

Vård- och omsorgsnämnden

Ledamöter

Fred Rydberg (KD), Ordförande
Per-Arne Öhman (M)
Lisbeth Bolin (C)
Paul Ohvanainen (SD), 1:e vice ordförande
Carolina Cranser (S)
Inger Wallin (S)
Birgitta Green (Båp)

Ersättare

Helene Plahn (M)
Anna Sundberg (C)
Lilly-Ann Strömberg (S)

Vård- och omsorgsnämnden kallas till sammanträde

Dag och tid torsdagen den 08 juni 2023, kl. 18:00

Plats Övergransalen, Kommunhuset, Bålsta

Ärenden

1. Mötets öppnande och anmälan av övriga frågor 2023
Dnr 2023/00001
2. Redovisning av anmälningsärenden och inkomna protokoll år 2023
Dnr 2023/00002
3. Redovisning av delegationsbeslut
Dnr 2023/00005
4. Information från förvaltningen
Dnr 2023/00003
5. Patient- och brukarmedverkan 2023
Dnr 2023/00040
6. Handlingsplan för ekonomi i balans 2023
Dnr 2023/00051
7. Reglemente KPR
Dnr 2023/00052
8. Motion: säkra elförsörjningen på Håbos vård- och omsorgsboenden
Dnr 2023/00031
9. Motion - satsningar inom vård och omsorg
Dnr 2021/00094
10. Begäran om yttrande om uppföljning av verksamhet som utförs av privata utförare
Dnr 2023/00053
11. Rapportering ej verkställda gynnande beslut år 2023
Dnr 2023/00035
12. Åtterrapporering SAM kvartal 1, OSA
Dnr 2023/00046
13. Strategi för hälsosamt åldrande
Dnr 2023/00071
14. Övriga frågor 2023
Dnr 2023/00006



HÅBO
KOMMUN

Vård- och omsorgsnämnden

KALLELSE

Datum
2023-05-30

Fred Rydberg
Ordförande



Vård- och omsorgsförvaltningen
XXXXXX, Nämndsekreterare
Mailadress

Mötets öppnande och anmälan av övriga frågor 2023

Förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden beslutar att utse Birgitta Green (Båp) till justerare av dagens protokoll.
2. Vård- och omsorgsnämnden godkänner måndagen den 19 juni 2023, klockan 14:30 att justera protokollet.
3. Vård- och omsorgsnämnden fastställer dagordningen med eventuellt tillägg av övriga frågor.

Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämnden öppnar dagens sammanträde med kontroll av närvaro. Vård- och omsorgsnämnden utser Birgitta Green (Båp) till justerare av dagens protokoll och godkänner därefter förslaget att justera måndagen den 19 juni 2023, klockan 14:30. Eventuella övriga frågor anmäls, därefter godkänns dagordningen.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Beslutet innebär inga ekonomiska konsekvenser.

Barnperspektivet

Beslutet har ingen påverkan ur ett barnperspektiv.

Näringslivsperspektivet

Beslutet har ingen påverkan på näringslivet.

Uppföljning

Beslutet kräver ingen uppföljning.

Beslutsunderlag

- Denna tjänsteskrivelse nr 7134, daterad 2023-05-11

Vård- och omsorgsförvaltningen
Niki Mallouppas Carlquist , Nämndsekreterare
Niki.mallouppas.carlquist@habo.se

Redovisning av anmälningsärenden

Förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden noterar till protokollet att anmälningsärendena för perioden 2022-05-04 2023-06-07 är redovisade.

Sammanfattning

Nämndens politiker ska ges möjlighet att ta del av inkomna handlingar, såsom beslut från kommunstyrelse, fullmäktige, domar, begäran om yttranden, synpunkter och andra skrivelser och dokument av större vikt.

Mot bakgrund av ovan kan nämndens politiker löpande ta del av inlagda handlingar i Assistenten. Perioden löper mellan datumen för nämndens sammanträden och läggs löpande in till VON Anmälningsärenden fram till dagen före nämndsammanträdet. Handlingar fylls löpande på i Assistenten, VON Anmälningsärenden fram till periodens slut. Respektive handling kommer sen att redovisas i vård- och omsorgsnämndens protokoll. Se nedan:

Nr 7083 Skrivelse av Vårdföretagarna Angående reform skyddad yrkestitel
Nr 7111 Inbjudan till digitalt seminarium om Bostadsförsörjning
Nr 7121 Till kommunalråd samt nämnd med ansvar för vård och omsorg

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Beslutet innebär inga ekonomiska konsekvenser.

Barnperspektivet

Beslutet har ingen påverkan ur ett barnperspektiv.

Näringslivsperspektivet

Beslutet har ingen påverkan på näringslivet.

Uppföljning

Beslutet kräver ingen uppföljning.

Beslutsunderlag

- Denna tjänsteskrivelse nr 7135, daterad 2023-05-11
-

Vård- och omsorgsförvaltningen
Niki Mallouppas Carlquist, Nämndsekreterare
niki.mallouppas.carlquist@habo.se

Redovisning av delegationsbeslut

Förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden noterar till protokollet att delegationsbeslut för perioden 2023-04-12 till och med 2023-05-15 är redovisade.

Sammanfattning

Följande delegationsbeslut redovisas:

-Delegation – Protokoll nr 7138 återrapporterade enskilda beslut, 2023-04-12-2023-05-15

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Beslutet innebär inga ekonomiska konsekvenser.

Barnperspektivet

Beslutet har ingen påverkan ur ett barnperspektiv.

Näringslivsperspektivet

Beslutet har ingen påverkan på näringslivet.

Uppföljning

Beslutet kräver ingen uppföljning.

Beslutsunderlag

- Denna tjänsteskrivelse nr 7136, daterad 2023-05-11
 - Delegation - Protokoll nr 7138, återrapporterade enskilda beslut, 2023-04-12-2023-05-15
-

Vård- och omsorgsförvaltningen
Enligt vård- och omsorgsnämndens delegation

Delegationsbeslut nr 7138 återrapportering

Protokoll över återrapporterade delegationsbeslut i enskilda ärenden

Beslut

1. Förvaltningschef undertecknar protokollet att delegationsbesluten i gruppen bistånd enligt socialtjänstlagen är återrapporterade till förvaltningschef för perioden 2023-04-12 – 2023-05-15.
2. Protokollet anslås på kommunens digitala anslagstavla samt delges nämnden på kommande sammanträde.

Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämnden beslutade 2019-01-22 § 14 att utifrån kommunallagen 7 kap. 8 § överlåta återrapportering av myndighetsbeslut till förvaltningschef som i sin tur återrapporterar detta protokoll tillbaka till nämnden.

Förvaltningschef återrapporterar i sin tur detta protokoll tillbaka till nämnden.

Grupp av myndighetsbeslut att återrapportera till förvaltningschef:

Inleda och avsluta utredning, bostad med särskild service, boendestöd, särskilt boende, stödboende/placering, korttidsvistelse, korttidsboende, växelvårdsboende, daglig verksamhet, dagverksamhet, sysselsättning, kontaktperson, personlig assistans, avlösarservice, hemtjänst, hemsjukvård, assisterad egenvård, färdtjänst, riksfärdtjänst, biståndsbedömt trygghetslarm, trygg hemgång, arbetsstödsinsats och avgiftsbeslut.

Antal beslut och respektive insats:

Inleda utredning: 99

Avsluta utredning: 92

Särskilt boende: 4

Korttidsboende: 31

Växelvårdsboende: 4

Dagverksamhet: 5

Kontaktperson: 1

Hemtjänst: 110 (inklusive ledsugning 21, inklusive avlösarservice 3)

Assisterad egenvård: 1

Färdtjänst: 29

Riksfärdtjänst: 0

Biståndsbedömt Trygghetslarm: 29

Hemvårdsbidrag: 3

Avgiftsbeslut: 66

Beslutsunderlag

- De enskilda besluten återfinns i verksamhetssystemet Treserva för aktuell period, *sekretess*.

Detta protokoll delges som delegationsbeslut till vård- och omsorgsnämnden den 2023-06-08.

Protokollet signeras digitalt via systemet Verified av
Förvaltningschef Karin Borgström

Vård- och omsorgsförvaltningen
Niki Mallouppas Carlquist, nämndsekreterare
niki.mallouppas.carlquist@habo.se

Information från förvaltningen

Förslag till beslut

1. Vård och omsorgsnämnden tackar för informationen.

Sammanfattning

Vård- och omsorgsförvaltningen presenterar aktuell information till Vård- och omsorgsnämnden.

Avdelningen för hemtjänst

Status sommar

Avdelningen för äldreomsorg och sjukvård i hemmet

Status sommar

Myndighetsavdelningen

Status sommar

Köläget

Förvaltningsövergripande

Status sommar

LOV-information

Statsbidrag

Lex Sarah/Lex Maria

Måldialog

Brev uppsökande verksamhet

Åsen – status

Prognos maj 2023

Kolada

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Beslutet innebär inga ekonomiska konsekvenser.

Barnperspektivet

Beslutet har ingen påverkan ur ett barnperspektiv.

Näringslivsperspektivet

Beslutet har ingen påverkan på näringslivet.

Uppföljning

Beslutet kräver ingen uppföljning.

Beslutsunderlag

– Denna tjänsteskrivelse nr 7140, daterad 2023-05-11

Uppdrag och verkställighet - (Vård- och omsorgsnämnden inkl. underliggande)

Ärendetyp	Uppdrag/verkställighet	Uppdragsgivare	Uppdragstagare	Ansvarig	Status + Kommentar
Uppdrag	<p>Uppföljning och insyn av privata utförare - uppföljning av nämndernas programarbete (Kommunstyrelsen) Dnr 2022/1691 KS 2023-02-08 § 39</p> <p>"Kommunstyrelsen ger kommunledningsförvaltningen i uppdrag att från nämnderna begära in en rapportering om nämndernas uppföljning av den verksamhet som inom nämndens område utförs av privata utförare"</p>				
	<p>Översyn av tillgänglighet och begränsningsåtgärder i demensverksamheterna (Vård- och omsorgsnämnden) Diarienummer 2019/00062 Beslutsdatum 2019-11-05 § 112 Förvaltningen får i uppdrag att utreda möjligheten att öka tillgängligheten och minska begränsningsåtgärder i verksamheter för personer med demenssjukdom</p> <p>Beslutsdatum 2022-02-22 Vård- och omsorgsnämnden ger förvaltningen i uppdrag att tillsammans med fastighetsavdelningen genomföra en förstudie gällande miljön på Solängens särskilda boende. Beslutsdatum 2022-04-05 1. Vård- och omsorgsnämnden godkänner förvaltningens förslag på planerade åtgärder för att minska tvångs- och begränsningsåtgärder i verksamheter för personer med demenssjukdom. 2. Vård- och omsorgsnämnden godkänner angiven tidsplan för planerade åtgärder.</p> <p>Med anledning av ovanstående avbryts uppdraget - Fördjupad utredning av tillgänglighetsanpassning på Solängen Diarienummer 2019/00013 Beslutsdatum 2019-11-05 § 113</p> <p>Beslutsdatum 2022-08-30 § 79 1. Vård- och omsorgsnämnden noterar informationen 2. Vård- och omsorgsnämnden beslutar att ge förvaltningen i uppdrag att fortsätta utreda möjligheten att utöka tillgängligheten till utemiljön på Solängen. 3. Vård- och omsorgsnämnden ger förvaltningen att återkomma med lägesrapport till nämnden i december 2022.</p>				
Uppdrag	<p>Strategi för hälsosamt åldrande i Häbo 2022-2025 (Vård- och omsorgsnämnden) Diarienummer: 2019/00302 Beslutsdatum: 2021-11-08 §144</p> <p>Kommunfullmäktige beslutar att uppdra till samtliga nämnder att genomföra uppdragen i Strategi för ett hälsosamt åldrande enligt bilaga 1.</p>				
	<p>Motion: Nytt flyktingpolitiskt program (Vård- och omsorgsnämnden) Dnr: 2022/1009 KF 2022-06-13 §87 Diarienummer: VON 2022/00052</p>				

Hyresmodell vård- och omsorgsboenden (Vård- och omsorgsnämnden)

Ärendenummer VON 2021/00018

Beslutsdatum 2021-04-06 § 24 1. Vård- och omsorgsnämnden beslutar att ge förvaltningen i uppdrag att i samverkan med kommunens fastighetsavdelning ta fram ett förslag till hyressättningsmodell för kommunens vård- och omsorgsverksamheter.

2. Modellen ska vara klar att ta i bruk 2022

Utredning av fixartjänst för personer under 65 år (Vård- och omsorgsnämnden)

Ärendenummer VON 2020/00043

Beslutsdatum 2020-09-29 §77 Vård- och omsorgsnämnden ger förvaltningen i uppdrag att utreda möjligheten att utvidga målgruppen för den så kallade fixartjänsten, att även omfatta personer under 65 år.

Beslutsdatum 2021-04-06 1. Vård- och omsorgsnämnden beslutar att på försök utöka målgruppen för fixartjänsten till att också omfatta personer under 65 år med en funktionsnedsättning som medför en ökad fallrisk.

2. Vård- och omsorgsnämnden beslutar att utökningen av målgruppen ska gälla under ett år och följas upp efter sex månader och utvärderas efter tolv månader.

3. Vård- och omsorgsnämnden beslutar att ändringen träder i kraft när fixartjänsten åter öppnar.

Utredning hemtjänst och hemsjukvård (Vård- och omsorgsnämnden)

Ärendenummer VON 2021/00033

Beslutsdatum 2021-05-11 § 41 Vård- och omsorgsnämnden ger förvaltningen i uppdrag att återkomma med förslag på utredningsdirektiv för att genomföra en översyn av avtalsvillkor, riktlinjer och ersättningsmodell för hemtjänst och hemsjukvård.

Beslutsdatum 2021-08-31 § 60 Vård- och omsorgsnämnden ger förvaltningen i uppdrag att genomföra en översyn i enlighet med förvaltningens tjänsteskrivelse nr 5420 och återkomma med förslag på åtgärder.

Motion: Tillagningskök (Vård- och omsorgsnämnden)

2022/01015

KF 2022-06-13 §93

Ärendenummer VON 2022/00058

Motion: Satsningar inom vård och omsorg (Vård- och omsorgsnämnden)

Ärendenummer VON 2021/00094

Distanslarm (Vård- och omsorgsnämnden)

Ärendenummer VON 2021/00109

Beslutsdatum 2021-12-14 § 112 Vård- och omsorgsnämnden ger förvaltningen i uppdrag att se över om det går att utöka räckvidden för larm utanför bostaden och att förvaltningen ska återkomma med svar under första halvåret år 2022.

Beslutsdatum 2022-05-03 § 39 Vård- och omsorgsnämnden tackar för informationen

Beslutsdatum 2022-06-14 § 57 1. Vård- och omsorgsnämnden beslutar att ge förvaltningen i uppdrag att fortsätta utreda ett möjligt införande av distanslarm.

2. Vård- och omsorgsnämnden ger förvaltningen i uppdrag att återkomma med förslag på en övergångslösning för brukare inom hemtjänsten till nämnden i augusti.

Beslutsdatum 2022-08-30 § 80

1. Vård- och omsorgsnämnden godkänner förvaltningens tidsplan för fortsatt utredning av ett möjligt införande av distanslarm.

2. Vård- och omsorgsnämnden godkänner förvaltningens förslag på temporär lösning gällande distanslarm.

1.

kartläggning av framtida behov av äldreomsorg för finsktalande personer (Vård- och omsorgsnämnden)

Ärendenummer VON 2022/00022

Beslutsdatum 2022-04-05 §29 Vård- och omsorgsnämnden uppdrar åt socialförvaltningen att tillsammans med ansvarig för finskt förvaltningsområde genomföra en fördjupad kartläggning kring efterfrågan och kommande behov av äldreomsorg för finsktalande personer i Håbo

Utredning utveckla språkfärdigheter inom SÄBO och hemtjänst (Vård- och omsorgsnämnden)

Ärendenummer VON 2022/00041

Beslutsdatum 2022-04-05 § 36 Vård- och omsorgsnämnden ger förvaltningen i uppdrag att utreda införandet av språktest som komplettering till socialstyrelsens allmänna råd. Utredningen ska även belysa möjligheterna för anställda på SÄBO och inom hemtjänst att vid behov utveckla sina språkfärdigheter i svenska på betald tid. Utredningen ska, utöver tillsvidareanställda, även omfatta anställda vikarier och inhyrd personal. KPR och KFR ska vara remissorgan för utredningen. Förvaltningen ska återkomma med tidsplan för utredningen under nästa sammanträde.

Beslutsdatum 2022-06-14 § 56 1. Vård- och omsorgsnämnden tar del av informationen och godkänner förvaltningens tidsplan för utredning.

2. Vård- och omsorgsnämnden godkänner förvaltningens förslag att i avvaktan på socialstyrelsens utredning, gällande språkbedömningsstöd, införa interna språktester som ett komplement vid nyrekrytering.

Anskaffa cykelgarage (Vård- och omsorgsnämnden)

Ärendenummer VON 2022/00042

Beslutsdatum 2022-05-03 § 48 Vård- och omsorgsnämnden uppdrar åt förvaltningen att anskaffa cykelgarage eller motsvarande för parcykel i anslutning till SÄBO Västerhagsvägen. Tillfällig uppställningsplats i kommunförrådet eftersträvas om cykelgaraget inte kan stå klart före 15/6 2022. Vid behov samverkas det med pensionärsföreningarnas kontaktperson i cykelärendet.

Medborgarförslag: Håbo kommun ser över och implementerar Krisrutin Emma för att säkerställa stöd och hjälp till**anhöriga efter inträffat suicid (Vård- och omsorgsnämnden)**

D.nr: 2022/01244

KF 2022-09-26 §99

Medborgarförslag: aktivitetscoach på äldreboenden och LLS-boenden. (Vård- och omsorgsnämnden)
Dnr 2022/01460, KF 2022-11-07 § 131

Motion: säkra elförsörjningen på Håbos vård- och omsorgsboenden (Vård- och omsorgsnämnden)
Dnr 2023/231
KF 2023-02-27 § 36

Socialförvaltningen
Socialförvaltningens stab
Anna Nävermo, Närvårdsstrateg

anna.navermo@habo.se

Patient- och brukarmedverkan 2023

Förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden beslutar att hemställa hos kommunfullmäktige om att anta den ersättningsmodell som redovisas i ViS-dokument Patient- och brukarmedverkan i Uppsala län, nr 7077.
Datum 2023-04-25
2. Vård- och omsorgsnämnden beslutar att föreslå kommunfullmäktige att uppdra till vård- och omsorgsförvaltningen att i samverkan med andra berörda förvaltningar ta fram en rutin för utbetalning av ersättning i samband med patient- och brukarmedverkan.

Sammanfattning

Samverkansorganisationen hälsa, stöd, vård och omsorg (HSVO), där region och länets samtliga 8 kommuner är representerade, har antagit ett styrande dokument ”Patient- och brukarmedverkan i Uppsala län”.

Syftet med dokumentet är att beskriva en gemensam modell för brukarmedverkan i Uppsala län mellan kommunerna och regionen. Modellen ska bidra till att samtliga verksamheter som jobbar med vård, omsorg, socialt stöd och skola, ska arbeta på ett jämlikt sätt med dem som är i behov av stödet. Ett systematiskt och samordnat arbete med brukarmedverkan behövs för att vi bättre ska kunna förstå och tillgodose våra målgruppers behov.

I styrdokumentet fastslås riktlinjer för ersättning vid brukarmedverkan i enlighet med ersättningsbilagan. Ersättningsmodellen utgår från de principer som är framtagna inom ramen för riktlinjen.

Håbo kommun behöver reglera ersättningen för att möjliggöra för respektive förvaltning att tillämpa riktlinjen.

Ärendet

Tjänsteledningen hälsa, stöd, vård och omsorg (HSVO) beslutade den 23 oktober 2020 att fastställa riktlinje för patient-och brukarmedverkan. I maj 2021 fattade även Regionstyrelsen beslut om riktlinjen.

Region Uppsala och kommunerna i Uppsala län är inne i en omställning mot målbilden Effektiv och nära vård 2030. I målbilden beskrivs den samskapande vården där patient, brukare och anhöriga ses som jämlika partners, med syfte att vården bättre ska motsvara invånarnas behov.

FoU Socialtjänst har bedrivit projektet "Patient- och brukarmedverkan i Uppsala län" för att stödja länets verksamheter i arbetet med att involvera patienter och brukare med behov av insatser. Samtliga målgrupper har varit aktuella för projektet; personer med funktionsnedsättning, äldre, barn och unga samt personer med beroendeproblematik.

Syftet med en gemensam modell för brukarmedverkan i Uppsala län mellan kommunerna och regionen är att bidra till att samtliga verksamheter som jobbar med vård, omsorg, socialt stöd respektive skola på ett jämlikt sätt arbetar samskapande med dem som är i behov av stödet.

Sammanfattningsvis föreslås nämnden att rekommendera kommunfullmäktige att godkänna ersättningsmodellen enligt bilaga 2 i ViS-dokumentet Patient - och brukarmedverkan i Uppsala län samt att uppdra till förvaltningen att i samverkan med andra berörda förvaltningar ta fram en rutin för utbetalning av ersättning i samband med patient- och brukarmedverkan.

Eftersom riktlinjen arbetats fram gemensamt mellan kommunerna i Uppsala län och region Uppsala innebär det att ersättning ges för patient- och brukarmedverkan på samma sätt. Det innebär ett mer jämlikt deltagande i fortsatt utveckling av vård och omsorg och en mer jämlik ersättningsmodell.

Ersättningsmodellen utgår från de principer som är framtagna inom ramen för det nationella systemet för kunskapsstyrning vilket innebär att de flesta regioner tagit liknande beslut om ersättningsmodell för patient- och närståendemedverkan. För medverkan i möten och aktiviteter föreslås ersättningsmodellen enligt bifogat underlag, Patient - och brukarmedverkan i Uppsala län, bilaga 2.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Den ekonomiska konsekvensen bör rymmas inom tilldelad budgetram och tas i beaktande i de projekt där brukarmedverkan planeras.

Barnperspektivet

Förslaget stärker möjligheterna att göra barns röster hörda som patienter och brukare inom kommunen. Ett fortsatt arbete kommer behövas för att utveckla metoder för patient-och brukarinflytande på barns villkor.

Näringslivsperspektivet

Beslutet har ingen påverkan på näringslivet.

Uppföljning

I samband med delårsbokslut 2024 ska respektive förvaltning följa upp utfallet av införandet av ersättning vid patient och brukarmedverkan.

Beslutsunderlag

- Denna tjänsteskrivelse nr 7080, daterad 2023-04-25
- Riktlinje patient- och brukarmedverkan nr 7077, daterad 2023-04-25

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen
Kommundirektör

Kommun(er): samtliga kommuner i Uppsala län

Region Uppsala: samtliga hälso- och sjukvårdsförvaltningar

Fastställt av: TL HSVÖ

Datum: 2020-10-23

Patient- och brukarmedverkan i Uppsala län

Innehåll

Bakgrund	2
Syfte	2
Omfattning och ansvar.....	2
Termer och begrepp	3
Former av delaktighet.....	4
Genomförande.....	4
Medverkan på individnivå	5
Medverkan på verksamhetsnivå.....	5
Medverkan på organisatorisk nivå.....	5
Tillgängliga kontaktvägar.....	5
Synpunkts- och klagomålshantering.....	5
Uppdrag och ersättning	6
Introduktion/utbildning för patienter/brukare, anhöriga och personal som deltar i utvecklingsaktiviteter	6
Uppföljnings- och utvärderingsmodell för medverkan.....	6
Referenser.....	7
Bilaga 1 Ersättningsmodell vid	8
patient-, brukare- och anhörigmedverkan.....	8
Bilaga 2. Överenskommelse om uppdrag och ersättning – blankett.....	10
Bilaga 3. Metoder och kunskap som verktygslåda	11

Bakgrund

Patient-, brukar- och anhörig medverkan leder med största sannolikhet till förbättrad kvalitet och effektivitet samt nödvändig individualisering av hälsa, stöd, vård och omsorg. Medverkan innebär även att ansvarstagande och engagemang från patienten/brukaren och anhöriga möjliggörs och leder till ett ömsesidigt lärande. Det stärker även patienters, brukares och anhörigs ställning i förhållande till de som beslutar inom hälsa, stöd, vård och omsorg¹.

I målbilden för effektiv och nära vård 2030² beskrivs den samskapande vården där patient-, brukare och anhöriga ses som jämlika partners. Detta synsätt behöver genomsyra ledningens förhållningssätt på alla nivåer inom hälsa, stöd, vård och omsorg. På samma sätt stödjer strategin för närvårdssamverkan i Uppsala län 2018 - 2020 utvecklingen kring säker, jämställd, jämlik och tillgänglig vård och omsorg utifrån behov i länets kommuner och Region Uppsala³.

Redan 2014 togs ett politiskt beslut som inom dåvarande Landstinget utmynnade i en överenskommelse kring att utveckla Aker-modellen⁴. Modellen ska bidra till att patientens kunskap av att leva med sin sjukdom, de anhörigas kunskap och vårdmedarbetarens professionella kunskap tas tillvara i vård, behandling och rehabilitering. Nationellt finns flera län som arbetar efter metoden för patienter och anhöriga⁵.

För att kunna samarbeta med patient, brukare och anhöriga oavsett huvudman behövs det i länet ett gemensamt verksamhetsstöd i form av denna riktlinje för att organisera, strukturera och utveckla arbetsformer för medverkan på alla nivåer⁶

Syfte

Riktlinjen ska bidra till att skapa **samsyn** kring vad patient- och brukarmedverkan innebär. Den ska utgöra ett **stöd** för verksamheterna för att tillsammans med patient, brukare och anhöriga systematiskt arbeta med kvalitetsförbättringar inom hälsa, stöd, vård och omsorg.

Omfattning och ansvar

Riktlinjen omfattar alla verksamheter inom region Uppsala och länets kommuner som bedriver hälsa, stöd, vård och omsorg, oavsett ålder. Ansvariga för styrning och ledning bör säkerställa att det på såväl individ som verksamhets- och organisationsnivå finns rutiner för att få fram och ta till vara information från

¹ [Från mottagare till medskapare](#) – Rapport från myndigheten för vårdanalys

² [Effektiv och nära vård 2030](#)

³ [Strategi för närvårdssamverkan i Uppsala län](#)

⁴ DNR HSS 2011-0170 (dåvarande landstinget i UL)

⁵ Socialstyrelsen publikation, [Patient- och närståendeutbildning med hög delaktighet](#)

⁶ [Från mottagare till medskapare](#) – Rapport från myndigheten för vårdanalys

patienter/brukare om deras behov och erfarenheter i kvalitetsarbete och verksamhetsutveckling. Alla professioner inom hälso- och sjukvård och socialtjänst har ansvar för att systematiskt efterfråga erfarenheter från patient/brukare och anhöriga i syfte att förbättra verksamheten. En förutsättning för delaktighet är att information och metoder är tillgängliga och anpassade efter behov.

Termer och begrepp

Brukare - (inom socialtjänst) person som får, eller som är föremål för en utredning om att få, individuellt behovsprövade insatser från socialtjänsten. Insatserna kan röra allt från stöd och service till mer omfattande bistånd, och en brukare kan vara allt från ett nyfött barn till en mycket gammal människa. Ordet brukare anger att personen tar en insats i bruk oavsett om den är frivilligt mottagen eller ges med tvång.
(Socialstyrelsens termbank)

Patient - person som erhåller eller är registrerad för att erhålla hälso- och sjukvård
(Socialstyrelsens termbank)

Anhörig - Då begreppen anhörig och närstående används inkonsekvent i officiella dokument, har vi i denna riktlinje valt att använda oss av definitionerna som finns i Socialstyrelsens vägledning till kommunerna för tillämpning av 5 kap 10 § Socialtjänstlagen⁷. I vägledningen används i huvudsak ordet anhörig som samlingsbegrepp för anhöriga eller andra personer som vårdar och stödjer en närstående.

Patient- och brukarmedverkan – Socialstyrelsen⁸ och Nationellt system för Kunskapsstyrning⁹ definierar begreppet som individens möjlighet att påverka dels den egna vården, dels verksamhetsförbättringar. I denna riktlinje avses främst patienter, brukare och anhörigas möjligheter att ta del av och påverka verksamheternas förbättringsarbete.

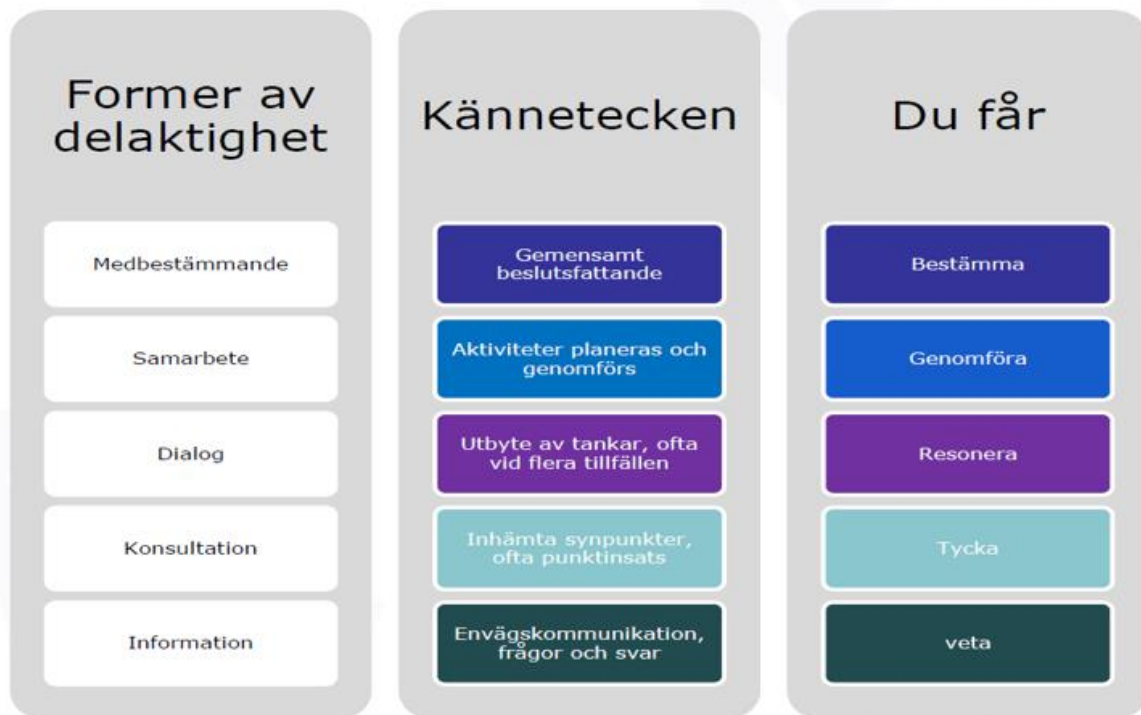
⁷ [Stöd till anhöriga - Vägledning till kommunerna för tillämpning av 5 kap. 10 § socialtjänstlagen](#)

⁸ [Att ge ordet och lämna plats - Vägledning om brukarinflytande inom socialtjänst, psykiatri och missbruks- och beroendevård](#)

⁹ [Rutin för patientmedverkan i Nationellt system för kunskapsstyrning hälso- och sjukvård](#)

Former av delaktighet

I Sherry Arnsteins delaktighetstrappa¹⁰ beskrivs olika grader av delaktighet. När man planerar och genomför olika aktiviteter i patient- och brukarmedverkan behöver verksamheten vara medveten om vilket trappsteg man är på, så att avsikten med aktiviteten uppnås. Det behöver vara tydligt formulerat var man befinner sig och om målet är att nå en annan nivå eller inte.



11

Genomförande

Patient/brukare och anhöriga kan och bör medverka i utvecklingsarbete och göras delaktiga på olika sätt och nivåer. En form av medverkan kan ske i olika former av arbetsgrupper där patienter/brukare och anhöriga getts uppdrag utifrån sina kunskaper och erfarenheter. Avgörande för en väl fungerande medverkan i arbetsgrupper eller andra samarbeten är att det finns en struktur. Förväntningar på samarbetet behöver tydliggöras och samtliga inblandade behöver vara överens om på vilket sätt medverkan ska ske. För att möjliggöra delaktighet ska information ges i tid och vara i lättillgängligt format. Processerna ska vara öppna och ge en tydlig bild av syfte, uppdrag, och arbetets utveckling.

Varje verksamhet bör ha beskrivna arbetssätt som säkerställer att patient/brukare och anhöriga görs delaktiga, dels på individnivå dels på verksamhetsnivå. Varje huvudman ansvarar för att dessa kunskaper och erfarenheter systematiskt inkluderas

¹⁰ Arnstein, Sherry R. 1969 A ladder of citizen participation. Journal of the American Institute of Planners 35(4):216-24

¹¹ Modellen framtagen av Högskolan i Dalarna

i styrning- och ledningssystem. Genom att använda olika metoder ökar man individers och grupperns möjligheter till delaktighet. I bilaga 3 ges exempel på metoder och verktyg som kan tillämpas.

Medverkan på individnivå

Patienter/brukares erfarenheter ska efterfrågas systematiskt för att användas till att förbättra verksamheten. Patient/brukare ska vara välinformerade utifrån sina förutsättningar och ha inflytande över vård, behandling, stöd och andra insatser. Information ska ges om vilka möjligheter till delaktighet och medverkan som erbjuds samt hur och vem man kontaktar för att lämna synpunkter.

Medverkan på verksamhetsnivå

Att medverka i utveckling av hälso- och sjukvård samt socialtjänst innebär delaktighet i aktiviteter på verksamhets- och systemnivå. Patienter/brukare och anhörigas erfarenheter ska tas tillvara och påverka utvecklingen av hälso-sjukvårdens och socialtjänstens processer och rutiner. Verksamheterna fokuserar på förbättringar som ökar värdet för patienten/brukaren.

Medverkan på organisatorisk nivå

Medverkan och delaktighet på organisatorisk nivå innebär en övergripande dialog. Huvudmännens system för ledning och styrning bör systematiskt efterfråga patienter och brukares kunskaper och erfarenheter. Inom såväl länsövergripande samverkan som huvudmännens verksamhetsområden bör kompetens från patient- och brukarmedverkan tillvaratas i det politiska arbetet.

Tillgängliga kontaktvägar

För att få till stånd patient-/brukarinflytande på verksamhets- och systemnivå är det nödvändigt att ledningen och andra berörda har kunskap om olika grupper av patienter/brukare och att exempelvis kontaktuppgifter till organisationer som företräder deras intressen är tillgängliga. Patienter/brukare och anhöriga har motsvarande ansvar för att möjliggöra kontaktvägar och kommunikation.

Synpunkts- och klagomålshantering

Synpunkter och klagomål från patienter/brukare och anhöriga ska systematiskt tas tillvara för kvalitetsutveckling. Det är viktigt att vara medveten om att patienter/brukare befinner sig i en beroendeställning och att det kan hindra dem från att lämna synpunkter.

Rutiner för att ta emot, dokumentera, återföra, vidta åtgärder och följa upp synpunkter och klagomål ska finnas i varje verksamhet¹². Ett systematiskt arbetssätt

¹² [SOSFS 2011:9 Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete](#)

ska tillämpas så att värdefulla förbättringsförslag implementeras och sprids för ett ökat lärande. Varje verksamhet ska säkerställa att patient/brukare och anhöriga görs delaktiga i analys och förbättringsarbete.

Uppdrag och ersättning

För att skapa goda förutsättningar för delaktighet behövs en beskrivning av roller, mål, syfte och en överenskommelse om vad som förväntas. För att skapa jämlikhet för olika grupper och möjliggöra för patienter/brukare och anhöriga att delta på lika villkor ur ett ekonomiskt perspektiv ska eventuell ersättning för deltagande framgå av överenskommelsen (bilaga 2).

Medverkan kan ske såväl från patient-/brukar- och anhängigorganisationer som av enskild person. När representanter utses ska det klargöras att deltagare väljs utifrån sin kunskap.

Ersättning för delaktighet på uppdrag enligt bilaga 1 utgår från huvudmännens respektive arvoderings-/ersättningsregler och omprövas regelbundet. Möjlighet finns att avstå ersättning.

Utöver överenskommelsen (bilaga 2) kan andra typer av avtal tas fram. Det kan exempelvis vara jävsdeklaration och sekretessavtal.

Introduktion/utbildning för patienter/brukare, anhöriga och personal som deltar i utvecklingsaktiviteter

Verksamheterna behöver överväga om representanterna behöver någon form av information/kunskap för uppdraget. Ibland kan medarbetarna ha behov av information/kunskap av patient/brukargrupper inför uppdraget, exempelvis hur det är att leva med en funktionsnedsättning och ibland behöver patient/brukare liknande introduktion/utbildning om verksamheten. Det ska av bilaga 2 framgå i vilken omfattning introduktion/utbildning som erbjuds den patient/brukare som representerar alternativt den grupp som representeras.

Uppföljnings- och utvärderingsmodell för medverkan

Av varje överenskommelse (bilaga 2) ska det framgå hur uppföljning ska ske och vem som är kontaktperson för uppdraget. Varje huvudman sammanställer årligen inom ramen för närvårdssamverkan hur många överenskommelser som finns/upprättats och utfall av uppföljningen för att mäta hur kvalitetsarbetet utvecklas avseende delaktighet.

Referenser

[Att ge ordet och lämna plats - Vägledning om brukarinflytande inom socialtjänst, psykiatri och missbruks- och beroendevård](#)

[Rutin för patientmedverkan i Nationellt system för kunskapsstyrning hälso- och sjukvård](#)

Bilaga 1 Ersättningsmodell vid patient-, brukare- och anhörigmedverkan¹³

Ersättning vid patient-, brukare- och anhörigmedverkan bygger på skattepliktigt arvode och reseersättning.

Ersättning bör ges per timme för att skapa möjlighet för kortare avstämningar. Administrationen av ersättningen bör lösas genom att utbetalning sker månadsvis alternativt kvartalsvis efter att uppdragstagaren (patient-/brukare-/anhörigrepresentant) har redovisat tid och kostnader för mötet. Detta gör att administrationen inte ökar oavsett längd på och antal möten.

Grunder för ersättning

Ersättning betalas ut till person med erfarenhet som patient/brukare och anhörig när programområde, samverkansgrupp eller arbetsgrupp kallar till uppdrag och efterfrågar patient/brukare och anhörigas kunskap och erfarenhet i kvalitetsarbeten de bedriver.

Ersättningen bygger på hur uppdraget är beskrivet i överenskommelsen mellan patient/brukare och den grupp som kallat till uppdrag i ett arbete. Överenskommelsen ska innehålla en beskrivning av uppdraget för patient/brukare, tidsåtgång, arvode, informationsansvar samt att en jävsdeklaration upprättas för patient/brukare (se mall för överenskommelse, bilaga 2).

Ersättning betalas ut som skattepliktigt arvode till privatperson, dock ej till företag.

Ersättning

Ersättning utgår enligt fastställd uppdragsbeskrivning för arbetet som patient-, brukar- eller anhörigrepresentanten medverkar i. För medverkan i möten/aktiviteter utgår ersättning med:

- 3,6 procent av prisbasbelopp för heldag (mer än fyra timmar inklusive eventuell färdtid)
- 1,8 procent av prisbasbelopp för halvdag (mellan två till fyra timmar inklusive eventuell färdtid)
- alternativ för kortare insatser: 0,9 procent av prisbasbelopp för kortare insatser, (upp till två timmar inklusive eventuell färdtid) eller 0,5 procent av prisbasbelopp/timme

Exempel, för 2019 motsvarar detta:

- 1 700 kronor för heldag
- 850 kronor för halvdag
- 425 kronor för kortare insatser alternativt 215 kronor/timme

Med möten menas såväl fysiska möten som distansmöten via telefon eller video.

¹³ [Rutin för patientmedverkan i nationellt system för kunskapsstyrning hälso- och sjukvård](#)

För ersättning av möte/aktivitet inkluderas i normalfallet även för- och efterarbete enligt uppdragsbeskrivningen. Vid behov kan överenskommelse om extra ersättning för- och/eller efterarbete göras.

Inkomstbortfall ersätts inte utöver ersättning enligt ovan.

Ersättning utgår inte vid allmänna öppna möten av informationskaraktär eller till anställd i en patientorganisation där uppdraget ingår i tjänsten.

Vid samtidig ersättning från Försäkringskassan kontaktar patienten/den närstående Försäkringskassans handläggare för aktuella regler.

Reseersättning

Reseersättning utgår. Resor ska bokas med god framhållning och i möjligaste mån ska billiga och miljövänliga alternativ nyttjas. Bilersättning utbetalas enligt Skatteverkets regler.

Räkneexempel

Räkneexemplet nedan är endast en schablon för att ge en uppfattning om vilka nivåer av ersättning som det kan komma att bli. Det är inte baserat på det faktiska arbetet i en arbetsgrupp eftersom det kan komma att se väldigt olika ut. Det är ett exempel på arbete under ett år i en arbetsgrupp där två patienter eller närstående medverkar.

Arbetsgruppen beräknas genomföra följande arbete som ska ersättas:

Fyra heldagar med fysiska möten ($1\ 700 \times 2 \times 4 = 13\ 600$)

Fyra halvdagar med fysiska möten ($850 \times 2 \times 4 = 6\ 800$)

Sex kortare avstämningar via video/telefon ($425 \times 2 \times 6 = 5\ 100$)

Arbetsgruppen har också avsatt extra tid i uppdragsbeskrivningen för inläsning och bearbetning av texter med en heldag per patient/närstående ($1\ 700 \times 2 = 3\ 400$).

Total ersättning för medverkan av två patienter/närstående exklusive reseersättning, inklusive arbetsgivaravgift*: 37 980 kronor/år.

En patient/närstående har behov av att få ersättning för resa till och från möten (resor tur och retur $8 \times 1000 = 8000$).

Total ersättning två patienter/närstående inklusive reseersättning och arbetsgivaravgift*: 45 980 kronor/år.

*Arbetsgivaravgift för 2019 är 31,42 procent 2019, källa - Länk

Bilaga 2. Överenskommelse om uppdrag och ersättning – blankett

Följande rubriker ska finnas med i samband med överenskommelse om uppdrag.

Uppdragets omfattning och innehåll (*Kort beskrivning av syfte och mål*)

Patient/brukare/anhörig/föreningens uppdrag (*Vad, Syfte, Tid*)

Informationsansvar (innebär uppdraget att förmedla ut information, innebär uppdraget att inhämta information)

Kontaktperson för uppdraget

Introduktion/Utbildning

Ersättning (*Hur ska utbetalning ske?*)

Återkoppling och uppföljning (ska ske vid avslut av uppdrag eller vid behov)

1. Vad fungerade bra respektive mindre bra?
2. Fick du rätt information om uppdragets syfte?
3. Har arbetet varit meningsfullt?
4. Vad skulle kunna bli bättre?

Ort och datum

Ort och datum

Ansvarig för uppdraget

Patient-, brukare-,
anhörigföreträdare

Namnförtydligande

Namnförtydligande

* Överenskommelsen ska arkiveras av uppdragsgivaren.

Bilaga 3. Metoder och kunskap som verktygslåda

[QRC Kvalitetsregistercentrum](#) vid Karolinska institutet är ett exempel, som tillhandahåller en verktygslåda för alla nivåer som ska bidra med metoder/arbetsätt att involvera patienter i förbättringsarbete. Verktögen har olika svårighetsgrad, från de enkla du kan använda direkt utan större förberedelse eller kostnad till de som kräver lite mer resurser och tid. Du får tips om när det är lämpligt att använda verktyget, hur man gör, hur många personer som involveras, svårighetsgrad och flera goda exempel.

[Nationellt kompetenscentrum anhöriga](#)

Här finns en rad metoder och verktyg som gynnar delaktighet vid samtal med anhöriga inklusive barn och unga.

[Kunskapsguiden](#)

Kunskapsguiden är en nationell webbplats som har samlat kvalitetssäkrad information från flertalet myndigheter och andra aktörer. Där finns bland annat information om *Brukarinflytande i praktiken*, *Evidensbaserad praktik* samt *IBIC* och *BBIC*.

[Brukarrevisionsbyrån Uppsala län- BRiU](#)

[Liv Hopen, Hälso pedagogik](#)

[GPCC – Centrum för personcentrerad vård](#)

<https://innovationsguiden.se/>

<http://www.ringla.nu/>

Vård- och omsorgsförvaltningen
Karin Borgström, Förvaltningschef
karin.borgstrom@habo.se

Handlingsplan för ekonomi i balans 2023

Förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden godkänner handlingsplan för ekonomi i balans 2023.

Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämnden prognosticerar ett underskott mot budget med - 15 miljoner kronor för 2023. Handlingsplan med åtgärder beslutades i vård- och omsorgsnämnden 2023-05-04 VON § 37 Dnr 2023/00007. Införande av avgifter, en del av handlingsplanen, väntar slutgiltigt besked i kommunfullmäktige innan sommaren.

En stor del av åtgärderna i handlingsplanen är beroende av åtgärder som kommer att föreslås i genomlysningen av bistånd och hemtjänst som genomförs av extern part, PWC. Rapporten beräknas bli klar slutet juni 2023. Konkreta åtgärder utifrån genomlysningen kommer att presenteras i vård- och omsorgsnämnd i september 2023. Därav är det i dagsläget svårt att räkna på ekonomisk effekt under 2023. Arbetet med optimering av verksamheten löper på under året och vissa effekter kan nämnden se under Q4 2023. Större effekter förväntas dock 2024.

Andra kostnadsdrivande effekter är införandet av heltid som norm. Det är oerhört väsentligt att nämnden låter förvaltningen arbeta och planera frågan väl tillsammans med HR, ekonomi och fackliga förbund. Konsekvenserna av snabba beslut i frågan kan innebära en ökning av personalkostnader.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Handlingsplanen beskriver ekonomiska konsekvenser vid uteblivna beslut. Vissa ekonomiska effekter är svåra att se under 2023, eftersom vissa åtgärder är kopplade till långsiktiga arbeten med scheman samt genomlysning.

Barnperspektivet

Beslutet har ingen påverkan ur ett barnperspektiv.

Näringslivsperspektivet

Beslutet har ingen påverkan på näringslivet.

Uppföljning

Uppföljning sker vid del och helårsrapportering i nämnd.

Beslutsunderlag

- Denna tjänsteskrivelse nr 7144, daterad 2023-05-11
- Rapport Handlingsplan ekonomi i balans 2023 nr 7202, daterad 2023-05-24

Beslut skickas till
Kommunstyrelsen
Ekonomichef

2023-05-30 14:55



Handlingsplan för ekonomi i balans

Vård- och omsorgsnämnden

Innehållsförteckning

1 Sammanfattning	3
2 Handlingsplan för ekonomi i balans.....	3

1 Sammanfattning

Anvisning

Kort sammanfattning.

Vård- och omsorgsnämnden prognosticerar ett underskott mot budget med - 15 miljoner kronor för 2023. Handlingsplan med åtgärder beslutades i vård- och omsorgsnämnden 4 maj 2023, VON § 37 Dnr 2023/00007. Justering av avgifter väntar slutgiltigt besked i kommunfullmäktige 31 maj 2023.

En stor del av åtgärderna i handlingsplanen är beroende av åtgärder som kommer att föreslås i genomlysningen av bistånd och hemtjänst som genomförs av extern part, PWC. Rapporten beräknas bli klar slutet juni 2023. Konkreta åtgärder utifrån genomlysningen kommer att presenteras i vård- och omsorgsnämnd i september 2023. Det är därför svårt i dagsläget att räkna på ekonomisk effekt under 2023. Arbetet med optimering av verksamheten löper på under året och vissa effekter kan nämnden se under Q4 2023. Större effekter förväntas dock 2024.

Kostnadsdrivande effekter är införandet av heltid som norm och införande av nya arbetstidslagar. Det är oerhört väsentligt att nämnden låter förvaltningen arbeta och planera frågan väl tillsammans med HR, ekonomi och fackliga förbund. Konsekvenserna av snabba beslut i frågan kan innebära en ökning av personalkostnader.

2 Handlingsplan för ekonomi i balans

Anvisning

Handlingsplanen ska innehålla konkreta åtgärder **och** beskrivas enligt nedan:

- Befarat underskott för år 2023 om inga åtgärder vidtas.
- Hur arbetet har genomförts och hur uppföljning sker

För varje åtgärd, ska nedan beskrivas:

1. Åtgärd
2. Aktivitet, beskrivning
3. Ansvariga för åtgärd och beskrivning av förankringsprocessen
4. Samordning med eller beroende av annan nämnd
5. Tidplan - start och slut åtgärd
6. Beslutsnivå
7. Beräknad ekonomisk effekt i kronor per år 2023 och när under året effekten beräknas ge (i tabell) . Ange även ev helårseffekt som inträffar senare än år 2023 (i tabell).
8. Slutförd åtgärd, ekonomisk effekt

Vård- och omsorgsnämnden beslutade 4 maj 2023, VON§ 37 Dnr 2023/00007, om nedan beskrivna åtgärder för att nå en ekonomi i balans under 2023. Konsekvenser om åtgärder inte vidtas är ett underskott på ca 15 miljoner kronor. Vård- och omsorgsnämnden står inför stora utmaningar 2023 för att nå en budget i balans.

- **Justera ambition heltidsresan**
- **Se över bemanning i samband med nya arbetstidslagar, optimering av personaltäthet dag, kväll och helg**
- **Ökad effektivitet i hemtjänsten, turtäthet, digitalisering mm**

Nämnden står inför en stor utmaning 2023-2024 med nya arbetstidslagar och heltid som norm. Att nå en budget i balans utan att påverka täthet på särskilt boende är en stor utmaning. Optimering av personal i samband med att få till ett schema i balans som attraherar medarbetare att stanna kvar i förvaltningen samt att börja jobba i förvaltningen är en stor utmaning i svår ekonomisk tid.

Nämnden kommer ha några år framför sig med bristande kompetensförsörjning. Då är det viktigt att arbeta med att vara en attraktiv arbetsgivare.

Idag finns även ett underskott på särskilt boende. Detta beror på förändringar i schemat kopplat till ändrat heltidsmått natt, viss förändring mot heltid som norm samt en extra personal på natten på korttidsboende demens.

Aktivitet

1. Avdelningen äldreomsorgen, avdelningen Hemtjänst tillsammans med Centralbemanningen - uppdrag att optimera scheman. För optimering av schema på korttidsboendet på Pomona finns svårigheter. Om korttidsboende på Pomona inte flyttar kommer det innebära att nämnden inte kan minska bemanningen på natten.
2. Att lägga en mer långsiktig plan för heltidsresan kan innebära en besparing under 2023. Uppdraget gäller för avdelningen Äldreomsorg och avdelningen för Hemtjänst. Heltid som norm ska sätts under 2024, vilket kan ge ökade personalkostnader. Kostnader är idag oklara eftersom förvaltningen inte är klara med arbetet gällande scheman som tar hänsyn till parametrar som heltid som norm, borttagning av delade turer, nya arbetstidslagar och som gynnar en god arbetsmiljö.
3. Förvaltningen har startat en dialog med Kommunal gällande planering av heltidsresan och planeringen kommer även att lyftas i nämnd. Planering och implementering förväntas pågå under 2023-2024.

Effekter

1. Planering av flytt av korttidsboende från Pomona. Om flytten kan ske Q4 2023 kommer innebära neddragning av extra personal på natten, - 0,6 miljoner kronor. Dock en stor osäkerhet när flytten från Pomona kan ske.
2. Planering och implementering av heltid som norm förväntas pågå under 2023-2024.

- **Hemtjänst genomför optimering av verksamheten i väntan på resultat av genomlysning PWC**
- **Ändrade riktlinjer för bistånd, 5% minskning av volymen.**
- **Ökad effektivitet i hemtjänsten, turtäthet, digitalisering mm**

Nämnden har ett strukturellt underskott från 2022 inom avdelningen Hemtjänst. Underskottet är en rest från övertagande av privat entreprenör i juli 2022. Detta innebär att den egna regin fick ett mycket större uppdrag. Ett annat problem var att den privata aktören var kraftigt underbemannad vid övertagandet. Avdelningen fick problem att rekrytera och behövde således hyra in personal till en dyr kostnad. Denna problematik skapade ett strukturellt underskott.

Aktivitet

1. Avdelningen för Hemtjänst och Avdelningen för myndighet arbetar tillsammans med att se över beviljade insatser och utförda insatser.
2. Avdelningen Hemtjänst har även uppdrag att optimera sin bemanning utifrån uppdraget. Hemtjänsten är beroende av en god samverkan och dialog med biståndsenheten, så att insatser möter det behov som personer i ordinärt boende har.
3. Förvaltningen genomför en genomlysning av bistånd och hemtjänst och den är klar till slutet av juni 2023. När rapporten är klar ska den granskas och förvaltningen kommer att behöva arbeta med åtgärder för en ekonomi i balans. Åtgärder som föreslås i utredningen kommer inte att slå igenom 2023 för att nå en budget i balans, möjligen under Q4. Nämnden behöver ha en långsiktig plan gällande hemtjänsten.

Effekter

1. 2023 Q1 är den inhyrda personalen avslutad.
2. Åtgärder kopplade till genomlysningen kommer ge ekonomisk effekt i 2024.

- **Digitala inköp i hemtjänsten**
- **Uppsägning av bilar i hemtjänst**
- **Justering antal samordnare**

De åtgärder som ger direkt effekt på ekonomin är digitala inköp i hemtjänsten, uppsägning av bilar, justering samordnartjänst inom hemtjänsten.

Aktivitet

1. Nämnden har tagit beslut gällande digitala inköp i hemtjänsten 2023-05-04 - Avdelningen för hemtjänst får uppdraget att planera för införandet
2. Uppsägning av bilar - redan aktiverat av avdelningen Hemtjänst
3. Minska ner samordnartjänst - redan aktiverat av avdelningen Hemtjänst

Effekter

1. Effekt för vissa delar kan ses från Q3 2023.
2. Effekter av digitala inköp beräknas ta längre tid och effekt kan ses 2024.

- **Justering av avgifter**

Nämnden tog 2023-05-04, VON § 37 Dnr 2023/00007, ett viktigt beslut kring avgifter. Nämndens intäkter är små i dagsläget, men ju mer demografin ökar desto viktigare är det att nämnden tar betalt för de insatser som de erbjuder medborgarna. För att uppnå god ekonomisk hushållning bör nämnden ta in avgifter de kan enligt gällande lagstiftning. I takt med att demografin ökar kommer enheterna att behöva öka upp resurser för att klara uppdraget.

Aktivitet

Nämnden avvaktar beslut från kommunfullmäktige 31 maj 2023 angående avgifter. Nämnden tog beslut den 4 maj 2023 att genomföra förvaltningens förslag till förändringar gällande avgifter, med vissa justeringar. Det slutgiltiga beslutet ligger hos kommunfullmäktige.

1. När beslutet expedieras kommer förvaltningen planera för införandet och justering av avgifter.

Effekter

1. Effekt under Q4.

- **Se över subvention av hyror inom äldreomsorgen**

Nämnden har tidigare beslutat att se över subventioner av hyran. Nämndens intäkter är små och ju mer demografin ökar desto viktigare är det att nämnden tar betalt för de insatser som de erbjuder medborgarna. I takt med att demografin ökar kommer enheterna att behöva öka upp resurser för att klara uppdraget. Subventioner av hyra på särskilt boende genererar kostnader för kommunen samt att de som bor på särskilt boende inte betalar rättmätig hyra vilket gör att de inte kan söka de bidrag som de kan behöva. Om en person behöver stöd för att klara en högre hyra ska detta ske genom bostadsbidrag och inte genom en subventionering av kommunen.

Aktivitet

1. Fastighetsavdelningen arbetar på ett förslag för ny hyressättning inkl gemensamhetsytor. Underlaget ska bearbetas av förvaltningen och presenteras för nämnd höst 2023.

Effekt

Beroende av om och när beslut kan tas med hyresjustering.

- **Konkurrensutsätta fotvården**

Nämnden bedriver verksamhet (fotvård) som konkurrerar med näringslivet och som inte ingår i obligatorisk verksamhet som kommunen ska tillhandahålla till medborgarna. Konkurrensutsättning av fotvården innebär idag inte några större besparingar, men det som väntas är att fotvården behöver flytta till andra lokaler. I samband med det kan kostnader öka och fotvården klarar ej längre att hålla budget i balans. Framför allt handlar beslutet om lämpligheten i att kommunen konkurrerar med näringslivet. Beslutet kommer inte att innebära negativa konsekvenser för nämndens brukare.

Aktivitet

1. Nämnden har tagit beslut att konkurrensutsätta fotvården och förvaltningen ska planera för detta under 2023. Planen bör gå i linje med flytt av verksamheter från Pomona.

- **Övrigt**

Frågetecken som inte är upptagna i handlingsplanen är bygget av ett särskilt boende, Åsen. Beslut behöver tas kring byggnationen. Nämnden förespås behöva fler boendeplatser under 2024, både somatiska- och demensplatser. Beslutet att bygga behöver tas i närtid. Eftersom boendet är försenat så kommer nämnden behöva köpa platser i länet eller utanför länet.

Effekter:

1. Om beslut tas att kommunen själva inte ska bygga kommer kostnader för projektering, ca 8 miljoner kronor, tillfalla nämnden.
2. Eftersom beslut av nytt särskilt boende ej ha tagits prognostiserar nämnden behov att köpa 20 platser 2023-2024 till en kostnad av ca 1 miljon kronor/plats/år.

Åtgärder för att komma i balans tkr	Effekt start datum	Ekonomisk effekt 2023, belopp	Helårseffekt 2024, belopp
Justera ambitionsnivån heltidsresan	2 023	1 500	3 000
Hemtjänst genomför optimering av verksamheten i väntan på resultat av genomlysning PWC.	2 023	7 452	10 000
Ändrade riktlinjer för bistånd, 5% minskning av volymen.	2 023	1 000	2 000
Se över bemanning i samband med nya arbetstidslagar, optimering av personaltäthet dag, kväll och helg	Q4 2023	1 772	3 500
Ökad effektivitet i hemtjänsten, turtäthet, digitalisering mm	2 023	1 000	2 000
Se över subvention av hyror inom äldreomsorgen		1 300	2 600
Justera och införa avgifter	1 /9 om KF godkänner beslut	450	1 000
Digitala inköp av hemtjänsten	Q4 2023	300	750
Uppsägning av bilar i hemtjänsten	Q3 2023	350	450
Justera antal samordnare inom hemtjänsten	Q3 2023	200	600
Konkurrensutsätta fotvården	Q1 2024	80	160
Summa:		15 404	26 060

Socialförvaltningen
Vård- och omsorgsförvaltningen
Karin Borgström, förvaltningschef

karin.borgstrom@habo.se

Reglemente KPR

Förslag till beslut

1. Vård och omsorgsnämnden föreslås anta förslag till nytt reglemente för Kommunala pensionärsrådet, KPR.

Sammanfattning

I 5e kapitlet i socialtjänstlagen beskriver man särskilda bestämmelser för olika grupper. En av de grupperna är ”Äldre människor”. I § 4 står det ”Socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas på att äldre personer får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (värdegrund).” Nämnden ska verka för att äldre människor får möjlighet att leva och bo självständigt under trygga förhållanden och ha en aktiv och meningsfull tillvaro i gemenskap med andra. Lag (2010:427).

I § 6 står det ”Kommunen ska planera sina insatser för äldre. I planeringen ska kommunen samverka med regionen samt andra samhällsorgan och organisationer.”

Det kommunala pensionärsrådets uppdrag är att verka för att äldre människors intressen beaktas vid beslut i kommunens styrelser och nämnder.

Rådets syfte är att utgöra ett forum för att de olika organisationerna som är representerade i rådet och politiker från de olika nämnderna ska ges möjlighet till samråd och ömsesidigt informationsutbyte i äldrefrågor. Organisationerna och kommunen ska i rådet tillsammans verka för en god samverkansanda och främja utvecklingen av äldrefrågor i kommunen.

Kommunens politiska nämnder ska ge rådet möjlighet att hålla sig informerat om viktiga planer och förändringar som rör äldre och vid behov etablera dialog före beslut så att rådets synpunkter kan inhämtas. I frågor av större vikt för flera av rådets målgrupper bör rådet utgöra remissinstans. I mer avgränsade frågor kan i stället berörda organisationer som ingår i rådet utgöra remissinstans.

Rådet äger ingen beslutanderätt över den kommunala verksamheten och äger ingen rätt att väcka ärenden i nämnder eller ge förvaltningen uppdrag.

Ärendet

Kommunfullmäktige, § 24 Dnr 2022/01610, har beslutat om ändrad organisationstillhörighet för Kommunala pensionärsrådet (KPR). Rådet är från och med 2023-03-03 organiserat under Vård och omsorgsnämnden. Vård och omsorgsnämnden fick i samband med organisationsförändringen i uppdrag att upprätta ett nytt reglemente.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Beslutet innebär inga ekonomiska konsekvenser.

Barnperspektivet

Beslutet har ingen påverkan ur ett barnperspektiv.

Näringslivsperspektivet

Beslutet har ingen påverkan på näringslivet.

Uppföljning

Beslutet kräver ingen uppföljning.

Beslutsunderlag

- Denna tjänsteskrivelse nr 7122, daterad 2023-05-10
- Reglemente Kommunala pensionärsrådet nr 7124, daterad 2023-05-10

Beslut skickas till

Kommunala pensionärsrådet

REGLEMENTE FÖR

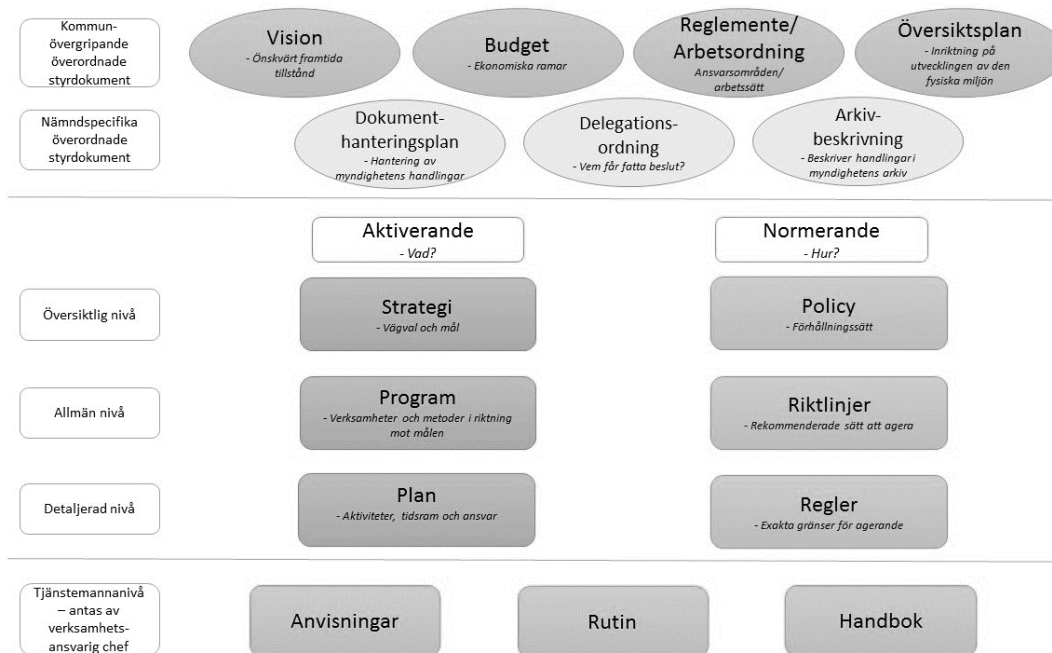
Kommunala pensionärsrådet



Antaget av	Vård och omsorgsnämnden
Antaget	2023-06-08 §
Diarienummer	2023/00052 nr 7124
Giltighetstid	Tills vidare
Dokumentansvarig	Förvaltningschef vård och omsorgsförvaltning



Håbo kommuns styrdokumentshierarki





Reglemente KPR

Innehållsförteckning

Håbo kommuns styrdokumentshierarki	2
1. Inledning.....	4
2. Syfte.....	4
3. Sammansättning.....	5
4. Organisation	6
5. Arbetsformer.....	6
6. Ändring av reglemente.....	7



Reglemente KPR

1. Inledning

I 1 kap 1§ Socialtjänstlagen står det att Kommunen på olika sätt ska främja människors

- ekonomiska och sociala trygghet
- jämlikhet i levnadsvillkor
- aktiva deltagande i samhällslivet

Det står vidare ”Socialtjänsten skall under hänsynstagande till människans ansvar för sin och andras sociala situation inriktas på att frigöra och utveckla enskildas och grupper egna resurser.”

Enligt socialtjänstlagen ska kommunen också i samhällsplaneringen ”...i samarbete med andra samhällsorgan, organisationer, föreningar och enskilda främja goda miljöer i kommunen” (Socialtjänstlag 2001:453)

För att ge kommunens nämnder goda förutsättningar att göra sig väl förtrogna med levnadsförhållandena i kommunen och få möjlighet att samråda med olika grupper av kommuninvånare, har kommunen valt att inrätta ett antal kommunala råd.

Råden är rådgivande till politiken

2. Syfte

I 5e kapitlet i socialtjänstlagen beskriver man särskilda bestämmelser för olika grupper. En av de grupperna är ”Äldre människor” I §4 står det ”Socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas på att äldre personer får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (värdegrund).” Nämnden ska verka för att äldre människor får möjlighet att leva och bo självständigt under trygga förhållanden och ha en aktiv och meningsfull tillvaro i gemenskap med andra. Lag (2010:427).

I § 6 står det ”Kommunen ska planera sina insatser för äldre. I planeringen ska kommunen samverka med regionen samt andra samhällsorgan och organisationer.”

Det kommunala pensionärsrådets uppdrag är att verka för att äldre människors intressen beaktas vid beslut i kommunens styrelser och nämnder.

Rådet syfte är att utgöra ett forum för att de olika organisationerna som är representerade i rådet och politiker från de olika nämnderna ska ges möjlighet till samråd och ömsesidigt informationsutbyte i äldre frågor. Organisationerna och kommunen ska i rådet tillsammans verka för en god samverkansanda och främja utvecklingen av äldre frågor i kommunen.

Kommunens politiska nämnder ska ge rådet möjlighet att hålla sig informerad om viktiga planer och förändringar som rör äldre och vid behov, i god tid, etablera dialog före beslut så att rådets synpunkter kan inhämtas. I frågor av större vikt för flera av rådets målgrupper bör rådet utgöra remissinstans. I mer avgränsade frågor kan istället berörda organisationer som ingår i rådet utgöra remissinstans.

Rådet äger ingen beslutanderätt över den kommunala verksamheten och äger ingen rätt att väcka ärenden i nämnder eller ge förvaltningen uppdrag.

3. Sammansättning

Kommunala pensionärsrådet är organisatoriskt knutet till vård- och omsorgsnämnden. Rådet består av totalt 9 ledamöter och 7 ersättare, vilka utses enligt följande:

Representanter för föreningarna

Representanter för nedanstående organisationer ska beredas representation i rådet genom att respektive organisation utser nedan antal representanter och ersättare:

- Anhörigföreningen i Håbo: En ledamot och en ersättare
- Pensionärernas riksorganisation, PRO Två ledamöter och en ersättare
- Sveriges pensionärsförbund, SPF Två ledamöter och en ersättare
- Finska föreningen, pensionärgrenen En ledamot och en ersättare

Före den 1 november det år kommunfullmäktige väljs ska vård- och omsorgsnämndens förvaltning underrättas om vilka ledamöter och ersättare organisationen har utsett att ingå i rådet.

Representanter för nämnderna

Övriga ledamöter och ersättare utses genom beslut i respektive nämnd enligt följande:

- Kommunstyrelsen En ledamot och en ersättare
- Vård- och omsorgsnämnden En ledamot och en ersättare
- Kultur- och fritidsnämnden En ledamot och en ersättare
- Socialnämnden En ledamot och en ersättare

Närvaro- och yttranderätt

Tjänstgörande ledamöter i rådet har närvaro- och yttranderätt vid rådets sammanträden. Utöver tjänstgörande ledamöter har kommunstyrelsens ordförande samt kommunalråd närvaro och yttranderätt.

Övriga deltagare

Kommundirektör och förvaltningschef vård- och omsorg har närvaro och yttranderätt vid rådets sammanträde. Övriga tjänstepersoner eller gäster bjuds in vid behov.

Eventuella övriga organisationer, med inriktning mot äldre frågor kan adjungeras in till rådets sammanträden efter beslut i rådet.



4. Organisation

Ordförande

Vård- och omsorgsnämnden utser rådets ordförande, som ska vara ledamot i vård- och omsorgsnämnden. Rådet utser inom sig en vice ordförande som ska företräda föreningarna.

Presidium

Kommunala pensionärsrådet ska ha en mindre gruppering, ett presidium, av ledamöter som ska kunna sammankallas för att sammanträda mellan ordinarie sammanträden om behov finns.

Presidiet ska bestå av rådets ordförande och vice ordförande samt en representant för respektive förening som inte representeras av vice ordförande. Rådet utser inom sig dessa representanter.

5. Arbetsformer

Sammanträden

Rådet ska sammanträda tre gånger per termin, varav ett sammanträde ska hållas i anslutning till kommunens budgetbehandling.

Rådets presidium ska sammanträda om behov påkallas av rådets ordförande, vice ordförande eller av presidiets representanter för föreningarna.

Ordförandeberedning

Rådets ordförande och vice ordförande har tillsammans med förvaltningschef vård- och omsorgsförvaltningen samt rådets sekreterare en ordförandeberedning. Ärenden ska i god tid innan ordförandeberedningen anmälas till rådets sekreterare. På ordförandeberedningen fastställs dagordningen och sammanträde och kallelse förbereds

Kallelse och protokoll

Skriftlig kallelse med föredragningslista och eventuella handlingar skickas till rådets ledamöter och ersättare senast en vecka före rådets sammanträden.

Vid rådets sammanträden förs protokoll av nämndsekreterare från vård- och omsorgsnämndens förvaltning. Protokollen ska justeras av en av rådet utsedd ordinarie ledamot.

Protokoll ska delges kommunens nämnder inklusive kommunstyrelse samt andra berörda.

Ekonomisk ersättning

Sammanträdesarvode samt ersättning för resor och traktamenten utgår till ordinarie ledamöter och ersättare enligt de regler som gäller för kommunens arvoden.



6. Ändring av reglemente

Vård- och omsorgsnämnden har rätt att ändra i detta reglemente.

Vård- och omsorgsförvaltningen

Karin Borgström, Förvaltningschef

Motion: säkra elförsörjningen på Håbos vård- och omsorgsboenden

Förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden föreslår kommunfullmäktige att avslå motionen eftersom uppdraget att utreda frågan redan åligger kommunledningsförvaltningen.
2. Vård och omsorgsnämnden beslutar att överlämna yttrandet till kommunstyrelsen för vidare beredning.

Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämnden anser att motionen redan är besvarad, eftersom uppdraget att utreda frågan sedan tidigare åligger kommunledningsförvaltningen. Motionen föreslås därför att avslås.

Vård- och omsorgsnämnden har under flera år verkat för att kommunens äldreboenden ska förses med reservkraft. Ärendet flyttades för vidare beredning från dåvarande socialförvaltningen till kommunstyrelsens förvaltning 2020 med motiveringen att reservkraft är en kommunövergripande fråga och ska ingå i en kommungemensam plan.

En färdig utredning med finansieringsförslag har inte presenterats av kommunledningsförvaltningen varför nämnden inte har något underlag för att i nuläget yrka bifall på motionen även om nämnden delar motionärens intentioner. Ska kommunfullmäktige fatta beslut om ökade kostnader under pågående budgetår ska fullmäktige även fatta beslut om finansiering, motionen innehåller heller inget sådant förslag.

Vård- och omsorgsnämnden vill påtala vikten om att särskilda boenden samt korttidsboende i Håbo kommun utrustas med reservkraft. Problematiken med avsaknad av reservkraft lyfts även i kommunens pågående risk- och sårbarhetsanalyser. En avsaknad av reservkraft kan kraftigt inverka på boendens hälsa vid ett längre strömavbrott.

Ärendet

På nämndens sammanträde 2020-05-12, VoN § 30, informerades nämndens ordförande och biträdande kommundirektör enligt följande:

Sammanfattning

Ordförande inleder med att år 2016 skedde ett strömavbrott som medförde att Räddnings-tjänsten fick rycka in och skaffa fram syrgas till boenden på särskilt boende som hade syrgasgeneratorer som hade upphört att fungera. Sommaren 2018 skedde ett nytt strömavbrott vilket också resulterade i att syrgasgeneratorer upphörde att fungera och nu även larm, hissar och telefoner. Efter strömavbrottet

2018 tog nämnden upp frågan, vilket också är protokollfört, att det skulle ordnas med reservkraft så snart som möjligt. Håbohus när det gällde Dalängen samt Pomona hus 2 och 4 och kommunens fastighetsavdelning när det gällde Solängen. Det som hitintills finns är ett mobilt reservkraftaggregat inköpt av Håbohus. Ett räcker dock inte om eller när ett nytt strömavbrott inträffar.

Information

Ordförande hälsar biträdande kommundirektör, tillika lokalförsörjningschef välkommen till nämndens Team möte och överlämnar ordet att informera nämnden om nuläget gällande reservkraft.

I kommunen finns en nystartad beredningsgrupp som heter säkerhet- och beredskapsenhet och som leds av kommunens säkerhetsamordnare. En kommunövergripande genomlysning av behoven, kartläggning och undersökning tillsammans med kommunens verksamheter har precis startats. Arbetet är att kartlägga behoven, i det arbetet finns flera delar. När det gäller äldreboendena ska det kartläggas vilka funktioner som ska fungera med reservkraft i en kris. Det ska även tas ett helhetsgrepp att kartlägga hela kommunens behov av reservkraft vid en kris. Det som gäller idag, är att en projektplan ska påbörjas. Idag finns ett reservkraftverk i kommunhuset och ett hos Räddningsstationen. Det finns ett antal anslutningspunkter på kommunens egna objekt, det är Solängens äldreboende, Fridegårds gymnasium, Västerängsskolan, Futurumskolan, Grönadalensskolan och nya äldreboendet på Västerhagsvägen. Det som är viktigt att bestämma är om det ska vara mobila verk eller fasta verk. Det ska också tas fram en plan kring driften, hur verken ska belastas och underhållas. Det ska också finnas en plan för detta när en kris sker. När ett resultat finns ska beslut samt finansiering ske.

Vid nämnden sammanträde 2020-12-08 informerade förvaltningschef om att kommunledningsförvaltningen meddelat att man inte hade någon ny information att delge nämnden.

Vid nämndens sammanträde 2021-11-09 informerade förvaltningschef om att kommunstyrelsens förvaltning meddelat att man fortsatt hanterar frågan.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Beslutet innebär ekonomiska konsekvenser, men kommunledningsförvaltningen bör beakta dessa konsekvenser i sin utredning

Barnperspektivet

Beslutet har ingen påverkan ur ett barnperspektiv.

Näringslivsperspektivet

Beslutet har ingen påverkan på näringslivet.

Uppföljning

Beslutet kräver ingen uppföljning.

Beslutsunderlag

- Denna tjänsteskrivelse nr 7132, daterad 2023-05-11
- Yttrande Motion: säkra elförsörjningen på Håbos vård- och omsorgsboenden nr 7131, daterad 2023-05-10
- Motion: säkra elförsörjningen på Håbos vård- och omsorgsboenden nr 6928, daterad 2023-03-09

Beslut skickas till
Kommunstyrelsen

Vård- och omsorgsförvaltningen
Vård- och omsorgsförvaltningen
Karin Borgström,

karin.borgstrom@habo.se

Motion: säkra elförsörjningen på Håbos vård- och omsorgsboenden

Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämnden anser att motionen redan är besvarad, eftersom uppdraget att utreda frågan sedan tidigare åligger kommunledningsförvaltningen. Vård- och omsorgsnämnden anser därför att motionen ska avslås.

Vård- och omsorgsnämnden har under flera år verkat för att kommunens äldreboenden ska förses med reservkraft. Ärendet flyttades för vidare beredning från dåvarande socialförvaltningen till kommunstyrelsens förvaltning 2020 med motiveringen att reservkraft är en kommunövergripande fråga och ska ingå i en kommungemensam plan.

En färdig utredning med finansieringsförslag har inte presenterats av kommunledningsförvaltningen varför nämnden inte har något underlag för att i nuläget yrka bifall på motionen även om nämnden delar motionärens intentioner. Ska kommunfullmäktige fatta beslut om ökade kostnader under pågående budgetår ska fullmäktige även fatta beslut om finansiering, motionen innehåller heller inget sådant förslag.

Vård- och omsorgsnämnden vill påtala vikten om att särskilda boenden samt korttidsboende i Håbo kommun utrustas med reservkraft. Problematiken med avsaknad av reservkraft lyfts även i kommunens pågående risk- och sårbarhetsanalyser. En avsaknad av reservkraft kan kraftigt inverka på boendens hälsa vid ett längre strömavbrott.

Bakgrund

2023-02-27 fattade kommunfullmäktige beslut om att överlämna inlämnad motion till kommunstyrelsen för beredning, § 36 Dnr 2023/00231, Motion: säkra elförsörjningen på Håbos vård- och omsorgsboenden (HD)

Kommunstyrelsen remitterar rubricerad motion till vård- och omsorgsnämnden för yttrande 2023-03-09. Yttrandet ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 9 augusti 2023.

Motionären yrkar:

Att kommunfullmäktige beslutar att alla vård och omsorgsboenden i Håbo kommun i närtid förses med stationära reservkraftaggregat

Att reservkraft hanteringen integreras i organisationens övergripande krisberedskap.

Synpunkter

Vård- och omsorgsnämnden delar motionärens intentioner och har sedan tidigare framfört att kommunens äldreboenden bör utrustas med permanent reservkraft.

I oktober 2018 informerade nämndens ordförande nämnden:

Det har beslutats att Håbohus anskaffar och installerar reservkraft för boendena Dalängen och Pomona. Inriktningen är att göra motsvarande för boendet Solängen där fortsatta diskussioner pågår med kommunens fastighetsavdelning. Behovet beaktas även i samband med bygget av det nya äldreboendet vid Kyrkcentrum. Fortsatta diskussioner förs för att säkra upp kommunens äldreboenden vid strömavbrott.

I funktionsprogrammet för äldreboenden som togs fram 2018 står det under punkten 7.2 El-reservkraft:

Avsaknad av elektricitet under längre tid kan innebära stora svårigheter och risker för verksamheten. Boendet ska förses med reservkraftsanläggning alternativt uttag för reservkraftanläggning så att en snabb och säker tillkoppling kan ske. Ett reservkraftsaggregat ska säkra värme, internlarm, taklyftar, arbetsbelysning samt hissfunktion.

På nämndens sammanträde 2020-05-12, VoN § 30, informerade nämndens ordförande och biträdande kommundirektör enligt följande:

Sammanfattning

Ordförande inleder med att år 2016 skedde ett strömavbrott som medförde att Räddnings-tjänsten fick rycka in och skaffa fram syrgas till boenden på särskilt boende som hade syrgasgeneratorer som hade upphört att fungera. Sommaren 2018 skedde ett nytt strömavbrott vilket också resulterade i att syrgasgeneratorer upphörde att fungera och nu även larm, hissar och telefoner. Efter strömavbrottet 2018 tog nämnden upp frågan, vilket också är protokollfört, att det skulle ordnas med reservkraft så snart som möjligt. Håbohus när det gällde Dalängen samt Pomona hus 2 och 4 och kommunens fastighetsavdelning när det gällde Solängen. Det som hitintills finns är ett mobilt reservkraftsaggregat inköpt av Håbohus. Ett räcker dock inte om eller när ett nytt strömavbrott inträffar.

Information

Ordförande hälsar biträdande kommundirektör, tillika lokalförsörjningschef välkommen till nämndens Team möte och överlämnar ordet att informera nämnden om nuläget gällande reservkraft.

I kommunen finns en nystartad beredningsgrupp som heter säkerhet- och beredskapsenhet och som leds av kommunens säkerhetsamordnare. En kommunövergripande genomlysning av behoven, kartläggning och

undersökning tillsammans med kommunens verksamheter har precis startats. Arbetet är att kartlägga behoven, i det arbetet finns flera delar. När det gäller äldreboendena ska det kartläggas vilka funktioner som ska fungera med reservkraft i en kris. Det ska även tas ett helhetsgrepp att kartlägga hela kommunens behov av reservkraft vid en kris. Det som gäller idag, är att en projektplan ska påbörjas. Idag finns ett reservkraftverk i kommunhuset och ett hos Räddningsstationen. Det finns ett antal anslutningspunkter på kommunens egna objekt, det är Solängens äldreboende, Fridegårds gymnasium, Västerängsskolan, Futurumskolan, Grönadalensskolan och nya äldreboendet på Västerhagsvägen. Det som är viktigt att bestämma är om det ska vara mobila verk eller fasta verk. Det ska också tas fram en plan kring driften, hur verken ska belastas och underhållas. Det ska också finnas en plan för detta när en kris sker. När ett resultat finns ska beslut samt finansiering ske.

Vid nämnden sammanträde 2020-12-08 informerade förvaltningschef om att kommunledningsförvaltningen meddelat att man inte hade någon ny information att delge nämnden.

Vid nämndens sammanträde 2021-11-09 informerade förvaltningschef om att kommunstyrelsens förvaltning meddelat att man fortsatt hanterar frågan.

Ställningstagande

Vård- och omsorgsnämnden delar motionärens förslag, men anser att motionen redan är besvarad eftersom uppdraget att utreda frågan åligger kommunledningsförvaltningen sedan tidigare. Vård- och omsorgsnämnden hänvisar således till den beredning som pågår i kommunledningsförvaltningen och yrkar därmed avslag på motionen.

§ 36

Dnr 2023/00231

Anmälan av motion: säkra elförsörjningen på Håbos vård- och omsorgsboenden

Kommunfullmäktiges beslut

1. Kommunfullmäktige beslutar att överlämna motionen till kommunstyrelsen för beredning.

Sammanfattning

Susanna Kraftelid (HD) har överlämnat en motion till fullmäktige. Motionären föreslår att alla vård- och omsorgsboenden i Håbo kommun i närtid förses med stationära reservkraftaggregat.

Beslutsunderlag

Motion

Beslutsgång

Ordföranden frågar om Kommunfullmäktige kan besluta enligt förslag till beslut och finner att så är fallet.

Beslutet skickas till:

Kansliavdelningen, kommunledningsförvaltningen
Håbo kommuns webbplats

JUSTERARE

EXPEDIERAD

SIGNATUR

UTDRAGSBESTYRKNING

Delegationsbeslut - Remiss motion

Beslut

1. Kommunstyrelsen remitterar rubricerad motion till vård- och omsorgsnämnden för yttrande.
2. Yttrandet ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 9 augusti 2023.

Sammanfattning

Enligt punkt 3.1 i kommunstyrelsens delegationsordning äger kommunkonferens, efter vidaredelegation från kommundirektör, rätt att remittera motioner och medborgarförslag till annan nämnd eller instans, för yttrande.

Beslutsunderlag

- Motion

Jessica Thorsell
Kommunkonferens

Beslutet skickas till:
Vård- och omsorgsnämnden

Från: kommunstyrelsen@habo.se
Skickat: den 9 mars 2023 14:08
Till: Socialnämnden
Ämne: Expediering: 2023/00231, Motion: säkra elförsörjningen på Håbos vård- och omsorgsboenden
Bifogade filer: DB Remiss motion.pdf; Beslut-202300231-KS-§ 36.pdf; HD Motion säkra elförsörjningen i omsorgen.pdf
Kategorier: ska diarieföras; Kom i håg

Hej

Se bif. Ärendet läggs även upp i Stratsys.

Med vänlig hälsning

Jessica Thorsell

Kommunsekreterare

Håbo kommun

Kansliet, Kommunledningensförvaltningen

746 80 BÅLSTA

Telefon 0171- 525 90

www.habo.se

Aktuella handlingar för ärende 2023/00231, Motion: säkra elförsörjningen på Håbos vård- och omsorgsboenden bifogas detta e-postmeddelande

Bifogat material kommer från följande handlingar:

Delegationsbeslut - Remiss motion | Dokumentidentitet:116811

Protokollsutdrag 2023-02-27 § 36 Motion: säkra elförsörjningen på Håbos vård- och

omsorgsboenden | Dokumentidentitet:116491
Motion | Dokumentidentitet:116105

Motion till kommunfullmäktige
2023-02-27

av HåboDemokraterna (HD)

Säkra elförsörjningen på Håbos vård- och omsorgsboenden

Kommunerna är ansvariga för att verksamheterna fungerar även under kriser och allvarliga störningar i kommunens verksamheter. Allt högre krav ställs på vad som ska kunna tillhandahållas i ett särskilt boende. Fler bor hemma längre och de som flyttar till särskilt boende är ofta multisjuka och har ett stort vård- och omsorgsbehov. Med ökat vårdbehov och digitalisering, är det allt vanligare att viktig medicinsk utrustning och hjälpmedel drivs av elektricitet.

HåboDemokraterna har uppmärksammat

- Att alla Håbo kommuns särskilda boenden inte alla har reservkraft och att stora problem uppstår vid varje strömavbrott.

Vid ett strömavbrott slås allt som drivs av elektricitet ut och kan skapa förödande konsekvenser för både boende och kommunens medarbetare. Ex.

- Lyset som slutar fungera
- Hissar som slutar fungera
- matlagingsmöjligheter och matleveranser som slås ut
- Temperatur som sjunker inomhus
- Hissar som stannar
- Trygghetslarm som inte fungerar
- Portabelt larm som inte fungerar
- Port och dörr lås som inte fungerar
- Datorer som slås ut
- Viktiga Journaler och dokumentation som inte finns tillgängliga
- Telefoner som inte går att ladda
- Sängar som inte går att höja och sänka
- Liftar som slutar fungera
- Varmvatten som tar slut
- Kylar och frysar som slutar fungera
- Frysar som börjar läcka vatten
- Tvättmaskiner som inte fungerar osv. osv.

Flertalet boende på kommunens vård och omsorgsboende är idag personer med demensdiagnos. Det är sköra personer som lätt drabbas av oro och att i det tillståndet befinna sig i mörklagda lokaler, kanske under flera timmar, skapar med stor sannolikhet ett stort onödigt lidande med både ångest och oro.

”Alla bör i möjligaste mån förbereda sig för och ha en plan för att hantera ett strömavbrott” löd informationen från regeringen den 21 december-22, när de vid en presskonferens informerade om vikten av krisberedskap vid eventuellt strömavbrott och arbetet för att stärka elsystemet. För att trygga elförsörjningen och för att upprätthålla verksamheten under ett strömavbrott, krävs det att man säkrar upp med reservkraft på alla Håbos vård och omsorgsboenden.

Förslag till beslut

Med anledning av ovanstående yrkar HåboDemokraterna:

- Att kommunfullmäktige beslutar att alla vård och omsorgsboenden i Håbo kommun i närtid förses med stationära reservkraftaggregat
- Att reservkraft hanteringen integreras i organisationens övergripande krisberedskap.

Vård -och omsorgsförvaltningen
Karin Borgström, förvaltningschef
karin.borgstrom@habo.se

Motion - satsningar inom vård och omsorg

Förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden föreslår kommunfullmäktige att bifalla motionens *första att-sats*.
2. Vård- och omsorgsnämnden föreslår kommunfullmäktige att anse motionens *andras att-sats* med heltid som norm (VON § 42 DNR 2021/00027) som besvarad.
3. Vård- och omsorgsnämnden föreslår kommunfullmäktige att avslå motionens *tredje att-sats* med anledning av förslaget riskerar att vara väldigt kostnadsdrivande för nämnden.

Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämnden delar motionärens ambition att avskaffa delade turer i omsorgen och att öka andelen heltidsanställda i nämndens verksamheter. Motionens tredje att-sats riskerar att urholka chefernas och verksamhetens möjlighet att arbeta med strategisk rekrytering. Förslaget strider också mot de av kommunfullmäktige beslutade ekonomistyrprinciperna som budgetansvariga chefer har att rätta sig efter. En sådan generell garanti riskerar att vara väldigt kostnadsdrivande för nämnden.

Vård- och omsorgsnämnden, § 28, Dnr 2021/00027, har gett förvaltningen i uppdrag att genomföra en utredning och vidta åtgärder för att öka andelen heltidsanställda i enlighet med partsöverenskommelsen mellan fackförbundet Kommunal och Sveriges kommuner och regioner. Det är en stor utmaning att kombinera heltid som norm i kombination med nya arbetstidslagar och avskaffande av delade turer. I tjänsteskrivelse 2023/00034 nr 6965 VoN 2023-03-21 antog nämnden förvaltningens förslag att avvakta med schemaändringar innan sommaren 2023.

Hållbar arbetstidsförläggning är en viktig förutsättning för att kunna nå målet att öka andelen heltidsanställda. Som ett första steg i processen har vård- och omsorgsförvaltningen fattat beslut om att inrätta en centralbemanning och inleda samverkan med Kommunal runt Hållbar arbetstidsförläggning.

För att säkerställa framtida kompetensförsörjning inom vård- och omsorg är det av stor betydelse att medarbetaren kan försörja sig på sitt arbete men också har möjlighet att kunna påverka schema och arbetstidsförläggning.

Ärendet

Kommunstyrelsen överlämnade KS 2021/00087 nr 100142 motion: Satsningar inom vård och omsorg KF §19, Dnr 2021/00087, till vård- och omsorgsnämnden för beredning.

I motionen yrkas följande:

Att: Avskaffa ofrivilliga delade turer inom vård- och omsorg.

Att: Att göra heltid till norm i den offentligt finansierade välfärden, i enlighet med kollektivavtalet

Att: Garantera tillsvidareanställning på heltid till alla i Håbo kommun som slutför vård- och omsorgsprogrammet som undersköterskor

Innan motionen kommit förvaltningen tillhanda för beredning beslutade vård- och omsorgsnämnden på sammanträde i april 2021 att i samverkan med personalavdelningen utreda åtgärder för att utöka andelen heltidsanställda.

I december 2021 (2021-12-14 VON § 108 Dnr 2021/00019) svarar vård- och omsorgsnämnden kommunstyrelsen att man anser att motionen ska anses besvarad då frågan redan hanteras av nämnden.

Kommunstyrelsen går emot nämndens förslag till beslut i februari 2022 och fattar beslut om att bifalla Socialdemokraternas motion med ett tillägg under att-sats tre (KS 2022-02-07, § 20 Dnr 2021/00087).

Kommunfullmäktige går emot kommunstyrelsens förslag till beslut och återremitterar ärendet till vård- och omsorgsnämnden för närmare utredning av ekonomiska, verksamhetsmässiga och arbetsrättsliga konsekvenser och effekter. (KF 22-02-21, § 9 Dnr 2021/00087).

I maj 2022 (VON § 42 Dnr 2021/00027) beslutar vård- och omsorgsnämnden att godkänna förvaltningens förslag till åtgärder och kommande planering i arbetet med att öka andelen heltidsanställda inom äldreomsorgens verksamhet i egen regi under 2022.

I mars 2023 (VON § 27 Dnr 2023/00034) beslutar vård och omsorgsnämnden att godkänna förvaltningens förslag till planering om att avvakta med schemaändringar innan sommaren 2023. Nämnden kompletterade även förvaltningens planering med nedanstående punkter i det kommande arbetet av Heltidsresan:

-Tidsplan

-Risk och konsekvensanalys

-Hur ska det implementeras

-Hur dialogen är tänkt genomföras tillsammans med medarbetarna i processen

Effekter av motionens tre uppsatser

Att: Avskaffa ofrivilliga delade turer inom vård- och omsorg.

Vård- och omsorgsnämnden delar motionärens intentioner med att avskaffa delade turer inom vård- och omsorg. Planeringen att avskaffa delade turer kommer att ingå som en del i den schemaplanering som kommer att göras inför den nya arbetstidslagen 11 timmars dygnsvila, som träder i kraft 1 oktober 2023. Diskussion har även förts med centralt fackliga förtroendevalda i Kommunal.

Förändringen med avskaffande av delade turer ger ingen större ekonomisk effekt på verksamheten – då bemanningen vid varje givet tillfälle inte förändras. Förändringen kan dock påverka medarbetarna negativt genom tätare helgtjänstgöring eftersom det blir något lägre kontinuitet då fler medarbetare delar på den tid som ska utföras.

Att: Att göra heltid till norm i den offentligt finansierade välfärden, i enlighet med kollektivavtalet

Vård och omsorgsnämnden delar motionärens intentioner. Det är dock viktigt att i ett kommande arbete beakta att ”Heltid som norm” och de kollektivavtalade målsättningarna omfattar samtliga i kommunen anställda inom kommunals avtalsområde och inte enbart medarbetare inom vård- och omsorgsnämndens verksamhetsområde. Det innebär att reformen berör samtliga nämnder och förvaltningar inklusive kommunstyrelsens verksamhetsområden.

Under 2022 arbetade den dåvarande socialförvaltningen i ett projekt på uppdrag av vård- och omsorgsnämnden för att de medarbetare som så önskar ska kunna erbjudas heltid. Förändringsarbeten är ofta komplexa och omfattande arbeten som måste bedrivas i nära samverkan mellan verksamhet, fackliga organisationer och kommunens personalavdelning. Med anledning av bristande delaktighet och stort missnöje med konsekvenserna på arbetstidsförläggningen och personaltätheten har arbetat på politiskt initiativ pausats i januari 2023 för att göra ett omtag med medarbetare och fackliga organisationer i syfte att nå större delaktighet i processen. Omtaget kommer att starta upp med ett möte tillsammans med Kommunal i maj 2023.

Kostnadsberäkningarna innehåller många osäkerhetsfaktorer vilket gör att förvaltningen rekommenderar att genomföra reformen stegvis i projektform. Räknar man bara bruttokostnaden ryms inte förändringen i tilldelad budgetram och då kommunens ekonomistyrprinciper tydligt stipulerar att ekonomi går för mål, kan inte förvaltningen rekommendera en förändring som medför en betydande risk för budget i obalans.

Under 2023 kommer med stor sannolikhet extern finansiering, som stadsbidrag, att finnas för att täcka delar av kostnaderna, men de kostnader som uppstår ska i förlängningen rymmas i tilldelad ram och egen finansiering. Det är inte hållbart att finansiera en verksamhet med stadsbidrag som inte är indexuppräknade.

Målsättningen att alla medarbetare på sikt ska arbeta heltid medför att det blir färre människor som ska utföra vården och omsorgen i våra verksamheter, om inte ytterligare finansiering tillförs. Det som är viktigt att ha i åtanke är att förändringen medför per automatik en lägre täthet (se bilaga), vilket med stor sannolikhet får viss effekt på de enskildas möjlighet att välja exempelvis vilken tid man önskar sin hjälp. Det kan också påverka ex utevistelse och aktiviteter negativt då det finns färre personer i tjänst i verksamheten. En lägre täthet kan i längden påverka kvaliteten i utförande och på både kort och lång sikt även patientsäkerheten. Tätheten är även känslig för hur boendet är utformat och hur tillgången på digitala tjänster ser ut, som exempelvis nattkamera på boende för att kunna tillse tillsynen på ett säkert sätt.

För medarbetarna medför heltid som norm inom tilldelad budgetram att man blir färre kollegor som delar på arbetet, det vill säga färre antal medarbetare ska utföra samma mängd arbete, vilket ger ett tyngre arbete. Det kräver ett omfattande arbete med schemaläggning och planering för att minimera den effekten, vilket är anledningen till att verksamheten valt att inrätta en central bemanningsfunktion.

Medarbetarna måste vara beredda att arbeta på fler arbetsställen, då det annars inte är möjligt att ta tillvara den överkapacitet som kommer att uppstå i schemat under vissa givna tider under dagen och veckan. Ett effektivt schema- och planeringsarbete kan minska effekterna men effekterna är ofrånkomliga. Det verksamhetssystem som idag finns för schema- och planering har stora brister och ger inte cheferna ett tillräckligt stöd i arbetet. Förvaltningen har under flera år påtalat verksamhetens behov av ett fungerande system, men av olika anledningar har det inte varit möjligt att tillgodose behovet.

Att: Garantera tillsvidareanställning på heltid till alla i Håbo kommun som slutför vård- och omsorgsprogrammet som undersköterskor

....med tillägg från kommunstyrelsen ”och som anställs av Håbo kommun”

Vård- och omsorgsnämnden delar motionärens intention, men en anställningsgaranti av det slag som föreslås i motionen riskerar att urholka chefernas och verksamhetens möjlighet att arbeta med strategisk rekrytering. Förslaget strider också mot de av kommunfullmäktige beslutade ekonomistyrprinciperna som budgetansvariga chefer har att rätta sig efter. En sådan generell garanti riskerar att vara väldigt kostnadsdrivande för nämnden.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Potentiellt kan bruttoeffekten enbart inom vård- och omsorgsnämndens verksamhetsområde uppgå till cirka 18 miljoner kronor per år i 2022 års budgetläge. Nettoeffekten är svårbedömd då den påverkas av många olika faktorer. De potentiellt stora ekonomiska konsekvenserna gör att förvaltningen och nämnden anser att förändringen bör genomföras stegvis, i projektform och följas mycket noggrant avseende kostnader och verksamhetseffekter.

Projektledare på centralt HR under ett år, cirka 0,7 miljoner kronor helårseffekt.

Barnperspektivet

Beslutet har ingen påverkan ur ett barnperspektiv.

Näringslivsperspektivet

Beslutet har ingen påverkan på näringslivet.

Uppföljning

Planeringen av heltid som norm rekommenderas att följas upp av vård- och omsorgsnämnd Q1 2024 och Q4 2024.

Beslutsunderlag

- Denna tjänsteskrivelse nr 7143, daterad 2023-05-11
- Yttrande Motion: Satsningar inom vård och omsorg nr 7130, daterad 2023-05-10
- Motion: Satsningar inom vård och omsorg nr 5689, daterad 2021-03-02

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen
HR-chef
Ekonomichef



Remiss av motion om satsningar inom vård och omsorg

Beslut

1. Kommunstyrelsen remitterar rubricerad motion till vård- och omsorgsnämnden för yttrande.
2. Yttrandet ska vara kommunstyrelsen tillhanda inom tre månader från det att remissen inkommer till remissinstansen.

Sammanfattning

Enligt punkt 3.1 i kommunstyrelsens delegationsordning äger kommunsekreterare, efter vidaredelegation från kommundirektör, rätt att remittera motioner och medborgarförslag till annan nämnd eller instans, för yttrande.

Beslutsunderlag

- Motion: satsningar inom vård och omsorg

Sara Widströmer
Kommunsekreterare

Beslutet skickas till:
Vård- och omsorgsnämnden

Från: Erik Johansson för Socialnämnden
Skickat: den 9 november 2021 17:15
Till: Wilma Karlsson
Ämne: VB: 2021/00087 Motion - satsningar inom vard och omsorg
Bifogade filer: DB Remiss motion.pdf; Motion - satsningar inom vard och omsorg.pdf

Från: kommunstyrelsen@habo.se <kommunstyrelsen@habo.se>
Skickat: den 2 mars 2021 13:42
Till: Socialnämnden <socialnamnden@habo.se>
Ämne: 2021/00087 Motion - satsningar inom vard och omsorg

Hej,

Se bilagd motion till vård- och omsorgsnämnden för yttrande.

Med vänlig hälsning

Sara Widströmer

Kommunsekreterare

Håbo kommun

Kommunstyrelsens förvaltning

746 80 Bålsta

Telefon 0171-525 61

Fax 0171-563 33

www.habo.se



Socialdemokraterna

2020-02-15

MOTION

Satsningar inom vård och omsorg.

I kollektivavtalet AB 20 står det klart uttryckt att ”arbetsgivare bör verka för att redan anställda arbetstagare i högre utsträckning ska arbeta heltid och att anställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning. Anställningsvillkoren kan, där så anges, anpassas till lokala förutsättningar och genom en förtroendefull dialog skapa utrymme för individuella lösningar där kompetensen tillvaratas och utvecklas. Delaktighet och inflytande i de egna anställningsvillkoren och arbetstidens förläggning skapar goda förutsättningar för engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheten” slut citat. Detta finns reglerat i kollektivavtalet.

Vidare står det skrivit ” Arbetsgivaren bör vid arbetstidsförläggningen eftersträva en sammanhållen arbetstid vilket innebär att delade turer undviks om det är möjligt utifrån verksamhetens krav och behov”.

Vi kan läsa i Dagens Samhälle ” Kommunerna kommer att göra rekordöverskott 2020 och orsaken är Coronapandemin. Stora statliga tillskott, låga kostnader och minskad efterfrågan på välfärd gör att rena effekter av pandemin bidrar med minst 19 miljarder plus i kommunekonomin”.

Vi har också under pandemin kunnat konstatera att vi måste göra satsningar och kvalitetsförbättringar inom äldreomsorgen och de statliga satsningarna ska användas till det de är riktade till. Vi måste förbättra anställningsvillkoren för våra medarbetare och se till att bli en attraktiv arbetsgivare.

Nu är det dags att vi i Håbo kommun börjar leverera och uppfylla de av parterna överenskomna kollektivavtalet.

Därför yrkar vi :

Att : Avskaffa ofrivilliga delade turer inom vård och omsorg

Att: Att göra heltid till norm i den offentligt finansierade välfärden, i enlighet med kollektivavtalet.

Att: Garantera tillsvidareanställning på heltid till alla i Håbo kommun som slutför vård och omsorgsprogrammet som undersköterskor.

Agneta Hägglund

För Socialdemokraterna i Håbo

Vård- och omsorgsförvaltningen
Vård- och omsorgsförvaltningen
Karin Borgström,

karin.borgstrom@habo.se

Motion - satsningar inom vård och omsorg

Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämnden delar motionärens ambition att öka andelen heltidsanställda i nämndens verksamheter. Det är en stor utmaning att kombinera heltid som norm i kombination med nya arbetstidslagar och avskaffande av delade turer. I tjänsteskrivelse 2023/00034 nr 6965 VoN 2023-03-21 antog nämnden förvaltningens förslag gällande planering av heltid som norm.

Nämnden framhöll att förvaltningens planering ska innefatta nedanstående punkter i det kommande arbetet av Heltidsresan:

- Tidsplan
- Risk och konsekvensanalys
- Hur ska det implementeras
- Hur dialogen är tänkt genomföras tillsammans med medarbetarna i processen.

Vård och omsorgsnämnden har även en utmaning i att tillse en god arbetsmiljö med balanserade scheman för möjlighet till återhämtning. Planering tillsammans med HR och fackliga representanter för kommande arbetet av heltidsresan startar i maj 2023.

Bakgrund

Kommunstyrelsen överlämnade KS 2021/00087 nr 100142 motion: Satsningar inom vård och omsorg KF §19, Dnr 2021/00087, till vård- och omsorgsnämnden för beredning.

I motionen yrkas följande:

Att: Avskaffa ofrivilliga delade turer inom vård- och omsorg.

Att: Att göra heltid till norm i den offentligt finansierade välfärden, i enlighet med kollektivavtalet

Att: Garantera tillsvidareanställning på heltid till alla i Håbo kommun som slutför vård- och omsorgsprogrammet som undersköterskor

Innan motionen kommit förvaltningen tillhanda för beredning beslutade vård- och omsorgsnämnden på sammanträde i april 2021 att i samverkan med personalavdelningen utreda åtgärder för att utöka andelen heltidsanställda.

I december 2021 (2021-12-14 VON § 108 Dnr 2021/00019) svarar vård- och omsorgsnämnden kommunstyrelsen att man anser att motionen ska anses besvarad då frågan redan hanteras av nämnden.

Kommunstyrelsen går emot nämndens förslag till beslut i februari 2022 och fattar beslut om att bifalla Socialdemokraternas motion med ett tillägg under attsats tre (KS 2022-02-07, § 20 Dnr 2021/00087).

Kommunfullmäktige går emot kommunstyrelsens förslag till beslut och åter-remitterar ärendet till vård- och omsorgsnämnden för närmare utredning av ekonomiska, verksamhetsmässiga och arbetsrättsliga konsekvenser och effekter. (KF 22-02-21, § 9 Dnr 2021/00087).

I maj 2022 (VON § 42 Dnr 2021/00027) beslutar vård- och omsorgsnämnden att godkänna förvaltningens förslag till åtgärder och kommande planering i arbetet med att öka andelen heltidsanställda inom äldreomsorgens verksamhet i egen regi under 2022.

I mars 2023 (VON § 27 Dnr 2023/00034) beslutar vård och omsorgsnämnden att godkänna förvaltningens förslag till planering om att avvakta med schemaändringar innan sommaren 2023. Nämnden kompletterade även förvaltningens planering med nedanstående punkter i det kommande arbetet av Heltidsresan:

Tidsplan

-Risk och konsekvensanalys

-Hur ska det implementeras

-Hur dialogen är tänkt genomföras tillsammans med medarbetarna i processen

Synpunkter

Vård- och omsorgsnämnden delar motionärens ambition att öka andelen heltidsanställda i nämndens verksamheter och har därför, VoN § 28, Dnr 2021/00027, gett förvaltningen i uppdrag att genomföra en utredning och vidta åtgärder för att öka andelen heltidsanställda i enlighet med partsöverenskommelsen mellan fackförbundet Kommunal och Sveriges kommuner och regioner. I mars 2023 beslutade vård- och omsorgsnämnden att anta förvaltningens planering att avvakta med schemaändringar innan sommaren 2023.

Hållbar arbetstidsförläggning är en viktig förutsättning för att kunna nå målet att öka andelen heltidsanställda. Som ett första steg i processen har vård- och omsorgsförvaltningen fattat beslut om att inrätta en centralbemanning och inleda samverkan med Kommunal runt Hållbar arbetstidsförläggning.

För att säkerställa framtida kompetensförsörjning inom vård- och omsorg är det av stor betydelse att medarbetaren kan försörja sig på sitt arbete men också har möjlighet att kunna påverka schema och arbetstidsförläggning.

Effekter av motionens tre attsatser

Att: Avskaffa ofrivilliga delade turer inom vård- och omsorg.

Förvaltningen och nämnd delar motionärens intentioner med att avskaffa delade turer inom vård- och omsorg. Planeringen att avskaffa delade turer kommer att ingå som en del i den schemaplanering som kommer att göras inför den nya arbetstidslagen 11 timmars dygnsvila, som träder i kraft 1 oktober 2023. Diskussion har även förts med centralt fackliga förtroendevalda i Kommunal.

Förändringen med avskaffande av delade turer ger ingen större ekonomisk effekt på verksamheten – då bemanningen vid varje givet tillfälle inte förändras. Förändringen kan dock påverka medarbetarna negativt genom tätare helgtjänstgöring eftersom det blir något lägre kontinuitet då fler medarbetare delar på den tid som ska utföras.

Att: Att göra heltid till norm i den offentligt finansierade välfärden, i enlighet med kollektivavtalet

Förvaltning och nämnd delar motionärens intentioner. Det är dock viktigt att i ett kommande arbete beakta att ”Heltid som norm” och de kollektivavtalade målsättningarna omfattar samtliga i kommunen anställda inom kommunals avtalsområde och inte enbart medarbetare inom vård- och omsorgsnämndens verksamhetsområde. Det innebär att reformen berör samtliga nämnder och förvaltningar inklusive kommunstyrelsens verksamhetsområden.

Under 2022 arbetade den dåvarande socialförvaltningen i ett projekt på uppdrag av vård- och omsorgsnämnden för att de medarbetare som så önskar ska kunna erbjudas heltid. Förändringsarbeten är ofta komplexa och omfattande arbeten som måste bedrivas i nära samverkan mellan verksamhet, fackliga organisationer och kommunens personalavdelning. Med anledning av bristande delaktighet och stort missnöje med konsekvenserna på arbetstidsförläggningen och personaltätheten har arbetat på politiskt initiativ pausats i januari 2023 för att göra ett omtag med medarbetare och fackliga organisationer i syfte att nå större delaktighet i processen. Omtaget kommer att starta upp med ett möte tillsammans med kommunal i maj 2023.

2022 hade nämnden 488 medarbetare, av dessa arbetade 212 deltid – 64 arbetade 90% eller mer, 77 arbetade 80-90 %, 8 medarbetare arbetade 60-70% och 5 medarbetare arbetade mindre än 50%.

Om alla som arbetar deltid idag skulle gå upp och arbeta heltid motsvarar det en utökning om 36,5 årsarbetare. En medarbetare kostar i snitt 500 tkr/år vilket ger en ökad bruttokostnad för nämnden om cirka 18 miljoner kronor.

Nettokostnaden för reformen är mycket svår att beräkna då förändringen medför ett personalöverskott vissa tider och dagar. Hur väl verksamheten kan matcha det överskottet mot verksamhetens behov av timvikarier är helt avgörande för nettokostnaden.

Kostnadsberäkningarna innehåller många osäkerhetsfaktorer vilket gör att förvaltningen rekommenderar att genomföra reformen stegvis i projektform. Räknan man bara bruttokostnaden rymmer inte förändringen i tilldelad budgetram och då kommunens ekonomistyrprinciper tydligt stipulerar att ekonomi går för mål, kan inte förvaltningen rekommendera en förändring som medför en betydande risk för budget i obalans.

Under 2023 kommer med stor sannolikhet extern finansiering, som stadsbidrag, att finnas för att täcka delar av kostnaderna, men de kostnader som uppstår ska i förlängningen rymmas i tilldelad ram och egen finansiering. Det är inte hållbart att finansiera en verksamhet med stadsbidrag som inte är indexuppräknade.

Målsättningen att alla medarbetare på sikt ska arbeta heltid medför att det blir färre människor som ska utföra vården och omsorgen i våra verksamheter, om inte ytterligare finansiering tillförs.

Verksamhetseffekter

Att genomföra en reform som ger alla rätt till heltid inom tilldelad budgetram medför per automatik en lägre personaltäthet, det blir färre människor som ska utföra vården och omsorgen i våra verksamheter.

Ett exempel: Budgetansvarig chef har idag ett utrymme för 800% i budget och fördelar 800% på 10 personer som arbetar 80%. Verksamheten har då 10 medarbetare att bemanna verksamheten med.

Om budgetansvarig chef med samma ram ska erbjuda alla medarbetare att arbeta heltid får man istället fördela 800% på 8 personer som arbetar 100% vardera.

Det innebär att man tappat två fysiska personer att schemalägga, vilket i sin tur innebär att det blir färre medarbetare på plats vissa givna tider. Framförallt berörs helgerna då vi inte kan schemalägga medarbetare att arbeta oftare än 19 pass per 4 veckor eller oftare än varannan helg.

Förändringen medför alltså per automatik en lägre täthet, vilket med stor sannolikhet får viss effekt på de enskildas möjlighet att välja exempelvis vilken tid man önskar sin hjälp. Det kan också påverka ex utevistelse och aktiviteter negativt då det finns färre personer i tjänst i verksamheten. En

lägre täthet kan i längden påverka kvaliteten i utförande och på både kort och lång sikt även patientsäkerheten. Tätheten är även känslig för hur boendet är utformat och hur tillgången på digitala tjänster ser ut, som exempelvis nattkamera på boende för att kunna tillse tillsynen på ett säkert sätt.

För medarbetarna medför heltid som norm inom tilldelad budgetram att man blir färre kollegor som delar på arbetet, det vill säga färre antal medarbetare ska utföra samma mängd arbete, vilket ger ett tyngre arbete. Det kräver ett omfattande arbete med schemaläggning och planering för att minimera den effekten, vilket är anledningen till att verksamheten valt att inrätta en central bemanningsfunktion.

Medarbetarna måste vara beredda att arbeta på fler arbetsställen, då det annars inte är möjligt att ta tillvara den överkapacitet som kommer att uppstå i schemat under vissa givna tider under dagen och veckan. Ett effektivt schema- och planeringsarbete kan minska effekterna men effekterna är ofrånkomliga. Det verksamhetssystem som idag finns för schema- och planering har stora brister och ger inte cheferna ett tillräckligt stöd i arbetet. Förvaltningen har under flera år påtalat verksamhetens behov av ett fungerande system, men av olika anledningar har det inte varit möjligt att tillgodose behovet.

Att: Garantera tillsvidareanställning på heltid till alla i Håbo kommun som slutför vård- och omsorgsprogrammet som undersköterskor

....med tillägg från kommunstyrelsen ”och som anställs av Håbo kommun”

Förvaltningen delar motionärens intention, men en anställningsgaranti av det slag som föreslås i motionen riskerar att urholka chefernas och verksamhetens möjlighet att arbeta med strategisk rekrytering. Förslaget strider också mot de av kommunfullmäktige beslutade ekonomistyrprinciperna som budgetansvariga chefer har att rätta sig efter. En sådan generell garanti riskerar att vara väldigt kostnadsdrivande för nämnden.

Ställningstagande

Förvaltningen ställningstagande är att motionens första att-sats är genomförbar under 2023, men kommer att påverka medarbetarnas frekvens gällande helgtjänstgöring. Arbetet kommer dock att behöva planeras i samband med schemaläggning för ny arbetstidslag.

Förvaltningen ställningstagande till motionens andra att-sats är att arbetet med heltid som norm redan är antaget men bör bedrivas i projektform under ledning av en tillsatt projektledare under 2023 och 2024. Projektledare ska samarbeta med kommunens HR-avdelning, kommunens ekonomiavdelning, verksamheternas chefer, medarbetare och de fackligt förtroendevalda. Förvaltningen påtalar att heltid som norm behöver planeras noga och tillsammans med medarbetare och bör planeras för när regler för ny

arbetstid samt avskaffande av delade turer är schemalagda. Eftersom projektet kan innebära ekonomiska negativa effekter så rekommenderar förvaltningen att projektet följs upp kontinuerligt i vård och omsorgsnämnden.

Förvaltningen ställningstagande till motionens tredje att-sats är den ska avslås. En anställningsgaranti av det slag som föreslås i motionen riskerar att urholka chefernas och verksamhetens möjlighet att arbeta med strategisk rekrytering. Det strider också mot de av kommunfullmäktige beslutade ekonomistyrprinciperna som budgetansvariga chefer har att rätta sig efter. En sådan generell garanti riskerar att vara kostnadsdrivande för nämnden.

Kommunledningsförvaltningen
Vård- och omsorgsförvaltningen
Karin Borgström,

karin.borgstrom@habo.se

Begäran om yttrande om uppföljning av verksamhet som utförs av privata utförare

Förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden beslutar att godkänna förvaltningens rapportering om uppföljning av verksamhet som överlämnats till privata utförare.
2. Vård- och omsorgsnämnden beslutar att anta föreslagen plan för uppföljning av verksamhet som utförs av privata utförare
3. Vård- och omsorgsnämnden beslutar att överlämna yttrandet till kommunstyrelsen

Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämnden har ett ansvar för att nämndens verksamhet bedrivs enligt gällande lagar, föreskrifter, mål och riktlinjer. Detta gäller även då uppdrag lämnas över till privata utförare. Nämnden ansvarar även för uppföljning och kontroll inom sitt ansvarsområde.

Förvaltningens uppföljning har i huvudsak två syften:

- Att säkerställa att nämndens verksamhet bedrivs enligt gällande lagar och föreskrifter.
- Att säkerställa att uppdrag som överlämnats till privata utförare utförs i enlighet med kraven i upphandlingsdokumentet, anbud och avtal.

Uppföljningen har dock inte skett systematiskt, på verksamhetsnivå eller enligt någon fastställd plan eftersom någon sådan tidigare inte har funnits.

För att vård- och omsorgsnämnden ska fullgöra sitt uppföljningsansvar föreslår förvaltningen fördjupade kontroller och uppföljning av den verksamhet som överlämnas till privata utförare, utöver de interna uppföljningar som enheterna själva bedriver. Uppföljning och kontroll avser pågående mandatperiod. Kontrollerna och uppföljning föreslås utökas och förstärkas genom att utgöra ett kontrollområde i kommande internkontrollplan för vård- och omsorgsnämnden.

Vård- och omsorgsnämnden har haft väldigt få privata utförare under senaste åren, men i takt med att demografin ökar, så kan ökning av privata utförare ske. Detta påtalar vikten av en tydlig plan för uppföljning. I bilagd föreslagen plan för uppföljning framgår övergripande upplägg för genomförandet.

Ärendet

Kommunfullmäktige antog den 17 juni 2019 ett program för uppföljning och insyn av privata utförare. Programmet anger att varje nämnd ska följa upp den verksamhet som inom nämndens område utförs av privata utförare. På kommunstyrelsens begäran lämnas ett yttrande om nämndens uppföljning utifrån inkomna frågeställningar, yttrandet framgår i Bilaga 1.

Vidare ska vård- och omsorgsnämnden, med fullmäktiges program som grund, utarbeta och fastställa en plan som ses över årligen för när och på vilket sätt avtal och verksamhet ska följas upp. Föreslagen uppföljningsplan redovisas i Bilaga 2.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Föreslagen plan innebär omfördelning av resurser men bedöms rymmas inom tilldelad budgetram.

Barnperspektivet

Ej aktuellt.

Näringslivsperspektivet

Beslutet bedöms bidra till förbättrad dialog med enskilda utförare av verksamhet.

Uppföljning

Beslutet följs upp dels inom ramen för årlig revidering av nämndens plan, dels genom återrapportering av genomförd uppföljning.

Beslutsunderlag

- Denna tjänsteskrivelse nr 7198, daterad 2023-05-23
- Yttrande gällande Uppföljning av verksamhet som utförs av privata utförare nr 7199, daterad 2023-05-23
- Plan Vård- och omsorgsnämndens uppföljning och insyn av verksamhet som utförs av privata utförare nr 7200, daterad 2023-05-23

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

PLAN FÖR

Vård- och omsorgsnämndens uppföljning och insyn av verksamhet som utförs av privata utförare



Antaget av	Vård- och omsorgsnämnden
Antaget	2023-06-08 §
Diarienummer	2023/00053
Giltighetstid	Tillsvidare, dock längst fyra år
Dokumentansvarig	Verksamhetscontroller



Begäran om yttrande om uppföljning av verksamhet som utförs av privata utförare

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
2. Syfte 3	
3. Avgränsning	4
4. Löpande avtalsuppföljning – individärenden	4
5. Planerad avtalsuppföljning – verksamhetsnivå	5
6. Uppföljningsform.....	6
7. Händelsestyrd uppföljning.....	6
8. Bedömning och återrapportering.....	6
Återrapportering till utföraren.....	6
Återrapportering till nämnden	6



Begäran om yttrande om uppföljning av verksamhet som utförs av privata utförare

1. Inledning

Kommunfullmäktige antog den 17 juni 2019 ett program för uppföljning och insyn av privata utförare. Programmet antogs mot bakgrund av nya bestämmelser i kommunallagen som trädde i kraft 1 januari 2015. I programmet åläggs samtliga kommunens nämnder att anta en plan för uppföljning och insyn av verksamhet som inom nämndens område utförs av privata utförare. Planen ska ställa upp ramar för när och på vilket sätt avtal och verksamhet ska följas upp.

Vård- och omsorgsnämnden ska för varje mandatperiod besluta om en uppföljningsplan för de verksamheter som upphandlats inom nämndens ansvarsområde. Planen ska följas upp och revideras årligen.

Vård- och omsorgsnämnden ska i upphandlingar av verksamhet följa kommunens riktlinjer avseende kommersiella och andra krav som ska ställas på avtalsparter. Nämnden ska i varje upphandling ta hänsyn till verksamhetens specifika förutsättningar. Avsteg från kommungemensamma villkor ska alltid godkännas av upphandlingsenheten.

2. Syfte

Vård- och omsorgsnämnden har ett ansvar för att nämndens verksamhet bedrivs enligt gällande lagar, föreskrifter, mål och riktlinjer. Detta gäller även då uppdrag lämnas över till privata utförare. Nämnden ansvarar även för uppföljning och kontroll inom sitt ansvarsområde. Genom att använda sig av denna plan kan vård- och omsorgsförvaltningen säkerställa att verksamheten som överlämnas till privata utförare håller hög kvalitet och bedrivs enligt de krav som kommunen ställer. Detta leder till att medborgarna får den hjälp de behöver och att vård- och omsorgsförvaltningen kan bedriva sitt arbete på ett professionellt och transparent sätt.

Förvaltningens uppföljning har i huvudsak två syften:

- Att säkerställa att nämndens verksamhet bedrivs enligt gällande lagar och föreskrifter.
- Att säkerställa att uppdrag som överlämnats till privata utförare utförs i enlighet med kraven i upphandlingsdokumentet, anbud och avtal.

Förvaltningens uppföljning utgör ett led i fortsatt utveckling av nämndens verksamhet. Uppföljningsarbetet är ett viktigt verktyg för såväl nämnd som utförare i arbetet med ständiga förbättringar. Ambitionen är att kommuninvånare och brukare upplever att erbjuden vård motsvarar behoven och håller en hög kvalitet i förhållande till lagstiftning och förväntningar. Föreliggande uppföljningsplan syftar till att ställa upp ramar för förvaltningens uppföljning och insyn av verksamhet som bedrivs av privata utförare (hädanefter benämnt Avtalsuppföljning).



3. Avgränsning

Uppföljningsplanen är en tillämpning av anvisningen som kommunfullmäktiges program innehåller. Uppföljningsplanen innefattar till viss del en beskrivning av den löpande uppföljning som sker i individärenden där avtal slutits med privata utförare. Planen beskriver primärt den övergripande verksamhetsuppföljning av privata utförare som nämnden ansvarar för. Planen innefattar inte övriga uppföljningsformer som följer av lagstiftning, föreskrifter och annan uppföljning inom nämndens ansvarsområde.

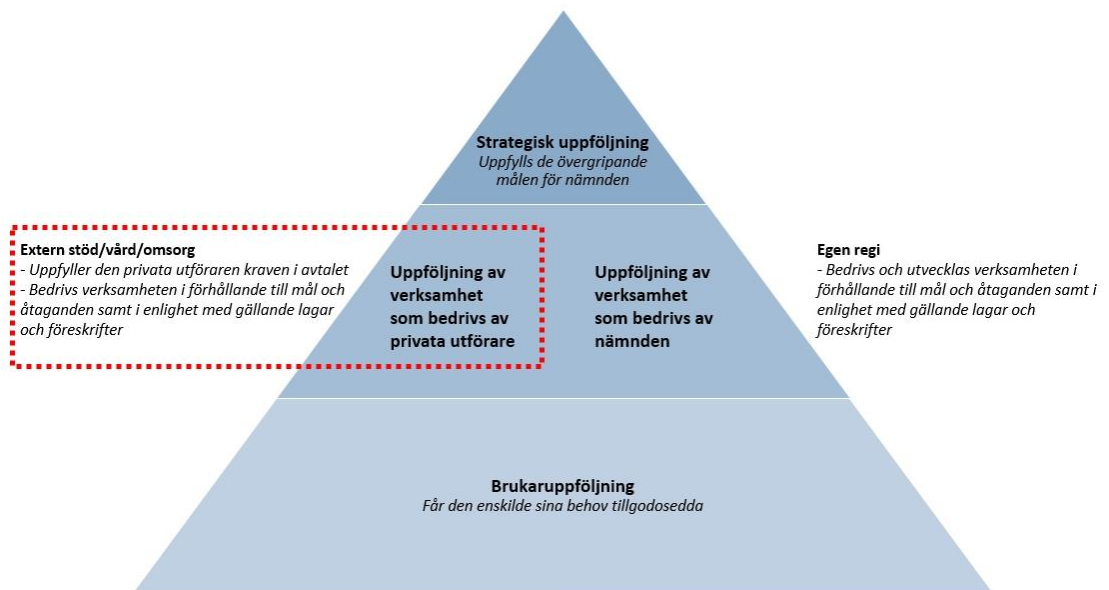


Illustration av nämndens uppföljningsansvar på olika nivåer, föreliggande plan berör området Uppföljning av verksamhet som bedrivs av privata utförare.

4. Löpande avtalsuppföljning – individärenden

Vård och omsorgsförvaltningen ansvarar för att följa upp de avtal som tecknats med privata utförare i enlighet med lagen om offentlig upphandling (LOU) och lagen om valfrihetssystem (LOV) samt avtal som tecknats inom ramen för direktupphandling.

Vid överlämning av verksamhet till privat utförare och uppföljning och insyn av den verksamhet som överlämnats gäller följande utgångspunkter inom ramen för individärenden:

1. Upphandling: Vid upphandling av en privat utförare ska Vård och omsorgsförvaltningen säkerställa att företaget har erfarenhet och kompetens inom det område som ska utföras. Det är också viktigt att se till att företaget har tillräckliga resurser för att utföra uppdraget på ett professionellt sätt.
2. Kontrakt: Ett tydligt kontrakt mellan Vård och omsorgsförvaltningen och den privata utföraren är viktigt för att båda parter ska ha samma förväntningar på uppdraget. Kontraktet ska innehålla information om vilken typ av tjänster som ska utföras, hur länge avtalet ska gälla, vilka kostnader som är inkluderade och vilka krav som ställs på den privata utföraren.



Vård- och omsorgsnämnden

3. Uppföljning: Vård och omsorgsförvaltningen i samarbete med upphandling ska ha regelbundna möten med den privata utföraren för att följa upp arbetet och se till att verksamheten utförs på ett professionellt sätt. Det är viktigt att se till att de avtalade tjänsterna utförs i enlighet med kontraktet och att kvaliteten på tjänsterna upprätthålls.
4. Insyn: Det är viktigt att Vård och omsorgsförvaltningen i samarbete med upphandling har möjlighet att granska verksamheten som utförs av den privata utföraren. Det kan ske genom att förvaltningen gör besök i den privata utförarens lokaler, genom intervjuer med personal och genom att följa upp klagomål från brukare.
5. Användarinflytande: Enskilda som erhåller insats ska ha möjlighet att ge feedback på verksamheten som utförs. Vård och omsorgsförvaltningen bör ha en tydlig rutin för att ta emot och följa upp sådan feedback.
6. Återrapportering: Vård och omsorgsförvaltningen ska återrapportera till den privata utföraren om eventuella brister eller problem som uppstår. Det är viktigt att problemen åtgärdas så snabbt som möjligt för att säkerställa kvaliteten på tjänsterna.
7. Uppföljning av kostnader: Vård och omsorgsförvaltningen ska kvalitetssäkra kostnaderna för verksamhet som bedrivs av privata utförare utifrån pris och kvalitet.
8. Avslutning av avtal: Vid avslutning av avtal med en privat utförare ska Vård och omsorgsförvaltningen försäkra sig om att överlämnandet av verksamheten sker på ett professionellt sätt och att all nödvändig dokumentation inhämtas och/eller överlämnas.

5. Planerad avtalsuppföljning – verksamhetsnivå

Avtalsuppföljningen är till övervägande del planerad utifrån att förvaltningen tar fram en plan samt genomför uppföljningen i enlighet med planen. Avtalsuppföljningen på verksamhetsnivå består av två delar där den ena avser uppföljning av upphandlande enhet utifrån LOV eller LOU och den andra som en egen kontroll inom ramen för beslutad internkontrollplan.

Avtalsuppföljningen kommer att ske genom uppställda kontrollmoment och kontrollpunkter i vård och omsorgsnämndens internkontrollplan. I händelse av att nämnden beslutar att uppföljningen inte ska ingå i internkontrollplanen kommer en separat rapport att upprättas. Ambitionen är att privata utförare som förvaltningen ingår avtal med ska följas upp genom internkontroll vid minst ett tillfälle under den aktuella mandatperioden.

Uppföljningen omfattar:

- Utförare som nämnden ingått avtal med upphandlade enligt lagen om offentlig upphandling (LOU). (Här ingår köp av enstaka platser och/eller insatser hos privata utförare genom direktupphandling).
- Utförare som nämndens ingått avtal med upphandlade enligt lagen om valfrihetssystem (LOV).

6. Uppföljningsform

Den planerade avtalsuppföljningen ska vara enhetlig och systematisk. Uppföljningen innefattar följande övergripande områden:

Kontroll av utförarens ekonomiska förutsättningar. Utföraren ska ha ekonomiska förutsättningar att bedriva den egna verksamheten. Med ekonomiska förutsättningar menas att utföraren kan bära sina kostnader och inte riskera nedstängning eller konkurs.

Kontroll av tillståndsbevis. Inspektionen för vård och omsorg (IVO) utfärdar tillstånd för vissa verksamheter. Att ett giltigt tillstånd finns är en förutsättning för att verksamheten ska kunna bedrivas. Kontroll görs att tillståndsbevis är aktuellt och motsvarar rådande förutsättningar.

Kontroll av tillsynsbeslut. Tillståndspliktiga verksamheter granskas årligen av IVO. Tillsynsbesluten begärs in vid uppföljning.

Dokumentgranskning. Socialstyrelsen ställer krav på utförare av vård och sociala tjänster att ha ett kvalitetsledningssystem med de anvisningar, rutiner och instruktioner som bedöms nödvändiga för verksamheten. Dokumentgranskning och kontroll görs för att säkerställa att kravställda anvisningar, rutiner och instruktioner finns implementerade i den aktuella verksamheten.

Direktkontakt med utförarverksamhet. Besök, intervjuer alternativt enkät som i semistrukturerad form som bygger på upphandlingsdokument och avtalade krav. Genom direktkontakt stämmer förvaltningen av hur väl utföraren lever upp till avtalets krav, om verksamheten håller rätt kvalitet samt vilka eventuella förbättringsområden som finns.

7. Händelsestyrd uppföljning

På förekommen anledning, exempelvis vid misstanke om brister i verksamheten, kan en händelsestyrd och oplanerad uppföljning göras. Den händelsestyrda uppföljningen syftar till att följa upp och kontrollera eventuella brister i verksamheten och sker utöver den planerade avtalsuppföljningen. Beslut om ev. händelsestyrd uppföljning fattas av förvaltningens ledningsgrupp. Observera att brister som härleds till enskilt individärende följs upp i sedvanlig ordning omgående av ansvarig handläggare inom ramen för myndighetsutövningen.

8. Bedömning och återrapportering

Återrapportering till utföraren

Uppföljningen ska rapporteras till utföraren i form av en skriftlig redogörelse. I de fall nämnden uppmärksammat brister i verksamheten åläggs utföraren att inom angiven tidsram lämna in en åtgärdsplan som redogör för hur utföraren avser komma till rätta med bristen.

Återrapportering till nämnden

En sammanställning över de privata utförare som följts upp ska delges nämnden årligen inom processen för internkontroll. I sammanställningen ska det framgå vilka utförare som följts upp samt utfallet för uppföljningen. Vid allvarliga brister ska åtgärder vidtas och nämnden informeras omgående.

Vård- och omsorgsförvaltningen
Karin Borgström,

karin.borgstrom@habo.se

Begäran om yttrande om uppföljning av verksamhet som utförs av privata utförare

Sammanfattning

Uppföljningsarbetet är ett viktigt verktyg för såväl nämnd som utförare i arbetet med ständiga förbättringar. Ambitionen är att kommuninvånare och brukare upplever att erbjudet stöd/omsorg/vård motsvarar behoven och håller en hög kvalitet i förhållande till lagstiftning, ställda krav och förväntningar. Vård och omsorgsnämnden besvarar kommunstyrelsens frågeställningar genom yttrande nedan.

1. **Hur har nämnden arbetat med programmet?**

Vård och omsorgsnämnden har inte fullföljt programmet fullt ut eller i dess samtliga delar de senaste åren. Förklaringen härleds till att det inte har funnits en för nämnden upprättad plan för systematisk uppföljning av verksamhet som lämnats till privata utförare, samt resursbegränsningar (personella såväl som ekonomiska) för att leverera samtliga uppgifter som programmet anger. Eftersom Håbo kommun är en mindre kommun kan det även föreligga en del sekretessbestämmelser som hindrar nämnden från att offentliggöra uppgifter för allmänheten, som placering på i särskilt boende och/eller korttidsboende utanför kommunen.

Vård- och omsorgsnämndens uppföljningsarbete har tidigare bestått i övergripande eller totala verksamhetsuppföljningar och kontroller för externa leverantörer, samt uppföljning och kvalitetssäkring av verksamhet utifrån ett brukar/klientperspektiv i pågående individärenden. Denna systematiska uppföljning har dock ej skett under de senaste åren och det är till stor del kopplat till personella resurser. De senaste åren har ej externa verksamheter inte systematiskt eller på ett strukturerat sätt granskats eller följts upp genom intern kontroll eller annan process utifrån de kriterier som anges i programmet t.ex. utförarens ekonomi, ägarförhållanden, miljö-, integrations- och jämställhetsarbete eller personalens villkor.

2. **Har programmet bidragit till att utveckla formerna för uppföljning av privata utförare?**

Ja, vård- och omsorgsnämnden har arbetat fram en plan för att utöka och förstärka uppföljningsarbetet avseende verksamhet som lämnas till privata utförare. Kvalitetskrav och formaliakrav (tillståndsplikt,



kompetenskrav, måluppfyllelse utifrån uppdragsbeskrivning) kommer ha företräde vid uppföljning i enlighet med gällande föreskrifter. Det är även viktigt med ett gott samarbete med kommunens upphandlingsenhet vid uppföljning.

3. **Har programmet inneburit omfattande arbetsbelastning/finns några förslag till tänkbara förenklingar i arbetet med privata utförare?**

Kravställningar på nämndens plan i delar som berör uppföljning av verksamhet utifrån vissa specifika kriterier kan medföra merkostnader och merarbete som inte går att inte motivera. I synnerhet om uppgifterna i slutänden begränsas för allmänhetens insyn till följd av sekretessbestämmelser. Sådana uppgifter bör övervägas att inte vara obligatoriska att inhämta för samtliga nämnder, utan anpassas utifrån verksamhetsspecifika förutsättningar.

Vård- och omsorgsförvaltningen
Myndighetsavdelningen
Marie Rönnqvist-Borneteg, Avdelningschef

marie.ronnqvist-borneteg@habo.se

Rapportering ej verkställda gynnande beslut år 2023, kvartal 1

Förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden godkänner förvaltningens rapport av verkställighet av beslut och överlämnar den till kommunfullmäktige och kommunens revisorer för kännedom

Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämnden är enligt 16§ 6h socialtjänstlagen (SoL) skyldig att rapportera till kommunfullmäktige om ej verkställda gynnande beslut. Dessa beslut ska även anmälas till Inspektionen för vård och omsorg, IVO. Beslut som avses är biståndsbeslut enligt SoL som inte verkställts inom tre månader från dagen för beslut, eller om insatsen avbrutits och därmed inte verkställts på nytt inom tre månader. Även beslut som tidigare rapporterats som ej verkställda eller avbrott ska rapporteras som avslutade när dessa verkställts.

Ärendet

För kvartal 1 år 2023, har sju ärenden rapporterats till IVO. Fyra är sedan tidigare rapporterade. Tre nya beslut har rapporterats för perioden. Två av ärendena som vi rapporterade förra kvartalet är nu rapporterade som verkställda till IVO och ett ärende har avlidit.

Alla sju ärenden rör beslut om insatsen särskilt boende.

Ärende 1. Gäller beslut om särskilt boende. Den enskilde har erbjudits plats fem gånger men tackat nej till alla erbjudanden. Senaste erbjudandet var i februari 2023.

Ärende 2. Gäller beslut om särskilt boende. Den enskilde har erbjudits plats tre gånger men tackat nej till alla erbjudanden.

Ärende 3. Gäller beslut om särskilt boende. Den enskilde har erbjudits plats vid ett tillfälle men tackat nej till erbjudandet.

Ärende 4. Gäller beslut om särskilt boende. Den enskilde har erbjudits plats tre gånger, men tackat nej till alla erbjudanden. Erbjuds senats plats i april 2023.

Ärende 5. Gäller beslut om särskilt boende. Den enskilde har erbjudits plats en gång i mars 2023 men tackat nej till erbjudandet.

Ärende 6. Gäller beslut om särskilt boende. Har ej erbjudits plats. Beviljad sedan november 2022. Har erbjudits utökad hemtjänst men tackat nej till detta.

Ärende 7. Gäller beslut om särskilt boende. Har precis erbjudits plats.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

IVO kan vid bedömning att nämndens verkställighet dröjt oskäligt lång tid för den enskilde överväga om att ansöka hos Förvaltningsrätten om utdömande av särskild avgift för ej verkställda beslut. Vitet beslutas utifrån insatsens karaktär och hur länge det dröjt för den enskilde till dess att beslutet verkställts. Vitesbeloppet bestäms till minst 10 000 kronor och högst 1 miljon kronor enligt 16 kap. 6b§ Socialtjänstlagen.

Barnperspektivet

Beslutet har ingen påverkan ur ett barnperspektiv.

Näringslivsperspektivet

Beslutet har ingen påverkan på näringslivet.

Uppföljning

Vård- och omsorgsnämnden följer kontinuerligt upp gynnande beslut som fattats och rapportering sker fyra gånger per år till IVO. Kommunfullmäktige och kommunens revisorer delges nämndens rapporter.

Beslutsunderlag

– Denna tjänsteskrivelse nr 7101, daterad 2023-04-28

Beslut skickas till

Kommunfullmäktige
Kommunens revisorer

Kommunledningsförvaltningen
HR-avdelningen
Carina Wiman, HR-partner
carina.wiman@habo.se

Årlig uppföljning av organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA

Förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden godkänner riskbedömning och åtgärder av organisatorisk och social arbetsmiljö.

Sammanfattning

Vård- och omsorgsförvaltningens chefer, medarbetare och skyddsombud har för år 2023 undersökt behov av åtgärder för att förebygga och minska risker för skada och ohälsa kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Förvaltningens tre avdelningar som vardera har ett antal enheter har alla utrett behoven av åtgärder kopplat till risker och arbetat efter checklistor som sedan har sammanställts på avdelningsnivå.

Ärendet

Vård- och omsorgsförvaltningen följer det antagna årshjulet för det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet, och har under februari-mars 2023 arbetat med OSA. Arbetet har bestått i att närmsta chef tillsammans med sina medarbetare har gått igenom checklistan för OSA (se bilaga), även skyddsombud har involverats i detta arbete. Syftet med checklistan är att identifiera vilken beredskap verksamheten har för att genomföra ett fungerande arbetsmiljöarbete inom OSA.

Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA

I Arbetsmiljöverkets vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) definieras OSA:

- Den organisatoriska arbetsmiljön är resultatet av hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas.
- Den sociala arbetsmiljön är hur vi samspelar med och påverkas av de personer som finns runt omkring oss, till exempel medarbetare och chefer. Till den räknas även digitala forum som e-post, sms, chatt och liknande.

Organisatorisk och social arbetsmiljö hänger ihop. Checklistan är ett stöd i att undersöka om det inom verksamheten finns policys, riktlinjer, mål, kunskaper, rutiner och handlingsplaner för att förebygga, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljöarbetet, det vill säga att identifiera och fånga upp utvecklingsbehov inom OSA-områdena.

Nuläge

I arbetet med OSA har följande fem områden kartlagts: arbetsbelastning, arbetsinnehåll, starkt psykiskt och påfrestande arbete, arbetstid och kränkande särbehandling. Nedan redovisas en övergripande sammanställning för de tre avdelningarna.



Arbetsbelastning

Upplevelsen av arbetsbelastningen varierar mellan enheterna i förvaltningen. På vissa av enheterna anger man att arbetsbelastningen är delvis rimlig och att man kan ta pauser och ha sin inplanerade rast. På andra enheter upplever man att arbetsbelastningen är för hög. Helgbemanningen pekas ut som en särskild risk i en av avdelningarna då det är svårt att få till en planering för att möta kraven. En faktor som ökar arbetsbelastningen för ordinarie personal är när vikarier inte har den medicinska delegering som krävs.

Som åtgärder föreslås att man ser över och går igenom rutinerna för prioritering vid hög arbetsbelastning. Rutin för planerad frånvaro behöver också ses över, samt att det behöver vara en god introduktion för vikarier.

Arbetsinnehåll

Vad gäller tydlighet i roller och ansvarsfördelning så varierar det mellan de olika enheterna. Inom en av avdelningarna anger man att det finns tydliga roller på de flesta enheterna. Inom en annan avdelning anger några enheter att det saknas tydliga ansvarsbeskrivningar för de olika rollerna, vilket kan skapa viss stress.

Huruvida det finns stöd att få vid behov av exempelvis kollegor, chef, specialister och system ser även det olika ut mellan avdelningarna. Kopplat till att Vård- och omsorgsförvaltningen är ny kan otydlighet upplevas och vissa delar av chefsstöd upplevs bristfälliga. I en av avdelningarna upplever medarbetarna att de kan få stöd och hjälp av kollegor och chef när man behöver det. En av enheterna upplever behov av bättre systemstöd och IT-stöd för att möta kraven. En av avdelningarna anger att man har rutiner för arbetssätt, hjälpmedel och skyddsutrustning och där rutiner ännu inte finns så skall dessa rutiner även implementeras på den enheten.

Åtgärder är att tydliggöra gränsdragningar och förtydliga roller genom att upprätta specifika ansvarsbeskrivningar där det idag saknas.

Starkt psykiskt och påfrestande arbete

Upplevelsen av om det finns tillräckligt stöd och åtgärder för medarbetare att hantera arbetsuppgifter som är starkt psykiskt påfrestande i verksamheten, varierar mellan avdelningarna. En av avdelningarna anger att det finns stöd på övergripande nivå om en händelse skulle uppstå oväntat. Dock finns där en enhet där medarbetarna delvis upplever behov av mer stöd. Detta är inte aktuellt för övriga enheter. I en av de andra avdelningarna önskar man ökat chefsstöd samt stöd från samordnare för att kunna hantera arbetsuppgifter som är starkt psykiskt påfrestande i verksamheten. Och i den sista av avdelningarna upplever personal generellt att det finns stöd att få av kollegor, samordnare, chef och arbetsplatsombud.

Åtgärder som anges genomgående är att öka kunskapen genom utbildningar och handledning. En ytterligare åtgärd är att ha punkten återkommande på APT.



Arbets tid

På samtliga enheter känner personal och chefer till att riskbedömningar av arbetsmiljön skall göras vid förändringar av arbetstidens förläggning. Dessvärre görs inte detta fullt ut eller i god tid inför en förändring på alla enheter. Generellt upplever personalen i hela förvaltningen att de kan ha sin rast och sina pauser enligt planeringen om inget oförutsett inträffar. Inom en av avdelningarna är planeringen för återhämtning bristfällig vid schemaläggning, då det förekommer arbete kväll och sedan dag inom hela avdelningen. I och med de nya kraven på dygnsvila så kommer det dock bli en schemaförändring inom kort.

Åtgärder som är planerade är att hitta arbetssätt för att chefer, samordnare, personal och skyddsombud skall få in riskbedömningen som en del i det ordinarie arbetet.

Kränkande särbehandling

Överlag upplever både chefer och medarbetare att det finns brister inom området kränkande särbehandling. Som planerad åtgärd anges att rutinen ska lyftas och kunskapen inom området ska ökas genom på APT-möten.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Beslutet innebär inga ekonomiska konsekvenser.

Barnperspektivet

Beslutet har ingen påverkan ur ett barnperspektiv.

Näringslivsperspektivet

Beslutet har ingen påverkan på näringslivet.

Uppföljning

Beslutet kräver ingen uppföljning.

Beslutsunderlag

- Denna tjänsteskrivelse nr 7109, daterad 2023-05-04
- Återrapportering OSA nr 7110, daterad 2023-05-04
- Mall riskbedömning och handlingsplan, nr 7177, daterad 2023-05-15

Beslut skickas till

HR-avdelningen

Kommunledningsförvaltningen
HR-avdelningen
Carina Wiman, HR-partner
carina.wiman@habo.se

Återrapportering, Organisatorisk och social arbetsmiljö 2023

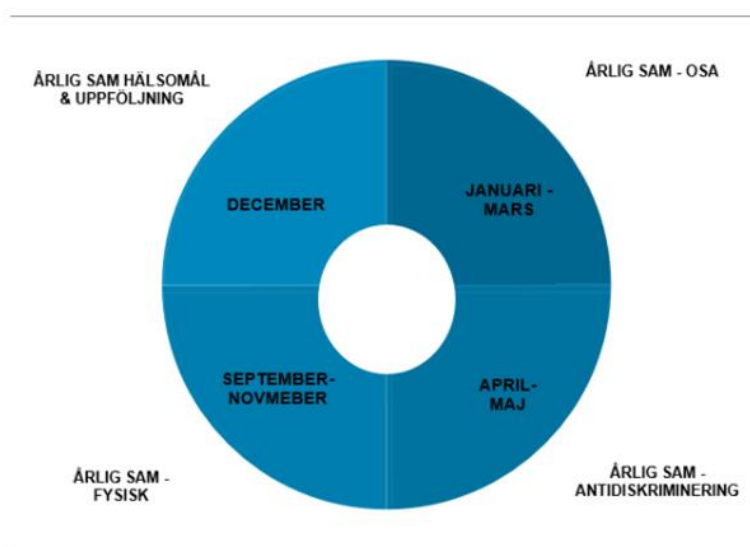
Bakgrund

I januari 2022 påbörjade Vård- och omsorgsförvaltningen ett aktivt arbete med det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet. Lagstiftning styr arbetsgivarens ansvar att aktivt och systematiskt arbeta med att minska och förebygga risker för skada och ohälsa i arbetet.

Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett ledningssystem för *hur* vi som arbetsgivare ska arbeta för att följa arbetsmiljölagen, arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och vår egen arbetsmiljöpolicy. Det årliga SAM är i Håbo kommun uppdelat i fyra block:

Kommunövergripande årsplanering gällande årligt SAM



Vård- och omsorgsförvaltningen följer det antagna årshjulet för det årliga systematiska arbetsmiljöarbetet, och har under februari-mars 2023 arbetat med OSA. Arbetet har bestått i att närmsta chef tillsammans med berörda medarbetare har gått igenom checklistan för OSA (se bilaga), även skyddsombud har i möjligaste mån involverats i detta arbete. I de fall arbetsplatsen saknar skyddsombud har medarbetare utsetts för att representera sin enhet. Syftet med denna checklista är att identifiera vilken beredskap verksamheten har för att genomföra ett fungerande arbetsmiljöarbete inom OSA.

Riskbedömningarna har gjorts på enhetsnivå. Dessa har sedan sammanställts och analyserats på avdelningsnivå. Sammanställningen går därefter som ett informationsärende till ansvarig nämnd.

Organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA

I Arbetsmiljöverkets vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) definieras OSA:

- Den organisatoriska arbetsmiljön är resultatet av hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas.
- Den sociala arbetsmiljön är hur vi samspelar med och påverkas av de personer som finns runt omkring oss, till exempel medarbetare och chefer. Till den räknas även digitala forum som e-post, sms, chatt och liknande.

Organisatorisk och social arbetsmiljö hänger ihop sinsemellan. Bifogad checklista är ett stöd i att undersöka om det inom verksamheten finns policys, riktlinjer, mål, kunskaper, rutiner och handlingsplaner för att förebygga, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljöarbetet, det vill säga att identifiera och fånga upp utvecklingsbehov inom OSA-områdena.

Nuläge

I arbetet med OSA har följande fem områden kartlagts:

- Arbetsbelastning
- Arbetsinnehåll
- Starkt psykiskt och påfrestande arbete
- Arbetstid
- Kränkande särbehandling

Myndighetsavdelningen

Nedan följer en avdelningsövergripande sammanställning av det OSA-arbete som gjorts inom Myndighetsavdelningen. Samtliga tre enheter och ledningsgruppen har genomfört checklistan. Ansvarig chef för respektive arbetsgrupp/enhet ansvarar för att uppföljningar av åtgärderna görs.

Arbetsbelastning

Den tidigare Socialförvaltningen delades upp i två förvaltningar (Vård- och omsorgsförvaltningen och Socialförvaltningen) vid årsskiftet 2022/2023. I och med att Vård- och Omsorgsförvaltningen är ny, pågår ett arbete med att skapa en ny struktur.

På en av enheterna anger man att arbetsbelastningen är delvis rimlig. Dock behöver enhetens rutin för prioritering vid hög arbetsbelastning ses över och gås igenom. På samma enhet behöver rutinen för planerad frånvaro ses över. På en av de andra enheterna anger man att arbetsbelastningen är hög och att det dessutom finns svårigheter med system och support, vilket skapar stress hos medarbetarna.

Arbetsinnehåll

Kopplat till den nya förvaltningen kan otydlighet upplevas och vissa delar av chefsstöd är bristfällig. En av enheterna behöver gå igenom ansvarsbeskrivning. En annan enhet

Kommunledningsförvaltningen

har tidigare haft handledning som rutin, men handledningen är just nu pausad. Möjlighet att få stöd från teamledare finns dock regelbundet.

Starkt psykiskt och påfrestande arbete

Medarbetarna på en av enheterna upplever delvis behov av mer stöd. Detta är inte aktuellt för övriga enheter. På övergripande nivå finns stöd om händelse skulle uppstå oväntat.

Arbets tid

Merparten av enheterna anger att förläggning av arbetstiden fungerar väl.

Kränkande särbehandling

Rutinen om kränkande särbehandling är delvis känd. Som åtgärd anges att samtliga enheter kommer att ta upp rutinen på APT under våren, och att få med rutinen vid introduktion av nyanställda.

Avdelningen för äldreomsorg och sjukvård i hemmet

Nedan följer en avdelningsövergripande sammanställning av det OSA-arbete som gjorts på avdelningen. Samtliga tio enheter och ledningsgruppen har genomfört checklistan. Ansvarig chef för respektive arbetsgrupp/enhet ansvarar för att uppföljningar av åtgärderna görs.

Arbetsbelastning

En av enheterna upplever att det är svårt att räkna till i förhållande till antalet gäster. På flera av äldreboendena upplevs helgbemanningen delvis som en risk. Det är svårt att få till en planering för att möta kraven. Åtgärder som föreslås är hjälp med planeringen samt att det behöver vara en god introduktion för vikarier då ordinarie personal upplever att det kan vara belastande att arbeta med nya vikarier. Det upplevs även tungt att arbeta med personal som inte har läkemedelsdelegering.

Arbetsinnehåll

En av enheterna upplever behov av bättre systemstöd och IT-stöd för att möta kraven.

Starkt psykiskt och påfrestande arbete

En av enheterna önskar ett ökat chefsstöd samt ytterligare stöd från samordnare för att kunna hantera arbetsuppgifter som är starkt psykiskt påfrestande i verksamheten. En av de andra enheterna upplever delvisa behov av stöd och åtgärder, och har som åtgärd satt upp det som en återkommande punkt på APT.

Arbets tid

På samtliga enheter känner personal och chefer till att riskbedömningar av arbetsmiljön skall ska göras vid förändringar av arbetstidens förläggning. Dessvärre görs inte detta fullt ut eller i god tid inför en förändring. Planerade åtgärder är att hitta arbetssätt för att chefer, samordnare, personal och skyddsombud skall få in riskbedömningen som en del i det ordinarie arbetet.

Kränkande särbehandling

Enstaka enheter saknar kunskap om rutinen för kränkande särbehandling, som åtgärd

kommer rutinen att lyftas på APT under våren.

Avdelningen för hemtjänst

Nedan följer en avdelningsövergripande sammanställning av det OSA-arbete som gjorts inom avdelningen för hemtjänst. Samtliga enheter har genomfört checklistan. Ansvarig chef för respektive arbetsgrupp/enhet ansvarar för att uppföljningar av åtgärderna görs.

Arbetsbelastning

Medarbetarna i hemtjänsten upplever att de har en någorlunda jämn arbetsbelastning och att de, för det mesta, kan ta pauser och ha sin inplanerade rast. Ibland händer det dock att någons frånvaro inte kan ersättas med vikarie och då får befintlig personal hjälpas åt att ta de besök som är inplanerade på den person som är frånvarande. Det kan bli en högre belastning för befintlig personal om vikarier inte har den medicinska delegering som krävs. Medarbetarna upplever över lag, att de kan koppla bort sitt arbete på sin fritid och har en bra balans mellan arbete och fritid. Man upplever också att man kan få stöd och hjälp av kollegor och chef om man behöver det.

Arbetsinnehåll

Det finns tydliga roller på de flesta enheterna och det är ett pågående arbete hos den enhet som ännu inte har tydliga roller. Det finns intresse i personalgruppen att ha olika ansvarsområden och det finns också olika utbildningar som personal anmäls till, för att sedan kunna vara ett stöd för övrig personal när behov uppstår. Hemtjänsten har rutiner för arbetssätt, hjälpmedel och skyddsutrustning och där rutiner ännu inte finns så skall dessa rutiner även implementeras på den enheten.

Starkt psykiskt och påfrestande arbete

Personal upplever att det finns stöd att få (av kollegor, samordnare och chef), då man kan uppleva psykiskt påfrestande arbetsuppgifter emellanåt. När det inbjuds till utbildningar inom varierande områden, anmäls intresserad personal från varje område.

Arbetsid

Riskbedömningar vid förändringar av arbetspass som är avsedda att vara i ett längre perspektiv har delvis gjorts och genomförs vid behov. Här behöver man bli bättre på att riskbedöma vid ändringar. I nuläget upplever personal att de kan ha sin rast och sina pauser enligt planeringen om inget oförutsett har inträffat. Samtliga enheter anger att det är påfrestande att arbeta kväll och sedan nästföljande dag på det. I och med de nya kraven på dygnsvila så kommer det dock bli en schemaförändring inom kort.

Kränkande särbehandling

Det är inte många i personalgrupperna som har kännedom och kunskap om policyn kring ämnet. Samtliga enheter inom hemtjänsten kommer att tala om detta på kommande APT och även skriva ut rutinen så den finns på varje enhet. Dialog om kränkande särbehandling och den rutin som följer, kan också tas upp på morgon- och kvällsmöten.




Checklista Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) 2023

Datum för riskbedömning: 202X-XX-XX

Ansvarig chef:

Följande skyddsombud och medarbetare har deltagit:

RISKER FÖR SKADA OCH OHÄLSA	JA (X)	DELVIS (X)	NEJ (X)	VET EJ (X)	UPPLEVD RISK & ÅTGÄRD/ÅTGÄRDER	ANSVARIG (för- efternamn)	KLART (åå-mm-dd)	UPPFÖLJNING (åå-mm-dd)	ÖVRIGT
ARBETSBELASTNING									
Upplever ni att det finns <i>balans mellan krav och resurser</i> i arbetet?									<p>Krav kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk natur t.ex. arbetsmängd, arbetets svårighetsgrad, deadlines, etiska dilemman, tung fysiskt arbete m.m. Med resurser menas t.ex. arbetsmetoder, arbetsredskap, kompetens, bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, mandat, stöd från kollegor och chef m.m.</p>
Upplever ni att det finns möjlighet till <i>återhämtning</i> i arbetet?									<p>Återhämtning handlar om raster och pauser, att hinna reflektera, att kunna varva mer utmanande arbetsuppgifter med mer rutinmässiga, enklare arbetsuppgifter. Målet är ett arbetstempo som är balanserat och som håller över tid. För information om strategier för återhämtning, se; https://www.suntarbetsliv.se/forskning-pa-5/aterhamtning-pa-jobbet/</p>

<p>Finns det möjlighet till <i>ostörd återhämtning</i> vid raster och pauser vid behov?</p>						<p>Här kan det både handla om lugn och ro, att inte behöva vara anträffbar hela tiden, att man kan prata om privata saker på lunchen och inte bara arbetsrelaterade samtal med mera.</p>
<p>Upplever ni att det finns en gränsdragning <i>mellan arbete och fritid</i>. Är det okej att att vara ledig på sin fritid?</p>						
ARBETSINNEHÅLL						
<p>Finns det stöd för prioritering av arbetsuppgifter i situationer av hög arbetsbelastning?</p>						<p>Det behöver finnas dialog kring vad som kan nedprioriteras och vad som inte kan det, vid för hög arbetsbelastning</p>
<p>Har ni tydliga roller och ansvarsområden?</p>						<p>Det behöver finnas dialog kring vad som ingår i arbetet, vilka förväntningar på prestation och resultat som finns, samt ansvar och befogenheter</p>
<p>Är det tydligt för alla medarbetare vilka arbetssätt, eventuella hjälpmedel och eventuell skyddsutrustning som ska användas i arbetet?</p>						
<p>Finns stöd att få vid behov exempelvis från kollegor, chef, specialister, system?</p>						
STARKT PSYKISKT PÅFRESTANDE ARBETE						
<p>Finns tillräckligt stöd och åtgärder för medarbetare att hantera arbetsuppgifter som är <i>starkt psykiskt påfrestande</i> * i verksamheten? (Handlar om att möta människor i kris, svår sjukdom, misär, hot och våld och med stort hjälpbehov Definitionen innefattar även behov av att fatta svåra beslut med allvarliga konsekvenser för andra, se även fliken Stöd och information)</p>						<p>Om detta inte finns i verksamheten - sätt ett kryss i rutan VET EJ (som i detta fallet står för EJ AKTUELLT)</p>

ARBETSTID							
Känner ni till att riskbedömning (arbetsmiljö) ska göras <i>vid förändringar</i> av arbetstidens förläggning (exempelvis införande av arbete på helger och kvällar, längre arbetspass, delade turer, natt, jour m.m.)							
Genomför ni sådana riskbedömningar (enligt ovan) vid behov?							Om detta inte finns i verksamheten - sätt ett kryss i rutan VET EJ (som i detta fallet står för EJ AKTUELLT)
Har ni rutiner för att hantera <i>hälsorisker utifrån längre arbetsperioder</i> (långa arbetspass, långa arbetsveckor och/eller långa perioder av övertidsarbete) om detta skulle uppstå?							Om detta inte finns i verksamheten - sätt ett kryss i rutan VET EJ (som i detta fallet står för EJ AKTUELLT)
Säkerställs <i>planering av återhämtning</i> utifrån schemaläggning (ex. raster, dygnsvila och veckovila?)							
Tar ni <i>rast och pauser</i> enligt den arbetsplanering som finns?							
KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING							
Känner ni till Håbo kommuns rutiner gällande kränkande särbehandling? (Hittas i arbetsmiljöhandboken.)							"Att kränka betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt, och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap." /Från vägledningsmaterial OSA, Arbetsmiljöverket
Upplever ni att rutinerna gällande kränkande särbehandling fungerar utifrån dessa delar: (1) hur man anmäler <i>egna upplevelser</i> av kränkande särbehandling (2) vad som händer efter sådan anmälan (3) vad chefens ansvar består av (4) hur man kan få stöd och hjälp vid behov?							
Känner ni till rutinen för hur man ska göra om man misstänker eller har upplevt att <i>någon annan</i> blivit utsatt för kränkande särbehandling?							

ARBETSBELASTNING

För en hälsosam arbetsbelastning ska kraven och resurserna balanseras. Kraven kan exempelvis bestå av mängden arbete, krav på kvalitet och kvantitet, svåra och ansvarsfulla uppgifter, att jobba mot deadlines, att ha flera uppgifter som ska göras samtidigt med mera. **Kraven** kan vara **fysiska** (exempelvis tunga lyft, repetitiva uppgifter), **kognitiva** (att ha många bollar i luften, att lösa komplexa uppgifter), **eller emotionellt krävande** (krävande kunder etc.) Behov av åtgärder vid allvarliga risker för skada och/eller ohälsa kan vara att öka resurserna eller hitta sätt att bättre hantera och/eller minska på kraven. Exempel på åtgärder för ohälsosam arbetsbelastning och starkt psykiskt påfrestande arbete kan vara exempelvis:

- tillräcklig bemanning
- kompetensutveckling
- utökat handlingsutrymme
- tydlig information/återkoppling
- tydliga beslut
- tillgång till internt eller externt stöd/handledning
- stödande och reflekterande samtal i grupp
- utbildning och information
- arbetsredskap av olika slag
- återhämtning genom variation genom vissa rutinmässiga arbetsuppgifter, lugnare tempo, arbetssätt, sittande-gående arbete, varva möten med egen jobbtid med mera

ARBETSTID

Det är väl känt att arbetstidens förläggning kan utgöra en risk för ohälsa hos arbetstagarna. Trots det behöver arbete förläggas på arbetstider som innebär risker för ohälsa. Det går inte att undvika exempelvis inom vård, omsorg eller räddningstjänst. Kunskap om hur arbetstid ska planeras på bästa sätt är en förutsättning för att minska riskerna för ohälsa. Det är också viktigt att alla arbetstagare får samma chans till stöd från chefer och kollegor, liksom möjlighet till delaktighet och inflytande samt tillgång till kommunikationsforum och lärande – oavsett hur arbetstiderna ser ut.

Forskningen har visat på risker som framförallt är kopplat till skiftarbete, nattarbete, delade arbetspass, mycket övertidsarbete, långa arbetspass eller att ett mycket flexibelt arbete i tid och rum. Återhämtning behövs både under arbetspassen och mellan arbetspassen.

Förebyggande åtgärder för att hantera risker för skada och ohälsa utifrån arbetstidsförläggning kan vara exempelvis:

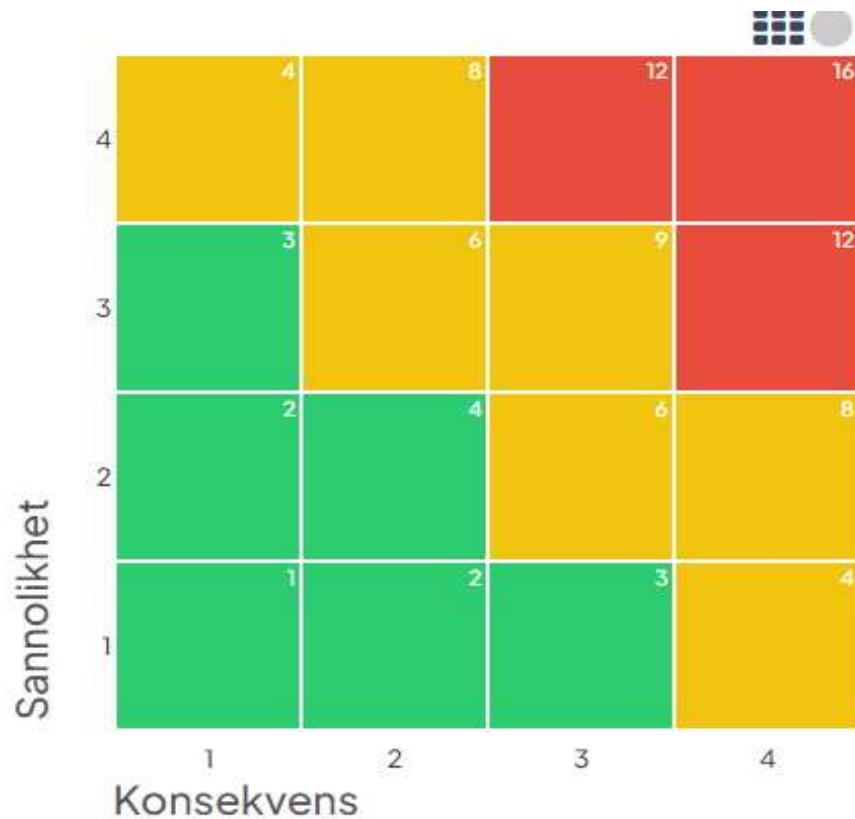
- förändring schema
- byte av arbetsuppgifter
- förlägga skiftarbetet på annat sätt
- i möjligaste mån förlägga riskfyllda arbetsuppgifter eller moment under dagtid
- följa upp behov och möjligheter till återhämtning genom raster, pauser, sömn, fritidsaktiviteter
- följa upp behov och möjligheter till delaktighet och inflytande oavsett arbetstidsförläggning
- följa upp behov och möjligheter till kommunikation, lärande, information, instruktioner oavsett arbetstidsförläggning
- följa upp behov av stöd från kollegor och chef
- tydliggöra gränser mellan arbete och fritid
- utbildning i hälsorisker utifrån arbetstid
- planera rotationsbyte framåt vid skiftarbete (förmiddagspass, eftermiddagspass, nattpass, sedan ledigt har visat sig bättre för hälsan än tvärtom)

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Arbetsgivaren ska förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling. Som med allt arbetsmiljöarbete är det nödvändigt att medarbetare får vara med och påverka. Involvera gärna alla i en dialog kring vad som kan vara kränkande särbehandling på er arbetsplats och hur ni kan förebygga det. När det gäller hantering av kränkande särbehandling ska det finnas kända rutiner där det ska framgå vem som tar emot information, vad som händer med informationen samt hur och var utsatta kan få snabb hjälp. Konflikter, hög arbetsbelastning, oklar arbetsfördelning och negativt upplevda förändringar kan utgöra särskilda risker för kränkande särbehandling. Ibland kan problem med kränkande särbehandling angränsa till frågor om hot och våld.

Kränkningar kan vara både ord och handling. Kränkande särbehandling definieras i föreskrifterna så här: "Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap."

Företagshälsovården kan vara en viktig resurs för att hantera kränkande särbehandling som kan stödja vid utredning och utbildning. Andra åtgärder kan vara utbildning för chefer och medarbetare, hantera hög arbetsbelastning och stress i arbetsgruppen, gruppdiskussioner kring samtalsklimat och kommunikation, hantering av missnöje och konflikter, bemötande, spelregler för gruppen, gemensamma trivselaktiviteter för att lära känna varandra bättre, utbildning i kränkande särbehandling, gruppövningar, titta på utbildningsfilmer gällande kränkande särbehandling, genomgång av kommunövergripande och eventuella lokala rutiner m.m.



	Sannolikhet	Konsekvens
4	Mycket hög sannolikhet	Mycket stor konsekvens
3	Hög sannolikhet	Stor konsekvens
2	Medelhög sannolikhet	Medelstor konsekvens
1	Låg sannolikhet	Liten konsekvens

Riskvärdet i matrisen skapas genom att bedöma de två parametrarna SANNOLIKHET och KONSEKVENNS, och därefter kombineras dessa två enligt tabellen ovan. (Underlag till stöd för bedömning kan förutom medarbetarnas upplevelser också grunda sig i tillbuds- och olycksfallsstatistik, sjukfrånvarostatistik, resultat av medarbetarenkät etc). Bedömning av sannolikhet handlar om hur låg, medelhög eller hög risk som finns för skada och/eller ohälsa bland medarbetarna relaterat till den fråga som ställs i kolumn A. Därefter ska bedömningen ske utifrån vilken konsekvens risken kan få i form av skada och ohälsa. "Liten konsekvens" innebär ett visst obehag, lätt huvudvärk, blåmärken m.m.

Enligt riskmatrisen ovan kan siffran 4 bedömas antingen som grön (inga åtgärder behövs) eller gul (åtgärder ska göras så långt det är möjligt), och detta grundas i den sammanvägda bedömningen. En medelhög sannolikhet (2) i kombination med en medelstor konsekvens (2) bidrar till en grön 4, vilket klassas som en risk som inte behöver åtgärdas. Om en risk däremot bedöms antingen ha mycket hög sannolikhet att inträffa (4) ELLER bedöms leda till en mycket stor konsekvens (4) i form av skada eller hälsa, så blir riskvärdet fortfarande siffran 4 men den blir gulmarkerad, det vill säga att det blir ett högre riskvärde där åtgärder behöver göras för att eliminera eller åtminstone minska

Vi riskvärderar fortfarande siffran 4 men den blir guldmarkerad, det vill säga att det blir ett högre riskvärde där åtgärder behöver göras för att eliminera eller åtminstone minska risken så långt det är möjligt. Även om den andra parametern bedöms som låg (1), så leder alltså alltid kombinationer som inkluderar siffran 4 till ett högre riskvärde.

Vård- och omsorgsförvaltningen

Karin Borgström, förvaltningschef

Strategi för hälsosamt åldrande

Förslag till beslut

1. Vård och omsorgsnämnden godkänner yttrandet gällande återkoppling i ärende Strategi för hälsosamt åldrande
2. Vård- och omsorgsnämnden beslutar att överlämna yttrandet till kommunstyrelsen

Sammanfattning

Kommunfullmäktige föreslår besluta om en strategi för ett hälsosamt åldrande i Håbo och att också besluta om uppdrag till nämnderna för dess genomförande.

Strategin utgår från de fyra hörnpelare som anses ha särskild betydelse för ett gott åldrande, fysisk aktivitet, bra matvanor, social gemenskap och meningsfullhet. Håbo kommuns utvecklingsbehov för arbetet med äldre föreslås delas in i fyra fokusområden:

- ett hållbart boende
- ett aktivt socialt liv
- att delta i samhället på egna villkor
- samhällsstöd.

Strategin har remissbehandlats och i det reviderade förslaget har hänsyn tagits till de inkomna synpunkterna från de svarande remissinstanserna.

Ärendet

Enligt bilaga 1, Uppdrag för genomförande av strategi för hälsosamt åldrande ska uppdragen återredovisas. Respektive nämnd ska därför inkomma med en uppdatering och nulägesrapport kring uppdragen som berör nämnden.

De områden som berör vård och omsorgsnämnden i bilaga 1 är:

1. Att säkra att verksamheten drivs utifrån den enskildes behov och med inriktning på bibehållande äldres funktionella förmåga.
2. Att säkra att väntetiden från beviljad plats i särskilt boende inte överstiger tre månader.

3. Att säkra att den äldres självbestämmande påverkar insatsernas utförande i äldreomsorgen.
4. Att säkra att information till äldre är anpassad utifrån deras funktionsnedsättning och språk
5. Att utveckla digitala tjänster som ger stöd i verksamheter som möter äldre.
6. Att säkra att äldreomsorgens insatser ges med syfte att komplettera den äldres egna resurser.
7. Att ta fram en kompetensutvecklingsplan i verksamheterna om äldre med alkoholproblem, psykisk ohälsa samt äldre som utsätts för våld.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Finansiering sker inom ram och verksamhetens uppdrag

Barnperspektivet

Ej aktuellt

Näringslivsperspektivet

Ej aktuellt

Uppföljning

Uppföljning sker vid del- och helårsrapportering

Beslutsunderlag

- Denna tjänsteskrivelse nr 7179, daterad 2023-05-16
- Yttrande Strategi för hälsosamt åldrande nr 7180, daterad 2023-05-16
- Uppdrag för genomförande av strategi för hälsosamt åldrande nr 6806, daterad 2023-01-23

Beslut skickas till

Kommunstyrelsen

Från: kommunstyrelsen@habo.se
Skickat: den 23 januari 2023 16:28
Till: Socialnämnden; Bygg- och miljönämnden; delgivning.bou; kultur.fritid
Ämne: Uppdrag: 2023/00112, Uppföljning: strategi för hälsosamt åldrande
Bifogade filer: Uppdrag 202300112.pdf

Kategorier: Kom i håg; Anmälningsärende; Skickat till ansvarig internt

Hej

Se bif. delegationsbeslut samt handlingar. Jag förstår att några av er har mer att svara än andra, men då en av punkterna gäller "samtliga nämnder" får också samtliga nämnder uppdrag att yttra sig. Återkom om ni har frågor!

Med vänlig hälsning

Jessica Thorsell

Kommunsekreterare

Håbo kommun

Kansliet, Kommunledningensförvaltningen

746 80 BÅLSTA

Telefon 0171- 525 90

www.habo.se

Aktuella handlingar för ärende 2023/00112, Uppföljning: strategi för hälsosamt åldrande bifogas detta e-postmeddelande

Bifogat material kommer från följande handlingar:

Delegationsbeslut - Remiss | Dokumentidentitet:115262

Bilaga 1 uppdrag för genomförande av strategi för hälsosamt åldrande i Håbo 2022-2025 |

Dokumentidentitet:115240

Beslut KF 2021-11-08 § 144 | Dokumentidentitet:115239

Delegationsbeslut - Remiss

Beslut

1. Kommunstyrelsen remitterar ärendet till vård- och omsorgsnämnden, socialnämnden, kultur- och fritidsnämnden, barn- och utbildningsnämnden samt till bygg- och miljönämnden för yttrande med nulägesuppdatering
2. Yttrandet ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast den 21 april 2023.

Sammanfattning

Enligt punkt 3.1 i kommunstyrelsens delegationsordning äger kommunsekreterare rätt att remittera ärende, inklusive motioner och medborgarförslag till annan nämnd eller instans, för beredning/yttrande.

Enligt KF beslut 2021-11-08 § 144 ska samtliga nämnder genomföra uppdragen i Strategi för ett hälsosamt åldrande. Enligt bilaga 1, uppdrag för genomförande av strategi för hälsosamt åldrande ska uppdragen återredovisas. Respektive nämnd ska därför inkomma med en uppdatering och nulägesrapport kring uppdragen som berör nämnden.

Beslutsunderlag

- Beslut KF 2021-11-08 § 144
- Bilaga 1, uppdrag för genomförande av strategi för hälsosamt åldrande

Jessica Thorsell
Kommunsekreterare

Beslutet skickas till:

Vård- och omsorgsnämnden
Socialnämnden
Kultur- och fritidsnämnden
Barn- och utbildningsnämnden
Bygg- och miljönämnden

Uppdrag för genomförande av Strategi för ett hälsosamt åldrande i Håbo 2022 - 2025

Behovsområde	Ansvarig nämnd/styrelse	Uppdrag	Redovisas
Bostäder	Kommunstyrelsen	Att i planeringen av bostadsförsörjningen ta hänsyn till behovet av varierande bondeformer anpassade för personer med behov av hjälpmedel	2023-01-01
Äldreboende	Kommunstyrelsen	Att basera idéprogram och lokalförsörjningsprogram på tillgänglig forskning	2023-01-01
Äldreboende	Vård- och omsorgsnämnden	Att säkra att verksamheten drivs utifrån den enskildes behov och med inriktning på bibehållande äldres funktionella förmåga	2023-01-01
Äldreboende	Vård- och omsorgsnämnden	Att säkra att väntetiden från beviljad plats i särskilt boende inte överstiger tre månader	2023-01-01
Ett aktivt socialt liv	Fritid- och kultur- nämnden	Att stimulera föreningar och civilsamhälle att erbjuda aktiviteter för äldre	2023-01-01
Ett aktivt socialt liv	Fritid- och kultur- nämnden	Att säkra att vuxna i alla åldrar kan delta i kommunens och föreningars mötesplatser	2023-01-01

Behovsområde	Ansvarig nämnd/styrelse	Uppdrag	Redovisas
Delaktighet	Kommunstyrelsen	Att säkra att äldre kan delta i demokratiska processer individuellt eller via organisationer	2023-01-01
Delaktighet	Vård- och omsorgsnämnden	Att säkra att den äldres självbestämmande påverkar insatsernas utförande i äldreomsorgen	2023-01-01
Kommunikation	Alla nämnder	Att säkra att information till äldre är anpassad utifrån deras funktionsnedsättning och språk	2023-01-01
Kommunikation	Fritid- och kultur- nämnden, social- nämnden och vård- och omsorgsnämnden	Att utveckla digitala tjänster som ger stöd i verksamheter som möter äldre	2023-01-01
Samhällsstöd	Socialnämnden	Att utforma information till äldre om rätten till ekonomiskt bistånd	2023-01-01
Samhällsstöd	Vård- och omsorgsnämnden	Att säkra att äldreomsorgens insatser ges med syfte att komplettera den äldres egna resurser	2023-01-01
Samhällsstöd	Socialnämnden och vård- och omsorgsnämnden	Att ta fram en kompetensutvecklingsplan i verksamheterna om äldre med alkoholproblem, psykisk ohälsa samt äldre som utsätts för våld	2023-01-01



§ 144

Dnr 2019/00302

Strategi för hälsosamt åldrande i Håbo 2022-2025

Kommunfullmäktiges beslut

1. Kommunfullmäktige antar Strategi för hälsosamt åldrande i Håbo 2022-2025.
2. Kommunfullmäktige beslutar att uppdra till samtliga nämnder att genomföra uppdragen i Strategi för ett hälsosamt åldrande enligt bilaga 1.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige föreslås besluta om en strategi för ett hälsosamt åldrande i Håbo och att också besluta om uppdrag till nämnderna för dess genomförande. Strategin utgår från de fyra hörnpelare som anses ha särskild betydelse för ett gott åldrande, fysisk aktivitet, bra matvanor, social gemenskap och meningsfullhet. Håbo kommuns utvecklingsbehov för arbetet med äldre föreslås delas in i fyra fokusområden: ett hållbart boende, ett aktivt socialt liv, att delta i samhället på egna villkor samt samhällsstöd. Strategin har remissbehandlats och i det reviderade förslaget har hänsyn tagits till de inkomna synpunkterna från de svarande remissinstanserna.

Beslutsunderlag

- KS 2021-10-25 § 257

– Strategi för hälsosamt åldrande

– Bilaga 1 Uppdrag för genomförande av Strategi för ett hälsosamt åldrande i Håbo 2022 – 2025

Bilaga 2 WHO:s områden för en äldrevänlig stad

Förslag till beslut på sammanträdet

Per-Arne Öhman (M) yrkar bifall till förslag till beslut.

Agneta Hägglund (S) yrkar bifall till förslag till beslut.

Beslutsgång

Ordföranden frågar om kommunfullmäktige beslutar enligt förslag till beslut och finner att så är fallet.

JUSTERARE

EXPEDIERAD

SIGNATUR

UTDRAGSBESTYRKNING



Beslutet skickas till:

Samtliga nämnder

Uppdragslista

Håbohus AB

JUSTERARE

EXPEDIERAD

SIGNATUR

UTDRAGSBESTYRKNING

Vård- och omsorgsförvaltningen

Karin Borgström, Förvaltningschef

Återkoppling Strategi för hälsosamt åldrande

Sammanfattning

Enligt KF beslut 2021-11-08 § 144 ska samtliga nämnder genomföra uppdragen i Strategi för ett hälsosamt åldrande. Strategin utgår från de fyra hörnpelarna som anses ha särskild betydelse för ett gott åldrande, fysisk aktivitet, bra matvanor, social gemenskap och meningsfullhet. Håbo kommuns utvecklingsbehov för arbetet med äldre föreslås delas in i fyra fokusområden:

- ett hållbart boende
- ett aktivt socialt liv
- att delta i samhället på egna villkor
- samhällsstöd

Enligt bilaga 1, Uppdrag för genomförande av strategi för hälsosamt åldrande ska uppdragen återredovisas. Respektive nämnd ska därför inkomma med en uppdatering och nulägesrapport kring uppdragen som berör nämnden.

De områden som berör vård och omsorgsnämnden i bilaga 1 är:

1. Att säkra att verksamheten drivs utifrån den enskildes behov och med inriktning på bibehållande äldres funktionella förmåga.
2. Att säkra att väntetiden från beviljad plats i särskilt boende inte överstiger tre månader.
3. Att säkra att den äldres självbestämmande påverkar in satsernas utförande i äldreomsorgen.
4. Att säkra att information till äldre är anpassad utifrån deras funktionsnedsättning och språk.
5. Att utveckla digitala tjänster som ger stöd i verksamheter som möter äldre.
6. Att säkra att äldreomsorgens insatser ges med syfte att komplettera den äldres egna resurser.
7. Att ta fram en kompetensutvecklingsplan i verksamheterna om äldre med alkoholproblem, psykisk ohälsa samt äldre som utsätts för våld.

Återkoppling nuläget

Vård och omsorgsnämndens nulägesrapport utifrån aktuella områden:

1. Att säkra att verksamheten drivs utifrån den enskildes behov och med inriktning på bibehållande äldres funktionella förmåga.

Våra verksamheter arbetar i team. Teamarbetet kring de enskilda brukarna är en mycket viktig förutsättning för bibehållande av funktionell förmåga såväl som för att komplettera den enskildes resurser. Medarbetare i teamet stöttar utan att ta över så att den äldre kan bibehålla sina funktioner så långt det är möjligt.

Förvaltningen använder ett verksamhetssystem som är uppbyggt för att se behoven och det friska, (IBIC). Förslag till omtag gällande IBIC för bistånd och utförare ligger hösten 2023. IBIC-mall för genomförandeplan inom hemtjänst finns sedan 221031.

Att bibehålla sin förmåga och att bibehålla en självständighet är en viktig del av livet. Inom förvaltningens öppna verksamhet, Träffpunkten, bedrivs ett ständigt arbete med förebyggande arbete, såväl fysiskt som psykiskt. Träffpunkter arrangerar förebyggande träning, sociala aktiviteter och utbildning inom digitala verktyg. Träffpunkten bidrar till att bibehålla förmåga och självständighet samt minskar känslan av ensamhet.

2. Att säkra att väntetiden från beviljad plats i särskilt boende inte överstiger tre månader.

Biståndsenheten arbetar löpande med området och prioriterar alltid de ärenden som väntat längst. Det som har försvårat enhetens arbete med väntetider är att planering av nytt boende har avstannat. Det innebär stora svårigheter i att erbjuda boende inom 3 månader. Väntetiden redovisas till IVO varje kvartal och anledningen till att väntetiden överstiger 3 månader är övervägande att brukaren tackar nej till erbjudna platser. Om förvaltningen inte har möjlighet att erbjuda plats inom tre månader erbjuds köpt plats i annan kommun.

3. Att säkra att den äldres självbestämmande påverkar insatsernas utförande i äldreomsorgen.

Medbestämmande, dialog och kommunikation är A och O för att uppnå compliance (följsamhet). Förvaltningen arbetar utifrån en genomförandeplan som skall vara skriven utifrån den äldres önskemål så denne är delaktig i sin egen vardag. Verksamheten följer upp genomförandeplanen varje del- och helår.

Förvaltningen arbetar med noll-vision när det kommer till begränsningsåtgärder och ett samtycke ska alltid inhämtas vid insatser som kan vara begränsande, samt även journalföras. Samtliga enhetschefer har eller ska gå SIP utbildning för att öka kunskapen och förhoppningsvis bidra till att öka antalet sippor.

Förvaltningen ser över hur vi arbetar med att ta emot synpunkter och klagomål utifrån uppdaterad rutin för avvikelshantering.

4. Att säkra att information till äldre är anpassad utifrån deras funktionsnedsättning och språk.

Ansökningsblankett för insatser finns på finska språket. Uppdaterar foldrar med information om SÄBO samt att vi har digitala informationstavlor som rullar med information ute i verksamheterna.

En förenklad blankett för synpunkter har tagits fram i syfte att fler ska kunna förstå och använda sig av synpunktshantering.

Kommunen har riktlinjer för vilken typografi vi ska använda i vår grafiska profil – där hänsyn tas till teckenstorlek, spalter, bilder, avstånd mellan stycken med mera - för att våra texter ska vara så lättlästa och lättförståeliga som möjligt för så många olika mottagare ska ta till sig och förstå våra budskap.

5. Att utveckla digitala tjänster som ger stöd i verksamheter som möter äldre.

Arbetet med digitala tjänster fortgår löpande. Förvaltningen erbjuder utbildning i digitala tjänster i samverkan med regionen via öppen träffpunkt för seniorer.

Förvaltningen planerar även för projekt med läkemedelsrobotar i hemmet för att öka självständighet och minska ner besök av hemtjänst.

Förbättringar med digital dokumentation - att kunna dokumentera genomförd insats ute hos brukaren främjar kvalitén och säkerheten i dokumentationen. Att skriva direkt möjliggör för medarbetaren att exempelvis komma ihåg viktiga punkter om den enskilde individen. Möjliggör även ett effektivare arbetssätt.

Boende för äldre: Digital signering av läkemedel planeras att implementeras under 2023.

6. Att säkra att äldreomsorgens insatser ges med syfte att komplettera den äldres egna resurser.

Teamarbetet är grundbulten i arbetet med att bibehålla och/eller öka förmågor samt se hur vi kan komplettera den enskildes resurser. Personal från korttidsboende genomför vanligtvis hembesök hos nya växelvårdskunder. Detta för att få en så bra bild som möjligt av personens egna resurser och vad vi kan behöva stötta med. Att göra en bedömning i hemmiljö är det mest optimala sättet att få en bild av en persons aktivitetsförmåga.

7. Att ta fram en kompetensutvecklingsplan i verksamheterna om äldre med alkoholproblem, psykisk ohälsa samt äldre som utsätts för våld.

Förvaltningen har tagit fram en ny riktlinje gällande våld i nära relation. Denna ska ses över under 2023 samt implementeras.

Nära samarbete sker med enheten för missbruk/socialpsykiatri i de ärenden där det behövs. Biståndsenheten och enheten för missbruk har gemensamma samverkansmöten, men under pandemin blev dessa möten bortprioriterade. Arbete ska tas upp igen.

FOU gör en satsning gällande äldre och alkohol där Håbo kommun deltar. Under hösten 2023 kommer handläggarna utbildas inom området och det är en utbildning i tre steg. Nytt utbildningsmaterial tas fram genom FOU att använda ute i verksamheterna under året.

Förvaltningen använder även webbutbildningen ”Våga fråga” gällande psykisk ohälsa och suicid och flertalet medarbetare har gått denna.