



Verksamhetsplan 2022

Socialnämnden

Innehållsförteckning

Inledning	3
Nämndens uppgifter och ansvarsområde enligt reglementet	3
Förvaltningsorganisation	3
Prioriterade frågor och verksamhetsutveckling 2022	4
Måluppfyllelse 2022	6
Nämndens effektmål	7
Förvaltningens planering av aktiviteter 2022	7
Ekonomi	8
Driftbudget	8
Investeringar	10
HR – nämndens personalrelaterade arbete	10
Anställda	10
Rekrytering och kompetensförsörjning	11
Jämlikhet och jämställdhet	11
Systematiskt arbetsmiljöarbete	12
Sjukfrånvaro	12

Inledning

Nämndens uppgifter och ansvarsområde enligt reglementet

Socialnämnden ska fullgöra kommunens uppgifter och ansvar vad gäller

- vård och omsorg,
- individ- och familjeomsorg samt familjerätt,
- LSS (Lagen om stöd och service för vissa funktionshindrade),
- kommunal hälso- och sjukvård,
- kommunal socialpsykiatri,
- färdtjänst,
- att administrera stiftelser (fonder) inom nämndens område, där detta inte ankommer på annan,
- vräkningsförebyggande arbete på grund av störning samt
- kosthantering inom nämndens ansvarsområde.

Socialnämnden ska inom ovan nämnda områden fullgöra kommunens uppgifter i enlighet med gällande lagar, förordningar och föreskrifter. Från socialnämndens ansvarsområde undantas dock de uppgifter och det ansvar inom ovan nämnda områden som av kommunfullmäktige ålagts annan nämnd eller styrelsen.

Förvaltningsorganisation

Figuren nedan visar nämndens förvaltningsorganisation per den 1 januari 2022.



Prioriterade frågor och verksamhetsutveckling 2022

Pandemin påverkar Socialnämndens verksamheter på i princip alla plan allt från utvecklingsarbete till daglig drift. Samtliga målgrupper som Socialnämnden ansvarar för påverkats av pandemin och när det gäller gruppen äldre med sviktande hälsa kommer covid-19 framöver vara en riskfaktor att förhålla sig till.

Vid årets start är pandemin det som verksamheten helt och fullt fokuserar på att hantera. Förhoppningen är att situationen stabiliseras efter första kvartalet så att fokus kan flyttas till utvecklingsarbetet. Pandemin i sig har visat på utvecklingsbehov. Utveckling som var planerad under 2020 och 2021 har till viss del fått pausas. Nationellt pågår flera utvärderingar och utredningar som troligen kommer att leda till krav på utveckling och förändring av verksamheterna, främst vård och omsorg.

Det nämnden ser som ett viktigt prioriterat område 2022 är satsningar på personalens hälsa och kompetens. Detta för att kunna leva upp till medborgarnas förväntningar och alla lagkrav. Målgrupperna ska vara nöjda med den insats de beviljas och de ska mötas av hög kompetens och ett bra bemötande. En plan för ökad hälsa och en plan för kompetensutveckling har nämnden beslutat ska tas fram och kommer presenteras för nämnden i mars. Styrgrupp för planerna är en partsammansatt grupp bestående av både politiker, fackliga företrädare och tjänstemän från förvaltningen.

Arbetet med att minska andelen timvikarier kommer fortsätta under 2022 i takt med att sjuktalen minskar och restriktioner lättas. Målsättningen är att så långt det är möjligt använda befintlig personal för att täcka upp för vakanser. Heltids som norm är införd inom alla socialnämndens ansvarsområden vilket betyder att samtlig fast anställd personal erbjuds heltid eller möjlighet till ökad tjänstgöringsgrad och samtliga tjänster som annonseras är heltidstjänster. Det kommer även utredas möjligheterna till att ha egna pooltjänster med fast anställd personal som kan ersätta vid frånvaro och på så sätt minskar vikariebehovet till oplanerad frånvaro, semesterperioder och längre helgledigheter så att det möjliggör för den fasta personalen att kombinera privatliv och arbetsliv och att förvaltningen kan vara en attraktiv arbetsgivare.

Under 2022 kommer flera digitala system att implementeras och utvecklas. System som är nödvändiga för att kunna styra och leda verksamheten och nödvändiga för att kunna effektivisera administrationen och digitalisera fler tjänster. Införande av det nya verksamhetssystemet Lifecare kommer innebära ett förändrat arbetssätt enligt IBiC (individens behov i centrum) Till det kommer kommunens införande av M365 samt ärendehanteringssystemet Lime. Sammantaget kommer det säkerställa en effektiv och säker informationsstruktur, systematisk uppföljning med statistik och analys.

Till ovan är ett nytt kvalitetsledningssystem är under framtagande och kommer att redovisas nämnden under våren.

Avdelningen Vård och Omsorg

De utredningar som görs och beslut som fattas rörande olika driftsformer inom Vård och Omsorg kommer att ha stor påverkan. Intraprenad inom hemvården inom ett geografiskt hemvårdsområde, beräknas starta under tidig vår.

Underlag för en demensby är framtaget och arbetet påbörjat. Verksamheten kan vara i drift under första halvåret 2022, under förutsättning att arbetet fortskrider enligt planering.

Satsningen som görs på hälsa, med rekrytering av en hälsostrateg och en övergripande plan för hälsoarbetet, är tänkt att en gynnsam effekt på hälsoläget inom förvaltningen och leda till en sänkt sjukfrånvaro.

Inom avdelningen fortsätter utvecklingen av att hitta samarbetsformer med andra förvaltningar, för att kunna nyttja förvaltningens och avdelningens resurser på bästa möjliga sätt. Samarbetet med teknisk serviceförvaltning kommer att intensifieras under året.

Ytterliga kompetenssatsning görs under 2022, då äldreomsorgslyftet möjliggör utbildning av 20 undersköterskor.

Avdelningen Funktionsstöd

Det finns idag individer som ansökt och fått beslut om gruppboende samt individer som signalerar att de har för avsikt att inkomma med en ansökan inom en tre års period. Det finns idag inga gruppboendeplatser lediga. Externa placeringar kan bli aktuella för att kunna verkställa beslut om gruppboende. Externa placeringar är förenade med en högre kostnad än i de fall kommunen kan verkställa beslutet i egen regi.

Arbetet kring verksamhetsövergång av gruppboendena Kasalagatan 6 och Kasalagatan 14 har påbörjats och beräknas vara klar under senare delen av hösten 2022.

Utifrån betänkandet SOU 2018:88, Översyn av insatser enligt LSS och assistansersättning föreslås förändringar i lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Lagändringen kan komma att innebära ökade kostnader för kommunen. Beslut om lagändring har ännu inte fattats.

Inom avdelningen fortsätter arbetet med att identifiera kompetensbehovet samt skapa en kompetensförsörjningsplan utifrån det fastställda behovet för att på ett mer kvalitativt och rättssäkert sätt hantera beslut och verkställigheter av insatserna.

Under 2022 påbörjas arbetet för att under våren 2023 vara driftklar inför uppstarten av det förstärka boendet.

Avdelningen Individ och Familj

En ökning av anmälningar avseende barn har pågått under flera år. Ökningen förväntas fortsätta. Fler utredningar görs vilket också leder till fler insatser. Även inom missbruk, psykisk ohälsa och våld i nära relation förväntas behovet av vård och insatser öka.

Ändringar i den kommande Socialtjänstlagen ställer krav på tidiga insatser samt förebyggande arbete. En satsning på förebyggande arbete riktad mot barn och unga kommer att genomföras under 2022.

En lagändring som träder i kraft i år kopplad till mål om vårdnad, boende och umgänge. Innebär att utredningstiden begränsas till 4 månader. Under 2022 väntas ytterligare förändringar inom området familjerätt. SKR har konstaterat att det kommer att öka kostnaderna för kommunen.

Kommunerna är nu också skyldiga att tillhandahålla insatser för våldsutövare inom området våld i nära relation vilket kommer att påverka verksamheten.

Avdelningen Kvalitet och Utveckling

Förvaltningen kommer de närmaste åren bedriva digital utveckling i tre perspektiv utifrån kund/medarbetare/rättssäkerhet.

Förvaltningen fortsätter övergången till det nya verksamhetssystemet Lifecare. Nya arbetssätt och metoder som stöds av Socialstyrelsen införs, t ex IBIC (individens behov i centrum), strukturerad dokumentation samt övergång till nationell standard.

I samband med en central övergång till Ny digital arbetsyta kommer förvaltningen att arbeta med att öka den digitala mognaden, kompetensen hos medarbetarna samt medvetenheten kring informationssäkerhet. Samtidigt kommer förvaltningen att modernisera, förenkla och tillgängliggöra information som medarbetarna behöver ha lätt och rätt tillgänglig.

Medborgarnära välfärdsteknik kommer under året moderniseras och vidareutvecklas t ex utbyte av digital nyckelhantering samt förenklade kontaktvägar för medborgaren till förvaltningen.

Måluppfyllelse 2022

Nämndernas effektmål utgår från kommunfullmäktiges inriktningsmål och ekonomiska ramar. Respektive nämnd beslutar vilka inriktningsmål som dess verksamheter ska bidra till.

Kommunfullmäktiges inriktningar och inriktningsmål 2020-2023

Tryggt och säkert samhälle	Trelleborgs kommun ska förbättra tryggheten genom trygghetsskapande insatser och säkra offentliga platser, samt verka för en värdig och trygg omsorg om våra äldre.
Barn och ungas uppväxtvillkor och utvecklingsmöjligheter	Trelleborgs kommun ska verka för att alla barn och ungdomar stimuleras och utvecklas för att utifrån sina förutsättningar lyckas så bra som möjligt i vuxenlivet.
	Trelleborgs kommun ska aktivt bidra till att möjliggöra en attraktiv fritid för ungdomar.
Attraktivt näringsliv	Trelleborgs kommun ska vara ett attraktivt val på den regionala bostadsmarknaden.
	Trelleborg ska vara en attraktiv kommun för befintliga företag och för nyetableringar.

Nämndens effektmål

Nämndens effektmål och indikatorer

Inriktningsmål	Effektmål	Indikator	Utfall 2021*	Mål 2022
Trelleborgs kommun ska förbättra tryggheten genom trygghetsskapande insatser och säkra offentliga platser, samt verka för en värdig och trygg omsorg om våra äldre.	Ange nämndens effektmål	Ange vad, värde och källa	Ange utfall	Ange någon av nedan figurer
	Socialnämnden i Trelleborg ska ha Sveriges bästa anhörigstöd	Antal på "En bra plats" ökar med 20%	600	Öka ➡
	Socialnämnden i Trelleborg ska ha Sveriges bästa matupplevelse	90% nöjda	saknas	Öka ➡
	Socialnämnden ska starta en demensby i Alstad	Antal demensbyar	0	Öka ➡
	Äldre och personal ska erbjudas utbildning för att minska skadorna vid fall	Antal utbildade	0	Öka ➡
Trelleborgs kommun ska verka för att alla barn och ungdomar stimuleras och utvecklas för att utifrån sina förutsättningar lyckas så bra som möjligt i vuxenlivet.	Antalet föräldrar som erbjuds förebyggande föräldrastöd ska öka	Antal föräldrar	Saknas	Öka ➡
	Andelen barn och unga som kommit i kontakt med förebyggande ska öka	Antal flickor resp pojkar	Saknas	Öka ➡
Trelleborgs kommun ska aktivt bidra till att möjliggöra en attraktiv fritid för ungdomar.	Samverkan med föreningslivet kring barn och unga ska öka	Antal samverkan	0	Öka ➡
Trelleborgs kommun ska vara ett attraktivt val på den regionala bostadsmarknaden.	Socialförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare som stimulerar personal till att flytta till kommunen	Fler kvinnor och män av personalen inom LSS och VoO har rätt yrkeskompetens	okänt	Öka ➡
		Sjuktalen bland kvinnor och män ska minska	%	minska
		Samtliga kvinnor och män med tillsvidareanställning ska erbjudas heltid	100%	bibehålla
		Andel kvinnor och män med tillsvidareanställning som har administrativa tjänster som har avtal om distansarbete	0	Öka ➡
Trelleborg ska vara en attraktiv kommun för befintliga företag och för nyetableringar.	Minst en intraprenad ska drivas inom SoF under 2022	Antal verksamheter	0	Öka ➡
	Fler verksamheter inom LSS ska drifvas av privat entreprenör	Antal verksamheter	1	Öka ➡

*Utfallet för 2021 är i vissa fall en prognos eller uppskattning, då viss statistik mäts per kalenderår och ej är tillgängligt förrän 2022.

1) Utfalls saknas i vissa delar för 2021 och bedöms svåra uppskattas till annat än samma som för 2020

Förvaltningens planering av aktiviteter 2022

I tabellen nedan redovisar förvaltningen det operativa arbete 2022 som ska bidra till att uppfylla effektmålen. Förvaltningens aktiviteter under 2022 som är kopplade till effektmålen följs upp och rapporteras i delårsbokslut och årsanalys. Planering och genomförande aktiviteter kan revideras under kommande verksamhetsår.

Förvaltningens planering av aktiviteter

Nämndens effektmål	Förvaltningens kommentarer
Socialnämnden i Trelleborg ska ha Sveriges bästa anhörigstöd	Utbildning pågår av anhörigombud i samtliga verksamheter. Avlösning i hemmet genomförs av speciell personal utanför de ordinarie hemvårdsgруппerna. Deltar i internationellt projekt inom området tidiga demenssjukdomar, "Early Dem".
Socialnämnden i Trelleborg ska ha Sveriges bästa matupplevelse	Köken i Alstad och Smygehem läggs ner och samlokaliseras till Familjens Hus. Storköket blir en egen driftsenhet med ansvarig enhetschef. Arbetet fortsätter med profilering ute i kommunens särskilda boenden.
Socialnämnden ska starta en demensby i Alstad	Alstads nuvarande verksamhet flyttar till Tullaboda mitten på januari 2022. Inre och yttre åtgärder är planerade och kommer att påbörjas i direkt anslutning till flytt. Planeras stå klart mitten av 2022. Ansvarig enhetschef är utsedd.
Äldre och personal ska erbjudas utbildning för att minska skadorna vid fall	Beslutat i nämnd. Arbeta pågår med upphandling. Samarbete kommer att ske bland annat pensionärsorganisationer. Projektet kommer att ingå i "Hälsoresan", som en del i utbildning av medarbetare.
Antalet föräldrar som erbjuds förebyggande föräldrastöd ska öka	Socialnämnden har gett förvaltningen i uppdrag att ta fram en plan för det förebyggande arbetet. Planen ska vara klar till nämnden i februari.
Andelen barn och unga som kommit i kontakt med förebyggande ska öka	Socialnämnden har gett förvaltningen i uppdrag att ta fram en plan för det förebyggande arbetet. Planen ska vara klar till nämnden i februari.
Samverkan med föreningslivet kring barn och unga ska öka	Socialnämnden har gett förvaltningen i uppdrag att ta fram en plan för det förebyggande arbetet. Planen ska vara klar till nämnden i februari. Ett av uppdragen i satsningen kring förebyggande arbete riktat mot barn och unga är att samverka med föreningslivet.
Socialförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsgivare som stimulerar personal till att flytta till kommunen	En gemensam hälso- och kompetensförsörjningsstrategi ska tas fram samt tillhörande genomförandeplaner. Syftet är att öka hälsan bland medarbetarna och sänka sjuktalen samt att fler får rätt yrkeskompetens. En genomförandeplan kommer tas fram med aktiviteter och nedbrutna mål på årsbasis. Samtliga anställda ska erbjuds arbeta heltid. Scheman ska ses över och tas fram på enheterna i samarbete mellan chef och medarbetare och så långt det är möjligt utifrån verksamhetens behov tillmötesgå medarbetarnas önskemål. Administrativ personal ska erbjudas arbeta delvis på distans för att underlätta kombinera arbetsliv och privatliv.
Minst en intraprenad ska drivas inom SoF under 2022	Arbete pågår med intresserad verksamhet. Policydokument framtaget på central nivå. Kan starta i inledningen av 2022.
Fler verksamheter inom LSS ska drivas av privat entreprenör	Arbetet pågår med verksamhetsövergång av gruppboendena Kasalagatan 6 och Kasalagatan 14. Verksamhetsövergången beräknas kunna ske i slutet av hösten 2022.

Ekonomi

Driftbudget

Nämndens totala intäkter och driftkostnader (tkr)

Nämnden totalt, brutto	Bokslut 2020	Budget 2021	Budget 2022
Verksamhetens intäkter	131 802	95 435	100 058
Varav			
- bidrag	51 412	11 367	1 3678
- taxor och avgifter	24 859	26 288	27 003
- övrigt	55 531	57 780	59 377
Verksamhetens kostnader	-1 000 597	-990 369	-1 040 698
Varav			
- personal	-602 288	-601 559	-637 527
- lokaler o anläggningar	-105 362	-93 714	-102 364
- intern ränta	-253	-285	-272
- övrigt	-289 519	-292 084	-297 935
Avskrivningar	-3 175	-2 727	-2 600
Verksamhetens nettokostnader	-868 795	-894 934	-940 640

Nämndens driftkostnader (netto) per verksamhet – tre positioner (tkr)

Verksamhet	Bokslut 2020	Budget 2021	Budget 2022
100 Nämnds- och styrelseverksamhet	-1 112	-1 050	-1 050
510 Vård o omsorg enl Sol o HSL	-544 248	-558 898	-578 375
513 LSS	-184 223	-193 065	-203 606
530 Färdtjänst/riksfärdtjänst	-4 929	-8 200	-12 000
535 Öppen verksamhet	-12 656	-4 681	-4 546
568 Öppna insatser f barn o ungdom	-22 400	-24 845	-35 109
557 Familjehem f barn o ungdom	-57 973	-61 860	-63 445
552 Inst.vård f vuxna m missbruk	-14 751	-15 865	-15 897
554 HVB-vård f barn o ungdom	-24 881	-24 780	-24 820
556 Familjehem f vuxna m missbruk	-47	0	0
585 Familjerätt o familjerådgivn.	-1 570	-1 690	-1 792
Verksamhetens nettokostnader	-868 795	-894 934	-940 640

Kommentar driftbudget

Socialnämndens budget är i balans och ger utrymme till satsningar under året.

En viktig satsning är den på förebyggande arbete riktat mot barn och unga med 7,5mkr. Verksamheten kommer att byggas upp inom Individ och familj. En plan för arbetet kommer att presenteras för nämnden i februari. Verksamheten kommer att arbeta i nära samarbete med Polis, skola och fritidsverksamheten

Socialrådgivning kommer att startas i den nya familjecentralen i Familjens hus i Anderslöv.

Ett nytt särskilt boende driftas från årsskiftet i nybyggda familjens hus i Anderslöv

Till sommaren kommer Demensbyn i Anderslöv stå klar för invigning och inflyttning.

I mars planeras att en intraprenad startas inom hemvården.

Habiliteringsersättningen höjs inom daglig verksamhet.

Individ och Familj får ett budgettillskott för att täcka placeringskostnaderna för våld i nära relationer.

LSS får budgettillskott för att täcka kostnader för externa placeringar i avvaktan på att det nya gruppboendet står klart.

Ett fallprojekt startas i syfte att minska fallskador både bland äldre och personal.

En satsning på en modern digital plattform införs via M365.

Med stöd av externa medel kommer fler få betald utbildning till undersköterskor

Strategier har anställts för att kraftfullt utveckla arbetet med ökad hälsa och frisknärvaro bland personalen och kompetensutveckling så alla har rätt kompetens för sitt uppdrag.

Investeringar

Nämndens investeringar (tkr)

Projektnr.	Projektnamn	Total budget per projekt från 2021 och framåt*	Varav 2021	Varav 2022	Varav 2023	2024 och framåt
90020	Investeringsram Soc	-9 280	-9 280	6 500	6 600	6 700
Summa						

*Budgeten avser ej eventuella investeringar från 2020 och tidigare år.

HR – nämndens personalrelaterade arbete

I följande kapitel redovisas det personalrelaterade arbete som Trelleborgs kommun prioriterar för 2022.

Anställda

Antal medarbetare	2020-12-31			2021-08-31		
	Totalt	Varav kvinnor	Varav män	Totalt	Varav kvinnor	Varav män
Tillsvidareanställda	1070	963	107	1046	941	105
Visstidsanställda	105	87	18	149	109	40
Könsfördelning chefer	41	35	6	39	32	7

Anställda förvaltningen (antal)

Att antalet anställda förändras beror dels pga satsning och utveckling av fler verksamheter dels på att fler verksamheter läggs ut i privat regi.

Rekrytering och kompetensförsörjning

Socialförvaltningen har en utmaning anställa kompetent personal. Socialförvaltningen har via stimulansmedel anställt en kompetensstrateg som under våren kommer att kartlägga utbildningsbehov och ta fram en plan för kompetensutveckling. Tanken är att det ska leda till ökad attraktivitet som arbetsgivare samt att fler får rätt yrkeskompetens bland tillsvidareanställd personal. Ett nära samarbete är upprättat via Vård och Omsorgscollege och Arbetsmarkandsförvaltningen.

Under 2021 har 32 medarbetare utbildats till undersköterskor, utbildningssatsningen kommer fortsätta under 2022. Man kommer även att satsa på spetskompetens inom flera områden.

Under 2022 kommer även ett arbete påbörjas kring att differentiera arbetsuppgifter för att göra arbetet som undersköterska mer attraktivt.

Introduktionsprogram kommer att utvecklas och förbättras

För att ytterligare göra arbetet mer attraktivt annonseras som redan beskrivits ovan samtliga tjänster som heltid och alla tillsvidareanställda erbjuds heltid som norm.

Under 2022 kommer en personaldriven verksamhet startas som ett projekt. Syftet med intraprenaden är att stärka beslutsmandatet och öka självbestämmandet i enheterna. Syftet är att detta ska bidra till ökad attraktivitet.

Nämnden har fattat beslut om att fler ska ges möjlighet arbeta hemifrån. Det är av naturliga skäl inte så att alla kan få den möjligheten men bland den administrativa personalen har en minskad sjukfrånvaro noterats bland de som fått möjlighet arbeta mer hemma. Möjligheten att arbeta på distans förväntas av många idag och viktigt ligga i framkant i frågan när det kommer till att vara en attraktiv arbetsgivare och locka kvalificerad personal men även för att möjliggöra att kunna rekrytera personal som inte bor i närområdet och på så sätt få tillgång till en bredare arbetsmarknad.

Samtliga insatser ovan kommer att ske i ett nära samarbete med HR som i sin tur har som målsättning att på övergripande nivå analysera kommunens kompetensförsörjning och upprätta en övergripande sk masterplan för kommunens arbete med kompetensförsörjning.

Jämlikhet och jämställdhet

Socialförvaltningen är en kvinnodominerad verksamhet. Målgrupperna är består däremot av både män och kvinnor, flickor och pojkar, äldre som yngre. En målsättning är därför att anställa fler män i organisationen på olika nivåer så att det bättre speglar målgrupperna man finns till för.

En viktig del till att bidra till ökad jämställdhet är att erbjuda samtliga tillsvidareanställda arbeta heltid. Som beskrivits ovan erbjuds alla tillsvidareanställda heltid idag. Det som förvaltningen nu kan notera är att för många blir det en utmaning att få ihop klivspusselet om man arbetar i en verksamhet som måste bemannas dygnet runt. Det leder till ökade ohälsotal.

För att medarbetare på ett bättre sätt ska kunna kombinera privatliv och yrkesliv kommer olika projekt prövas under 2021 dels för att få bort delade turer men också för att förbättra schemaläggningen i de delar det är möjligt genom att lägga schemaläggningen så nära verksamheten som möjligt.

Förvaltningen kommer även under 2022 arbeta för att få fram mer ändamålsenlig verksamhetsstatistik uppdelat på män/ kvinnor flickor/pojkar.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Socialförvaltningen utgår ifrån det centralt framtagna årshjulet för systematiskt arbetsmiljöarbete och kompletterar det med egna checklistor anpassade för verksamheten.

En medarbetarenkät är gjord i kommunen hösten 2022 och en plan för det vidare arbetet utifrån det som framkommit i den kommer att presenteras för nämnden under våren när pandemin har planat ut. Stressen i verksamheten har ökat men trots den synnerliga påfrestning som pandemin orsakat i Socialförvaltningens verksamheter så är stressen bland medarbetarna mindre än i kommunen som helhet enligt medarbetarundersökningen.

Mycket talar dock för att det kommer finnas stora behov av återhämtning hos personalen som i dagsläget arbetar mycket övertid och fått bryta semestrar. Ett nära samarbete med HR är etablerat för att säkerställa vikarietillsättningen under sommarmånaderna. Det är mycket viktigt att personalen får sin ledighet då.

Över 30% av förvaltningens personal har blivit utsatta för hot eller våld i sitt arbete. Ett viktigt område att arbeta med under 2022

Socialförvaltningen kommer i övrigt att samverka med HR i det utvecklingsarbete kring arbetsmiljöfrågor som leds och drivs centralt.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro i förvaltningen (%)

Sjukfrånvaro (%)	2020-12-31			2021-08-31		
	Totalt	Varav kvinnor	Varav män	Totalt	Varav kvinnor	Varav män
Total sjukfrånvaro av de anställdas sammanlagda arbetstid	11.15	11.50	8.80	9,67	9,95	8,00
Sjukfrånvaron i åldrarna < 29 år	8.33	9.13	5.76	9,01	9,69	7,09
Sjukfrånvaron i åldrarna 30-49 år	9.86	10.22	7.09	9,12	9,24	8,24
Sjukfrånvaron i åldrarna 50 år >	10.86	11.14	8.34	10,58	10,79	8,76
Andel av sjukfrånvaron som avser långtidssjukskrivning (60 dagar el. mer)	45.72	46.00	42.95	49,58	52,54	27,22

Sjukfrånvaro är hög i likhet med resten av landet. Den tredje vågen i pandemin har gjort det omöjligt att arbeta med korttidssjukfrånvaron. I dagsläget är situationen mycket ansträngd och det är svårt att bemanna. Många är sjukskrivna inte bara i covid-19 utan även andra sjukdomar som förkylningar, influensa mm och många är sjukskrivna utan att vara sjuka utan för att de väntar på provsvar som tar lång tid eller måste vara isolerade hemma för att en anhörig är sjuk i covid-19. Det mesta talar för att det blir värre årets första veckor pga mutationen omikron som nu sprids dramatiskt.

Under 2021 har man arbetat systematiskt för att få ner långtidssjukskrivningen i nära samarbete med HR. Arbetet har varit framgångsrikt och kommer att fortsätta under 2022.

En hälsostrateg är anställd och en hälsoplan i syfte att stärka friskfaktorerna kommer att tas fram och presenteras för Socialnämnden i mars.

Socialförvaltningen har ansökt och blivit antagna för stöd från organisationen Sunt Arbetsliv för att utifrån deras specialistkompetens genomföra analyser och upprätta hälsoplaner på varje enhet.