktade statsbidrag. Tillfälliga och riktade statsbidrag i denna omfattning under ett antal år leder till underfinansierad verksamhet när dessa bidrag upphör. Det innebär att kostnaderna framöver till stor del måste täckas av kommunbidrag.

Säkerställa en god vård och omsorg om äldre personer (Äldreomsorg riktade medel)

I budget 2021 budgeterades det generella statsbidraget kommuncentralt och medel fördelades till nämnden via kommunbidrag. I budget 2022 har nämndens kommunbidrag justerats och istället är detta ett riktat statsbidrag som nämnden har rekviderat. I nämndsbudgeten har nämnden budgeterat med 65 000 tkr i statsbidrag. Under 2022 erhöll nämnden 95 975 tkr. För 2023 har Malmö stad möjlighet att rekvidera 99 903 tkr.

En god och nära vård

Osäkerhet finns kring huruvida statsbidraget kommer att finnas 2023.

Äldreomsorgslyftet

Nytt för 2022 är att Äldreomsorgslyftet delvis finansieras med EU-medel. Satsningen ingår i Sveriges återhämtningsplan som är en del av EU:s initiativ för att motverka de negativa effekterna av coronapandemin och styrs av Faciliteten för återhämtning och resiliens. För att kunna ta del av statsbidraget krävs egenfinansiering av utbildningskostnaden. Statsbidraget ersätter endast lönekostnaden för medarbetare som deltar i utbildningen. Statsbidraget för 2023 kommer att utlysas i februari.

Motverka ensamhet bland äldre och för ökad kvalitet i vården och omsorgen om personer med demenssjukdom

Statsbidraget upphör 2023.

Äldreomsorg - teknik, kvalitet och effektivitet med den äldre i fokus

Överenskommelsen mellan Regeringen och Sveriges kommuner och regioner avser en treårig överenskommelse för åren 2020–2022. Statsbidraget upphör 2023.

Våld i nära relation

Statsbidraget upphör 2023.

Främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg (tidigare Återhämtningsbonus)

Syftet med bidraget är att stärka förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv för personal inom hälso- och sjukvårdsverksamheten samt personal inom socialtjänstverksamheten avseende omsorg om äldre personer. Nytt för 2022 är att kommunerna även kan söka specifikt för projekt som leder till att minska eller ta bort delade turer inom äldreomsorgen. Statsbidrag för 2023 utlystes i januari.

Utökad verksamhetsförlagd utbildning

Satsningen på utökade VFU-platser har som målsättning att bidra till att öka antalet studenter på sjuksköterskeutbildningen och säkerställa genomströmningen. Ingen information om medel för 2023.

Särskild fråga från kommunstyrelsen

Hur påverkas nämndens/bolagets/kommunalförbundets verksamhet, ekonomi och planering av följderna av Rysslands invasion av Ukraina?

Under året har nämnden organiserat en anpassad ledning kring flyktingar från Ukraina som berör nämndens verksamhetsområde. Syftet har varit att förebygga påfrestningar på verksamheten, vilket kan uppstå vid till exempel en stor tillströmning av äldre med behov. Syftet var också att stödja ordinarie ledningssystem vad gäller förmåga att upptäcka och följa en oönskad händelse, samt att skapa förutsättningar för en effektiv hantering med korta beslutsvägar om åtgärder eller omställning av förvaltningens befintliga resurser. Under året har påverkan varit marginell då endast ett fåtal flyktingar behövt nämndens tjänster.