

# Samverkan och skyddskommitté, Omsorgskontoret

2024-12-05 10:00 - 11:45

Torsdag 5 december 2024, kl.10:00-10:40, Digitalt via teams

OBS! Då mötet avbröts pga. elbortfall så återupptas mötet den 6/12 kl.13-13:20

Dagordningen skickas ut en vecka innan mötet.

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

## Deltagarlista

Arbetsgivarens företrädare:

Lina Edlund, Socialchef

Sjjetlana Miletic, Verksamhetschef myndighet

Emma Peters, Verksamhetschef LSS/HSL

Kajsa Molén, HR-partner

Frida Jansson, Ekonomiconroller

Arbetslagarnas företrädare:

Eva-Lena Grannas, Vision

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Sanna Liljeholm, Sveriges arbetsterapeuter

Annika Green, Vårdförbundet

Skyddsombud:

Anna Åkerlöf

Maria Åkerlöf

Utses att justera: Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Frånvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Ida Eklöf, Biträdande Socialchef

Lina Häggström, Verksamhetschef äldreomsorg

Lisa Karbelius, HR-partner

Arbetslagarrepresentanter:

Akavia

Jerker Forslund, Akademikerförbundet SSR

Ledarna

Sekreterare: Tina Luther

Plats

Digitalt via teams

## Deltagare

Tina Luther (*Organisatör*), Emma Peters, Ida Eklöf (*Frånvarande*), Kajsa Molén, Lina Edlund, Lina Häggström (*Frånvarande*), Lisa Karbelius (*Frånvarande*), Sveltana Miletic

## 1. Val av justerare av dagens protokoll

Pia Liljefors utses att justera protokollet. Justerat protokoll måste skickas åter till sekreterare Tina Luther senast tisdag den 10 december kl.16:00

## 2. Fastställande av föredragningslista

### Tillkommande ärenden:

- Vaccinationer 2024 (övrigt skyddskommitté)
- Information från HR

Föredragningslistan fastställs.

## 3. Skyddskommitté

### 3.1. Andningsskydd

*Socialchef informerar om att arbetsgivaren måste prova ut andningsskydd se mer information på arbetsmiljöverkets hemsida: <https://www.av.se/nyheter/2023/arbetsgiv...>*

### 3.2. OSA-enkät

Man har nyligen fått underlag från OSA-enkäten som enhetscheferna har fått tagit del av. Man har kommit olika långt i arbetet med osa-resultaten. På nästkommande samverkan kommer man presentera ett övergripande resultat.

Man har beslutat att man om ca 6 månader kommer att bjuda in några enhetschefer att presentera hur man arbetar med handlingsplanerna och vilka åtgärder man har eller kommer vidta.

Förslaget från arbetsgivaren är att man bjuder in de enhetschefer med lägsta siffrorna.

Fackliga organisationer och skyddsombud instämmer till förslaget och har där med tagit del av informationen.

### 3.3. Dannemoravägen

*Verksamhetschef LSS/HSL informerar om mögelmissstankar på gruppbostad Dannemoravägen, Österbybruk samt vilka åtgärder man vidtagit och hur man arbetar med eventuella ytterligare åtgärder.*

På Dannemoravägen att man har upplevt dålig luft samt att det har varit fukt i ett rum. Man har efter det vidtagit åtgärder men trots detta har det inkommit ytterligare KIA anmälningar kring luftkvaliteten. Där med har man gått vidare med att vidta ytterligare åtgärder och utredningar för att se vad som orsakar påverkan på luften.

Kommunals skyddsombud vill veta om det gäller en brukarlägenhet eller om det gäller basen/allmänna ytorna.

Verksamhetschef LSS/HSL informerar åtgärderna man vidtagit är i en lägenhet, inte i personalens bas. KIA anmälningarna visar dock att man upplever dålig luft i hela fastigheten.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

### **3.4. Utredning gällande hot på barn och unga**

*Arbetsgivaren har gjort en utredning på begäran av arbetsmiljöverket gällande de hot som inkommit på Barn och unga.*

Arbetsgivaren informerar om hotsituationen man tidigare haft på enheten barn och unga där en anhörig uttryckt hot. Hoten eskalerade från enhet/medarbetare och till verksamhetschef. Där med har socialchefen tagit över ärendet. Arbetsmiljöverket har sedan krävt att man gör en utredning. Arbetsgivaren har sedan skickat en utredning som arbetsmiljöverket i sin tur bedömt som tillräcklig.

Verksamhetschef myndighet har sedan tagit över ansvaret att arbeta vidare med att följa upp situationen inom enheten barn och unga.

Socialchefen fick frågan från arbetsmiljöverket hur man ska arbeta för att förhindra att dessa situationer uppstår igen och man har givit svaret att det är svårt att förebygga situationer för varje enskilt ärende men att man kontinuerligt kommer att arbeta med rutinerna kring dessa situationer.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

### **3.5. Skyddsstopp Edsvägen 16**

*Arbetsgivaren informerar om det skyddsstopp som infördes på Edsvägen 16, avdelning C och F.*

I samband med att man planerade att flytta tillbaka avdelningarna C och F till Edsvägen 16 den 4 november så inkom ett skyddsstopp från skyddsombud vilket arbetsgivaren accepterade.

Skyddsstoppet omfattade enbart avdelningarna C och F och övrig verksamhet på Edsvägen 16 fortsatte som vanligt.

Skyddsstoppet sträcker sig till och med 15 december 2024 och enhetscheferna för Edsvägen 16 har sedan fört en dialog med skyddsombudet om nya planeringen om återflytt kommer att ske 16 december 2024 vilket man inte fått några invändning på från skyddsombudet.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

### **3.6. 6:6a inom äldreomsorgen utifrån anställningsstoppet**

*Arbetsgivaren informerar.*

Inom äldreomsorgen har man fått in 66a på två olika enheter, Öregrund SÄBO och Hemtjänsten södra gällande att man upplevt en otydlighet och bristande rutin kring anställningsstoppet. Utifrån dessa 66a har man vidtagit åtgärder och fört dialog med skyddsombudet och skapat tydlighet kring rutinerna.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

### **3.7. Skyddsstopp Kvarnen Gimo**

*Verksamhetschef informerar.*

Arbetsgivaren informerar om att i samband med ett tekniskt fel i hissen och i samband med att en olycka inträffat i samband med en leverans har det införts ett skyddsstopp på Kvarnen i Gimo. Man kan inte säkerställa att arbetet kan utföras säkert därav har man valt att inte öppna caféverksamheten förens hissen är utbytt.

Fastighetsenheten är involverad i frågan och en upphandling pågår gällande ny hiss, man räknar med att upphandlingen ska vara klar i närtid. Man har inget exakt datum i nuläget för när caféverksamheten kan öppna.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

### 3.8. Bojen

*Verksamhetschef informerar.*

Man har upptäckt ett vattenläckage i Bojens verksamhetslokaler som är Regionens fastighet. Man har påbörjat en renovering och i samband med detta så har man fått förhöjda värden i luftmätningarna i och med dessa värden man fick föranleder till att man går vidare med vidare provtagningar.

Miljöenheten har tittat på provresultaten och har konstaterat att man kan fortsätta bedriva verksamheten men man behöver ha täta provtagningar och uppföljningar kring luftvärdena.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

## 4. Övrigt, Skyddskommitté

### 4.1. Arbetsmiljöverkets författningssamling 1998:5 § 10: (...) Kvantitativ eller kvalitativ kontroll av arbetstagarens arbetsinsats via datasystemet får inte utföras utan dennes vetskap.

*Från Vision:*

*I augusti fick Vision kännedom om att arbetsgivaren under sommaren via datasystemet Combine, utan medarbetares kännedom, genomfört kvantitativa kontroller av medarbetares arbetsinsatser. När Vision träffade berörda arbetsgivarrepresentanter 2 september tillstod arbetsgivarrepresentanterna att det var enligt rutin att via datasystemet kontrollera medarbetares kvantitativa arbetsinsatser. Möjligen att misstag skett angående att i förväg informera nya medarbetare.*

*Under hösten har Vision fört informella samtal med verksamhetschefen Myndighet och vad Vision erfar praktiserar arbetsgivaren i berörd verksamhet inte det här arbetssättet längre. Vision ser det som mycket bra att saker går att lösa i dialog. Då Vision inte kan hitta arbetsgivarens rutiner för digital kontroll har Vision i höstens samtal uttryckt önskemål om att tillsammans med arbetsgivaren skapa nya rutiner/regelverk för kvantitativ och kvalitativ kontroll av medarbetares arbetsinsatser via datasystem. Vision har heller ingen vetskap om kvantitativa kontroller enligt ovan förekommer i Omsorgskontorets övriga verksamheter.*

*Vision förstår, och instämmer med, att det finns sidor med medarbetarnas arbete i datasystem som arbetsgivaren behöver kontrollera. Vision ser samtidigt, med hänvisning till sommarens erfarenheter, att det behöver ses över och skapas rutiner/regelverk för hur och när kontroller genomförs. Rutiner/regelverk som också är kända för alla. När vi nu inför ett nytt digitalt verksamhetssystem ser Vision ett mycket bra tillfälle att gemensamt skapa rutiner/regelverk som bidrar till sund arbetsmiljö och en känsla av Engagemang- Ansvar-Öppenhet- Tillsammans.*

*Vision undrar om arbetsgivaren är intresserad av att tillsammans med Vision, och övriga intresserade fackförbund, arbeta med framtagandet av sådana rutiner/regelverk för Omsorgskontoret?*

Vision förtydligar att det handlar om loggkontrollerna man tidigare pratat om på samverkan.

Vision vill veta hur man ska arbeta med rutinerna kring detta.

Socialchefen meddelar att enhetscheferna måste va tydliga med informationen om att man kommer genomföra loggkontroller i och med de ärenden man arbetar med omfattas av mycket sekretess samt att det finns lagkrav att man

genomför loggkontroller.

Arbetsgivaren går ut med information och man arbetar sedan tillsammans med enheterna vidare med att upprätta rutiner.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

## **4.2. Vaccinationer omsorgskontoret 2024**

*Arbetsgivaren informerar. Inför influensasäsongen erbjöds all personal inom produktion att vaccinera sig mot säsongsinfluensan. Totalt inkom 157 anmälningar varav 96 stycken tog sin dos. För att undvika att resterande betalda doser skulle kasseras så erbjöds samtliga verksamheter inom omsorgskontoret att anmäla sig till uppsamlingstillfället den 12/12. Hittills har 12 stycken anmält sig. Under torsdagen 5/12 kommer resterande delar av kommunen att erbjudas doserna med principen "först till kvarn". Kostnad per dos är ca 736kr/dos, ytterligare kostnad har tillkommit i samband med att Falck vaccinerade ute på enheterna eller på deras kontor i Östhammar.*

Önskemål från arbetsgivaren till fackliga är att man inför kommande vaccinationstillfällen hjälper till att uppmana sina medlemmar som anmäler sig till vaccinationerna att ta del av den dosen för att undvika att man betalar för outnyttjade doser.

Sveriges arbetsterapeuter påtalar att samordningen kring vaccinationerna var väl ordnade och att det underlättade förutsättningarna att man skulle kunna ta vaccinet även på den orten man arbetar.

Fackliga organisationer och skyddsombud har där med tagit del av informationen.

## **5. Informationsärendet**

*Informationsärendet är ärendet som arbetsgivarorganisationen vill delge arbetstagarorganisationen enligt MBL § 19. Syftet är ökat medbestämmande till de anställda för att de ska kunna utnyttja sin rätt till förhandling.*

### **5.1. Ekonomi**

*Ekonomicontroller informerar om nuläget för omsorgskontoret.*

Ekonomi informerar om siffrorna fram till och med oktober delvis övergripande för hela kommunen men framförallt för Omsorgskontoret.

Sammantaget går Omsorgskontoret back, framförallt personalkostnaderna som medför underskottet. Bland annat har enheten Barn och unga mycket konsulterkostnader och även produktion har haft stora personalkostnader som bidrar till underskottet.

Inhyrda personalen inom produktion är framförallt SSK under sommar och natt.

Se fullständig sammanfattning i den bifogade presentationen.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **Bilagor**

Samverkan 2024-12-05 Omsorg ekonomi.pdf

### **5.2. Rekrytering biträdande enhetschef Barn och unga**

*Verksamhetschef myndighet informerar om att man har publicerat annonsen gällande rekrytering av ytterligare en biträdande enhetschef utöver den biträdande som man har på plats.*

Man har fått in 6 stycken ansökningar varav 4 externa och 2 interna. Man har bokat in 3 stycken intervjuer och första intervjun var igår 5/12 och andra intervjun är idag 6/12 och tredje digitalt måndag 9/12.

Man ser positivt på de kandidaterna man har gått vidare med, samtliga uppfyller kraven enligt annonsen och har bra erfarenhet av myndighet och utförarsidan.

Man har förhoppning att kunna avsluta i rekryteringen nästa vecka och erbjuda tjänst till någon av kandidaterna.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **5.3. Information rekrytering MAS**

*Biträdande socialchef informerar hur rekryteringen fortskrider.*

Man har rekryterat en ny MAS som kommer från Tierps kommun och arbetar som MAS där i nuläget. Hon börjar 3 februari 2025. Fram till dess fortsätter man med samma upplägg som nu men en MAS på 40% och en biträdande MAS på 60%.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **5.4. Tf. chef Personlig assistans**

*Verksamhetschef LSS/HSL informerar gällande att enhetschefen för personlig assistans sagt upp sig och avslutade sin anställning den 15 november samt hur man vidtagit en tillfällig lösning för detta.*

Arbetsgivaren informerar om att man har genomfört en förhandling tillsammans med fackliga organisationer gällande en tillfällig tillsättning av enhetschef för personlig assistans då tidigare enhetschef har avslutat sin anställning.

Enhetschefen för Servicebostäder LSS/Bojen tillträder som tillförordnad enhetschef för personlig assistans tills vidare.

En av enhetscheferna för gruppbestäderna blir tillförordnad enhetschef för Bojen för att fördela arbetet jämnare.

Man kommer att göra en översyn på hur man kan ta fram en permanent lösning framöver.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

### **5.5. Nuläge Korttidsenheten (vårdcentrum)**

*Verksamhetschef LSS/HSL informerar om vilket nuläge man har kring planering och uppstart av Korttidsenheten som ska starta på vårdcentrum i början av 2025.*

Nya korttidsenheten kommer att starta upp på Östhammars vårdcentrum. Planenligt skulle man starta upp verksamheten den 1 februari 2025 men i och med skyddsstoppet som infördes på Edsvägen 16, avdelning C och F så har man blivit försenade. För att hinna göra en översyn av lokalerna, vidta eventuella åtgärder och renoveringar samt få allting på plats inför uppstart så har man flyttat uppstartsdatumet till den 24 februari - även Regionen är informerade. Man kommer att lägga ut en internannons på Ines innan jul för att se om det finns intresse internt innan man går vidare med eventuell extern ansökning. Anledningen till behov att anställa är för att man kommer att ha ett ökad bemanning jämfört med den man har på nuvarande korttidsenheten.

I detta läge handlar det framförallt om omvårdnadspersonal.

Fysioterapeuterna gör medskicket att det finns skäl att se över rekrytering av rehabpersonal då man inte tror att den nuvarande bemanningen kan täcka upp även på korttidsenheten.

Arbetsgivaren tar med sig detta.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

## **5.6. Tf. chef Gimo hemtjänst**

*Verksamhetschef äldreomsorg informerar om att enhetschef Gimo hemtjänst sagt upp sig och hur vilken lösning man har vidtagit gällande chefskapet.*

Arbetsgivaren informerar om att man haft förhandling med fackliga organisationer gällande tillförordnad enhetschef Gimo hemtjänst då nuvarande enhetschef slutar 6 december.

Tillförordnad enhetschef blir samma enhetschef som för Alunda hemtjänst tills vidare.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

## **5.7. Förlängning anställningsstopp**

*Verksamhetschef äldreomsorg informerar gällande avsikten att förlänga anställningsstoppet med revideringen att man exkluderar LSS och timvikarier att omfattas från denna förlängning.*

Nuvarande anställningsstopp sträcker sig fram till februari 2025. Socialchef kommer sedan i februari föreslå för nämnden att man förlänger det men med revideringar från nuvarande beslut. T.ex. kommer man föreslå att LSS-verksamheterna inte ska omfattas av anställningsstoppet samt att inom äldreomsorgen gäller det framförallt tillsvidareanställningar och vikariat som är längre än 3 månader.

Det kommer att finnas möjlighet att få dispens, enhetscheferna måste då ha gjort en ekonomisk beräkning att enheten klarar av det för att man ska få dispensen.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

## **5.8. Tillsättning enhetschef Öregrund (SÄBO + Hemtjänst)**

*Arbetsgivaren informerar.*

Arbetsgivaren informerar att i samband med att enhetschef för Öregrund hemtjänst och SÄBO Öregrund har sagt upp sig, tidigare tjänstledig för studier.

Man har haft förhandlingar tillsammans med fackliga organisationer gällande tillsättning av ny enhetschef vilket är den samma som varit tillförordnad under ordinaries tjänstledighet.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

## **5.9. Förtydligande information från HR**

*HR-partner informerar.*

Övergripande inom Östhammars kommun har man alltid haft arbetssättet att medarbetare kan bli tillfälligt förflyttade dit behovet finns i verksamheten. Detta arbetssätt har dock inte använts frekvent inom omsorgskontoret, men i och med det budgetläget man står inför så vill HR förtydliga att detta arbetssätt kan komma att behöva användas mer även inom omsorgskontoret. Det är inget nyttillkommet i kommunen, men har inte behövts användas i så stor uträkning på omsorgskontoret tidigare och man vill därför förtydliga genom denna information.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

## 6. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på förvaltnings- och sektorsnivå ersätter MBL §§ 11, 12 och 38. Arbetstagarorganisationerna ska ha fått del av beslutet som avses fattas i tillräcklig tid innan förhandlingen, men ärendet behöver inte ha passerat som informationsärende innan.

### 6.1. Samverkansmöten 2025

Förslag till beslut gällande samverkansmöten 2025 - mötena styrs av hur nämndsmötena är planerade vilket innebär att större justeringar på dagar är begränsade.

20/2 Samverkan och skyddskommitté

27/3 Samverkan

30/4 Samverkan och skyddskommitté

12/6 Samverkan

28/8 Samverkan och skyddskommitté

2/10 Samverkan

23/10 Samverkan och skyddskommitté

4/12 Samverkan

Samtliga möten föreslås att ske kl.10-11:30

Fackliga organisationer har inga invändningar till arbetsgivarens förslag till beslut.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen och ärendet är där med slutsamverkat.

#### Beslut

- Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen och ärendet är där med slutsamverkat.

### 6.2. Ändring av tjänst vuxenheten

Arbetsgivaren önskar gå vidare med beslut gällande att man vill göra om en handläggartjänst till en speciallisthandläggare inom vuxenheten. Information om detta har skickats ut per mejl 241126 av verksamhetschefen myndighet. Underlag för beslut, risk- och konsekvensanalys finns bifogat.

Enligt tidigare utskickat information av verksamhetschef myndighet så önskar arbetsgivaren att gå vidare med beslut gällande ändring av tjänst på vuxenheten. Förändringen berör områdena missbruk och våld i nära relation. Syftet är att man ska skapa mer tydlighet för medarbetarna och mer stöd i det dagliga arbetet. Personen får ett utökat ansvar gällande operativ arbetsfördelning samt utökat dagligt stöd till personalgruppen.

Man har inte identifierat några risker, man har snarare landat i att det kommer tillföra mer tydlighet och stöd till handläggarna inom missbruk och våld i nära relation.

Man har en tilltänkt person till funktionen, och både den personen och medarbetarna har involverats i förslaget och är positiva till det.

Bifogat finns risk- och konsekvensanalys som är genomförd tillsammans med skyddsombud.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen och ärendet är där med slutsamverkat.

## Beslut

- Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen och ärendet är där med slutsamverkat.

## Bilagor

Risk och konsekvensanalys Enhet Vuxen verksamhetsförändring.pdf

## 7. Övrigt, Samverkan

*Under övrigt tas ärenden och frågor inkomna från arbetstagarorganisationen eller övriga ärenden från arbetsgivaren. De ska helst ha anmälts senast en vecka i förväg men punkter under denna rubrik kan också tillkomma efter att frågan ställt om föredragslistan kan fastställas. Frågorna som tillkommer under sittande möte kan väljas att besvaras av arbetsgivaren under samma möte eller flyttas till nästkommande möte. Ärenden som leder till att arbetsgivaren tar ett beslut i frågan ska behandlas under beslutsärenden.*

### 7.1. Chefsutbildning

*Från Vision:*

*I somras kom Vision och arbetsgivaren överens om chefsutbildning i Samverkansavtalet för Omsorgskontoret hösten 2024. Hur ser planerna ut för det?*

HR kommer att ta kontakt med Vision gällande genomförandet och se att man är överens om att upplägget är bra. Man hade tänkt sammankalla innan jul men i och med att det är kort om tid så kommer man skicka ut inbjudan till januari.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

## 8. Nästa samverkan

*20 februari 2025.*

## 9. Underskrifter

.

.

---

*(Tina Luther, Ledningskoordinator)*

*Sekreterare*

---

*(Pia Liljefors)*

*Justerare*

---

*(Lina Edlund, Socialchef)*

*Ordförande*



---

# Ekonomi omsorg

Samverkan och skyddskommitté

2024-12-05



# Östhammars kommuns ekonomi oktober 2024

Nämnd	Kontor	Perioden (tkr)			Helår (tkr)		
		Budget t.o.m. oktober	Utfall t.o.m. oktober	Avvikelse t.o.m. oktober	Budget helår 2024	Prognos utfall helår 2024	Prognos avvikelse helår 2024
Kommunfullmäktige	Politik och stab	-44 835	-44 366	469	-53 802	-51 275	2 527
<b>Summa Kommunfullmäktige</b>		<b>-44 835</b>	<b>-44 366</b>	<b>469</b>	<b>-53 802</b>	<b>-51 275</b>	<b>2 527</b>
Kommunstyrelsen	Politik och stab	-22 139	-19 397	2 742	-26 669	-27 603	-934
Kommunstyrelsen	Kommunledningskontoret	-50 544	-47 138	3 406	-60 658	-58 965	1 693
Kommunstyrelsen	Samhällsbyggnadskontoret	-7 501	-4 526	2 975	-9 069	-8 519	550
Kommunstyrelsen	Näringslivskontoret	-4 292	8 012	12 304	-5 147	-5 147	0
Kommunstyrelsen	Tekniska kontoret	-86 247	-121 579	-35 332	-105 193	-133 237	-28 044
Kommunstyrelsen	Finansieringsverksamheten	1 299 850	1 299 752	-98	1 559 820	1 584 724	24 904
<b>Summa Kommunstyrelsen</b>		<b>1 129 128</b>	<b>1 115 125</b>	<b>-14 003</b>	<b>1 353 084</b>	<b>1 351 252</b>	<b>-1 832</b>
Bygg- och miljönämnden	Samhällsbyggnadskontoret	-4 693	-5 093	-400	-5 649	-5 498	151
<b>Summa Bygg- och miljönämnden</b>		<b>-4 693</b>	<b>-5 093</b>	<b>-400</b>	<b>-5 649</b>	<b>-5 498</b>	<b>151</b>
Kultur- och fritidsnämnden	Kultur- & Fritidskontoret	-45 444	-38 706	6 738	-54 492	-52 054	2 438
<b>Summa Kultur- och fritidsnämnden</b>		<b>-45 444</b>	<b>-38 706</b>	<b>6 738</b>	<b>-54 492</b>	<b>-52 054</b>	<b>2 438</b>
Barn- och utbildningsnämnden	Bildningskontoret	-522 086	-525 592	-3 506	-624 685	-630 685	-6 000
<b>Summa Barn- och utbildningsnämnden</b>		<b>-522 086</b>	<b>-525 592</b>	<b>-3 506</b>	<b>-624 685</b>	<b>-630 685</b>	<b>-6 000</b>
Vård- och omsorgsnämnden	Omsorgskontoret	-493 126	-530 149	-37 023	-590 786	-635 929	-45 143
<b>Summa Vård- och omsorgsnämnden</b>		<b>-493 126</b>	<b>-530 149</b>	<b>-37 023</b>	<b>-590 786</b>	<b>-635 929</b>	<b>-45 143</b>
<b>Summa Östhammars kommun</b>		<b>18 944</b>	<b>-28 781</b>	<b>-47 725</b>	<b>23 670</b>	<b>-24 190</b>	<b>-47 860</b>

# Omsorgskontorets ekonomi oktober 2024

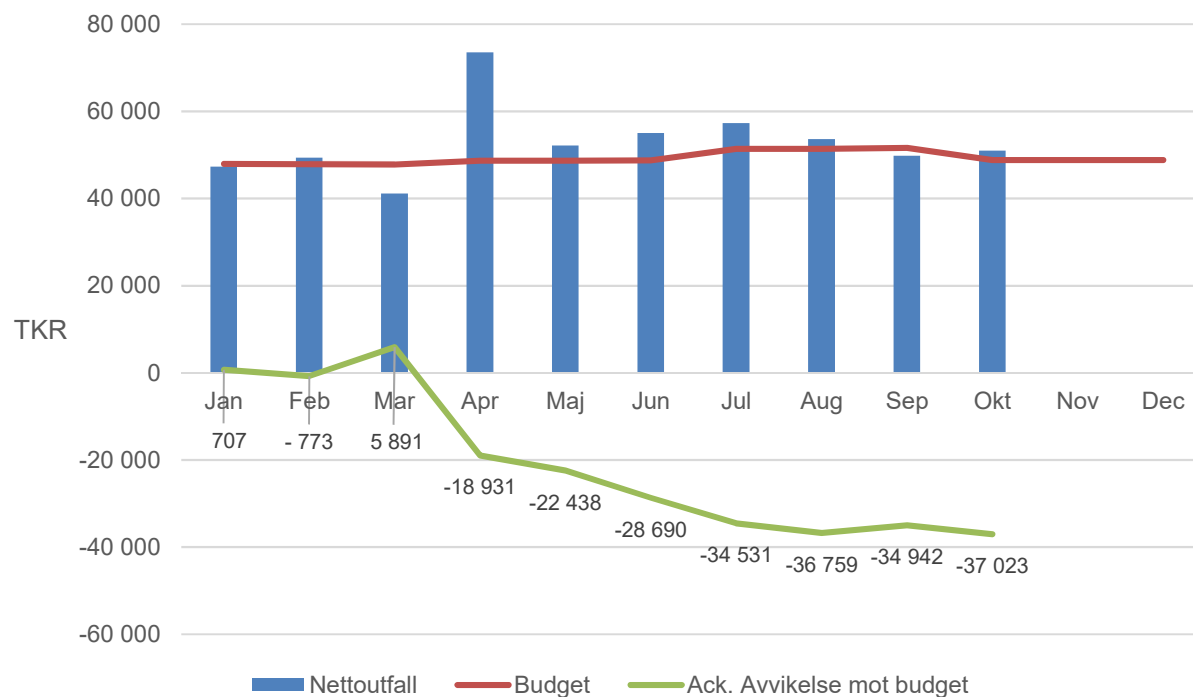
Område	Enhet	Perioden (tkr)			Helår (tkr)		
		Budget t.o.m. oktober	Utfall t.o.m. oktober	Avvikelse t.o.m. oktober	Budget helår 2024	Prognos utfall helår 2024	Prognos avvikelse helår 2024
Produktion	Omsorg Stab	- 41 413	- 31 373	+ 10 040	- 49 690	- 40 245	+ 9 445
	Produktion Stab	- 7 629	- 9 088	- 1 460	- 9 137	- 9 376	- 239
	Särskilt boende	- 1 207	- 11 345	- 10 139	- 1 133	- 12 233	- 11 100
	Ordinärt boende	- 32 389	- 58 386	- 25 997	- 38 449	- 69 148	- 30 699
	HSL	- 29 637	- 31 302	- 1 666	- 35 489	- 37 366	- 1 877
	Hjälpmedel och förebyggande insatser	- 7 352	- 6 530	+ 822	- 8 820	- 8 270	+ 550
	Funktionshinder	- 8 986	- 10 299	- 1 314	- 10 703	- 12 253	- 1 550
<b>Summa Produktion</b>		<b>- 128 613</b>	<b>- 158 326</b>	<b>- 29 713</b>	<b>- 153 421</b>	<b>- 188 891</b>	<b>- 35 470</b>
Myndighet	Myndighet Stab	- 2 667	- 1 337	+ 1 330	- 3 197	- 2 187	+ 1 010
	Öppenvård	- 9 427	- 7 638	+ 1 789	- 11 395	- 9 411	+ 1 984
	Barn och Ungdom	- 29 530	- 39 325	- 9 795	- 35 386	- 46 033	- 10 647
	Vuxen	- 14 673	- 14 924	- 251	- 17 548	- 17 548	0
	Bostadsanpassning	- 3 214	- 1 862	+ 1 353	- 3 856	- 3 731	+ 125
	Äldre och Bistånd	- 163 809	- 165 082	- 1 273	- 204 324	- 206 354	- 2 030
	Funktionsnedsättning	- 134 897	- 133 852	+ 1 045	- 154 131	- 154 436	- 305
	Integration och arbete	- 5 397	- 7 130	- 1 733	- 6 448	- 6 367	+ 81
	Nämnd och politik	- 900	- 673	+ 227	- 1 080	- 970	+ 110
<b>Summa Myndighet</b>		<b>- 364 513</b>	<b>- 371 823</b>	<b>- 7 310</b>	<b>- 437 365</b>	<b>- 447 038</b>	<b>- 9 673</b>
<b>Summa Vård- och omsorgsnämnden</b>		<b>- 493 126</b>	<b>- 530 149</b>	<b>- 37 023</b>	<b>- 590 786</b>	<b>- 635 929</b>	<b>- 45 143</b>

- 7,51 %

- 7,64 %

# Omsorgskontoret

Utfall 2024



## Mars:

- Säkerställa God Vård och Omsorg 940 tkr/mån
- Äldreomsorgslyftet 4,8 mnkr

## April:

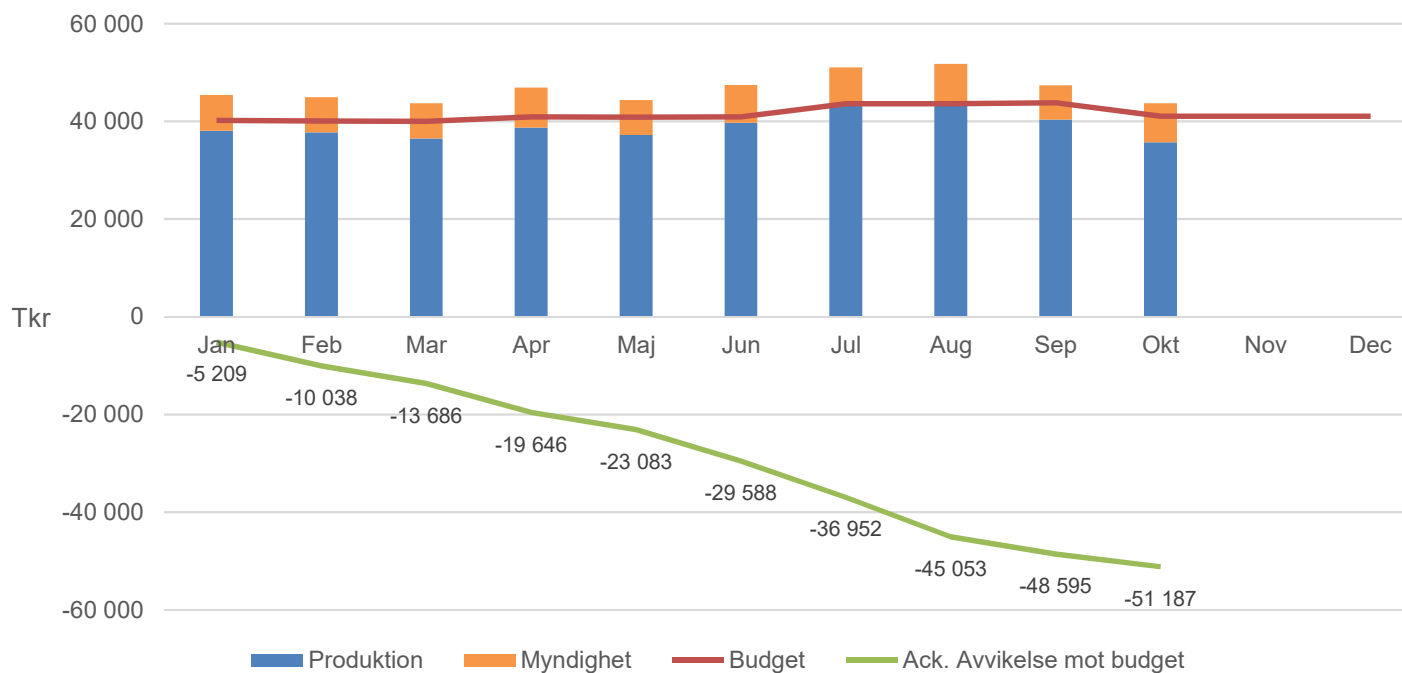
- Äldreomsorgslyftet vänds och läggs ut på helår 535 tkr/mån
- Lokalhyror januari-april 22,5 mnkr

## September:

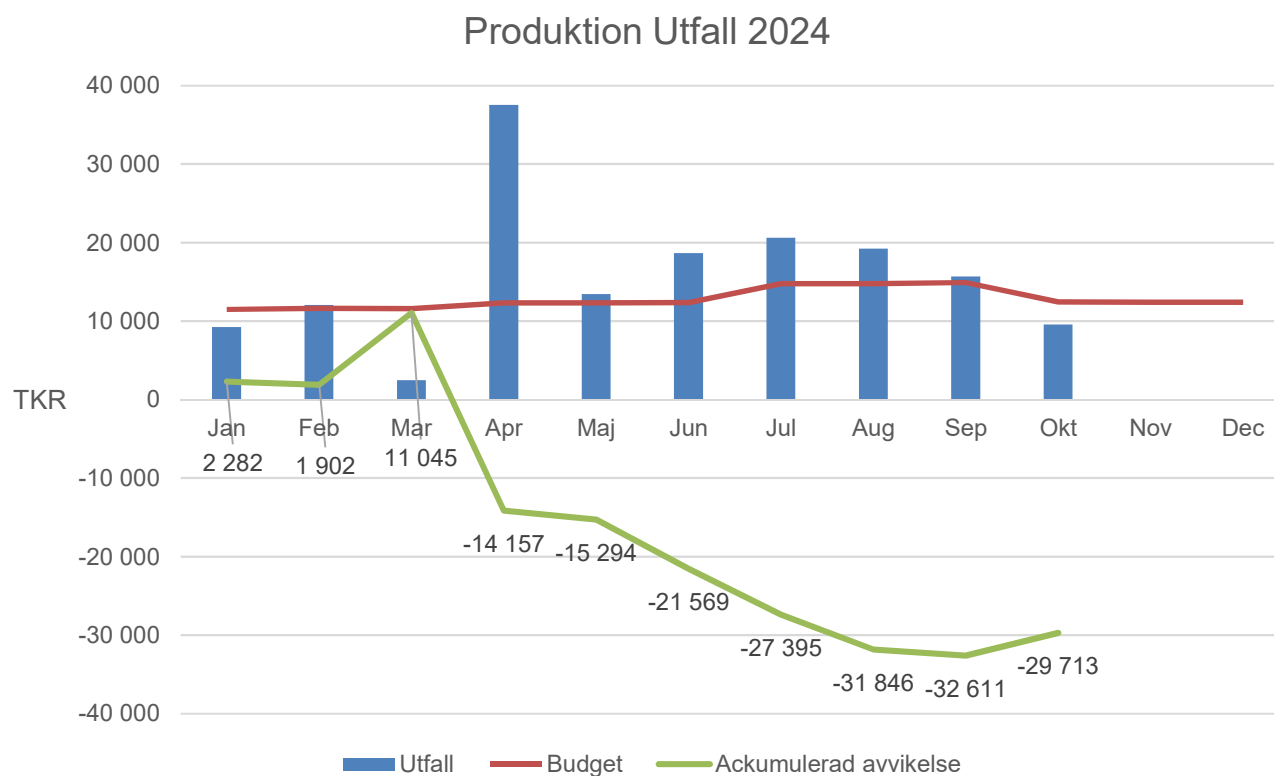
- Statsbidrag Öka SSK 2023 3,4 mnkr

# Omsorgskontoret

Personalkostnader 2024  
Inhyrd och anställd personal



# Produktion



## Mars:

- Säkerställa God Vård och Omsorg 940 tkr/mån
- Äldreomsorgslyftet 4,8 mnkr

## April:

- Äldreomsorgslyftet vänds och läggs ut på helår 535 tkr/mån
- Lokalhyror januari-april 22,5 mnkr

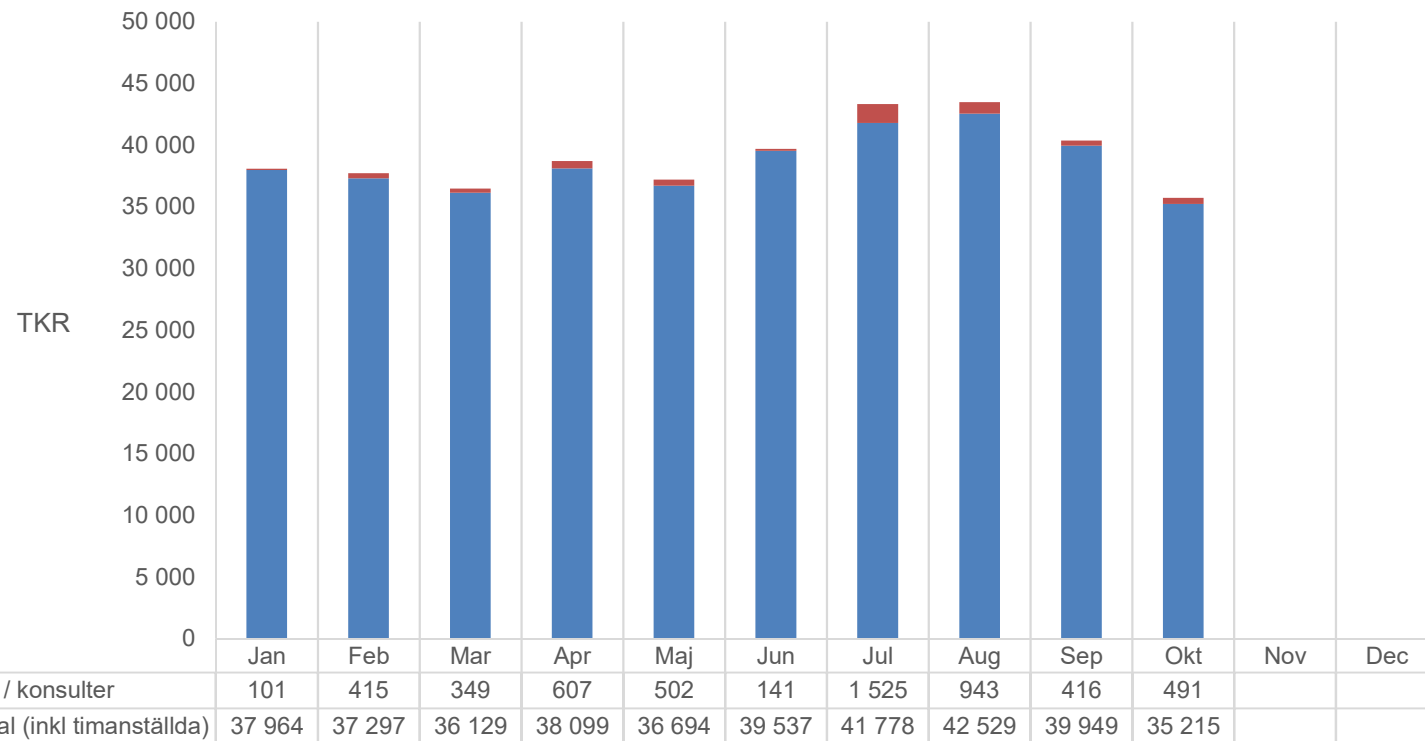
## September:

- Statsbidrag Öka SSK 2023 3,4 mnkr

## Oktober:

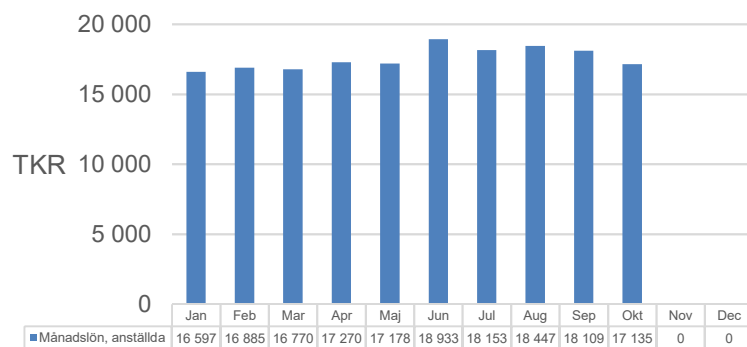
- DV aug-okt

# Produktion – Totala personalkostnader 2024

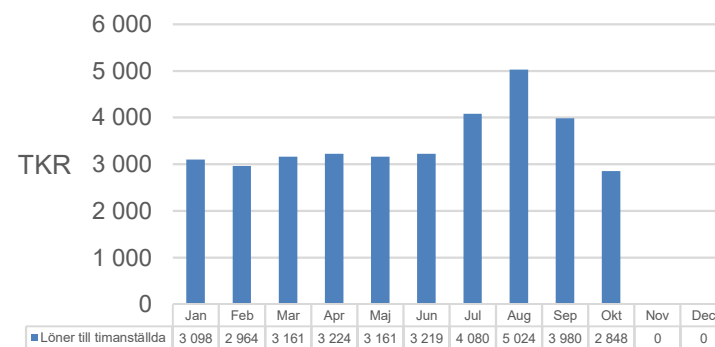


# Produktion – personalkostnader 2024

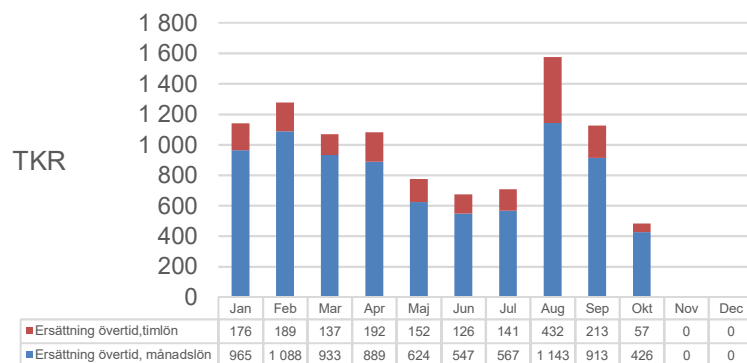
## Månadslön, anställda



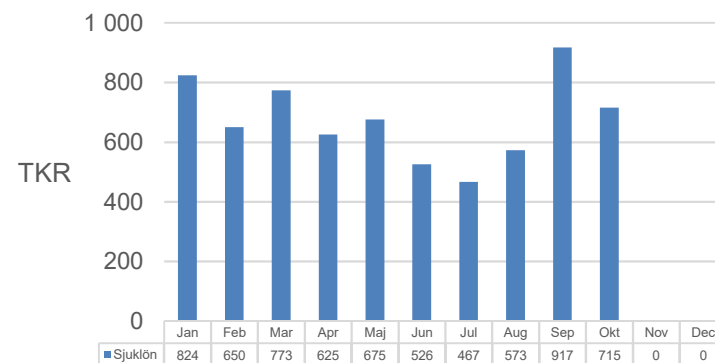
## Löner till timanställda



## Övertid

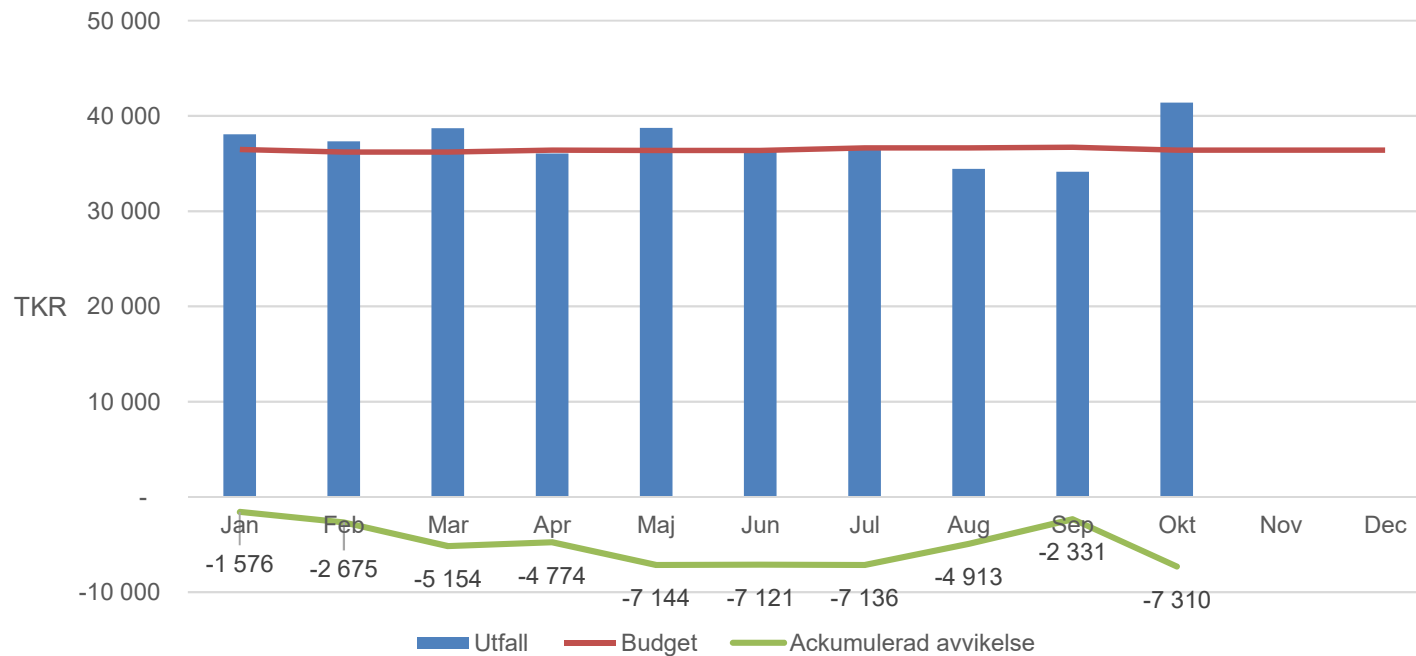


## Sjuklön



# Myndighet

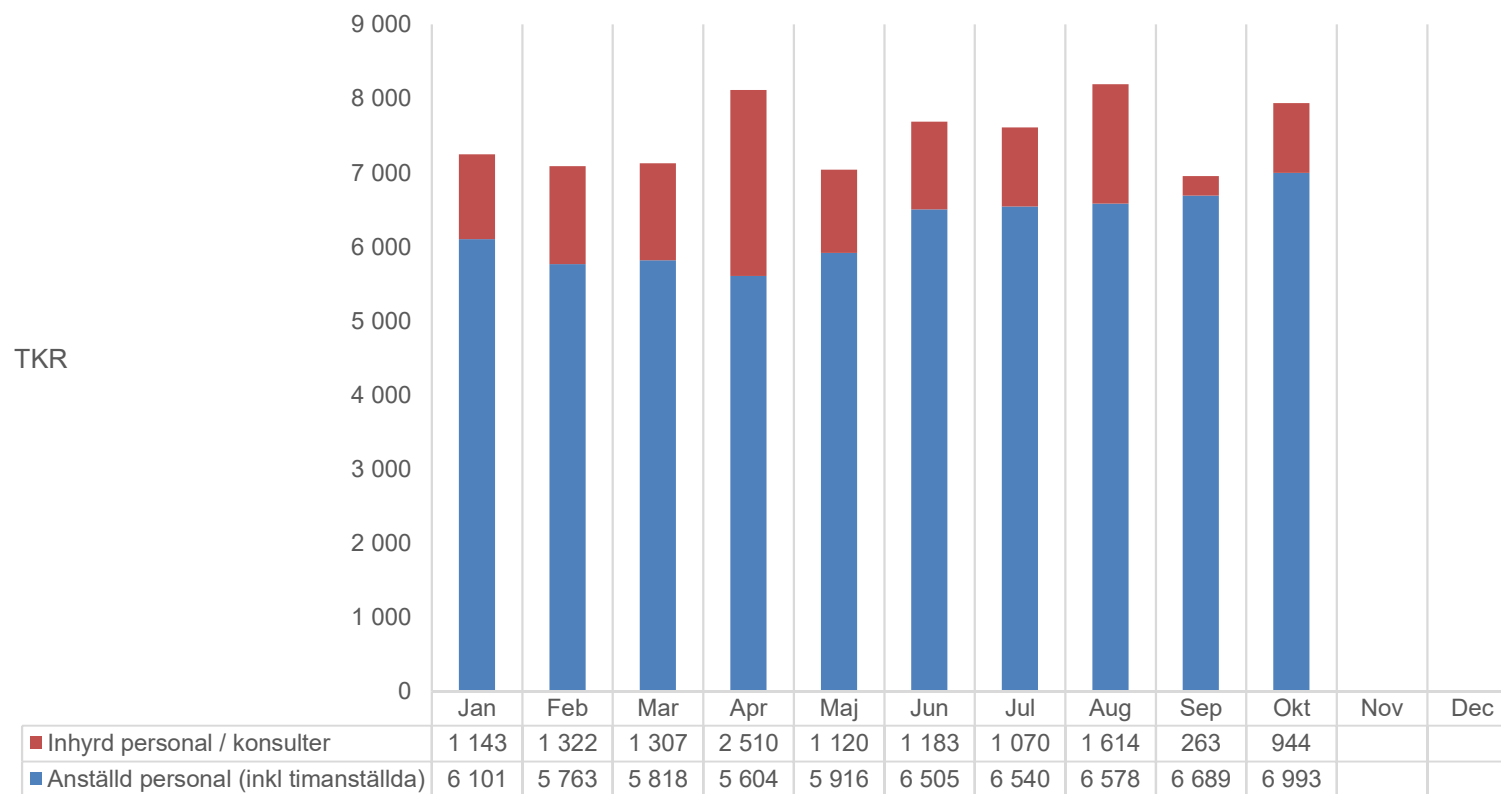
Myndighet Utfall 2024



September:

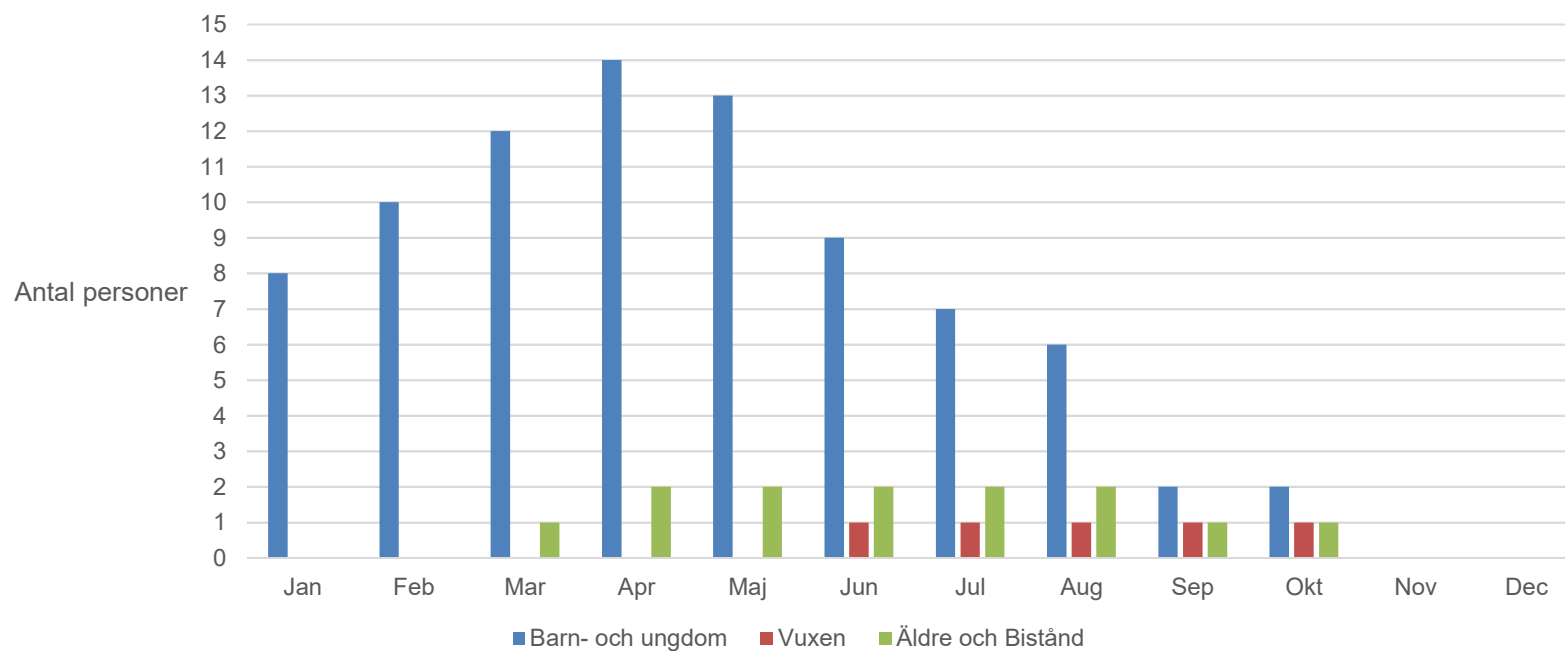
- Konsulter sep-okt
- Hemtjänst ökar
- DV aug-okt
- Färdtjänst sep-okt

# Myndighet — Personal 2024



# Myndighet

Inhyrd personal 2024



# Riskbedömning inför ändringar i verksamheten

## Benämning

Riskbedömning inför ändringar i verksamheten

## Beskrivning eller instruktion

Syftet med...

Instruktion för hur malldokumentet ska användas

### Avsnittet 1 PRECISERA ÄNDRINGEN

Svar Ja på frågorna fyll i svar på frågor i kommentarsfältet

### Avsnitt 2 RISKBEDÖM ÄNDRINGEN

Om fråga besvaras med:

-JA, ska motivering läggas in i kommentarsfältet

-Nej, ska motivering läggas in i kommentarsfältet och skiftnyckelsymbolen användas för att skapa en eller flera åtgärder.

### Avsnittet 3 YTTERLIGARE RISKER

Om fler risker identifieras än de som är fördefinierade läggs fler rader till

#### Länk till referensmaterial, URL

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrrer/riskl>

#### Länk till referensmaterial, benämning

ADI - Riskbedömning inför ändringar i verksamheten

#### Kan användas inom

Fastighetsenheten

#### Kan användas vid följande riskhanteringstyper

Risikanalys

Nr	Checkpunkt/Fråga	Ok	Kommentar
<b>1</b>	<b>PRECISERA ÄNDRINGEN</b>		
1.1	Vad innebär förändringen?		Omvandla handläggartjänst till specialist-handläggartjänst inom enhet vuxen.
1.2	Vilka delar av verksamheten berörs av förändringen?		Enhet vuxen.
1.3	Vilka medarbetare berörs?		Medarbetarna enhet vuxen, verksamhetsområde missbruk och våld i nära relation.
<b>2</b>	<b>RISKBEDÖM ÄNDRINGEN</b>		
2.1	Har facket fått information om förändringen och samverkar vid konsekvensanalysen?		Ja det är förankrat med skyddsombud Vision, Eva-Lena Grannas den 20 november 2024.

Nr	Checkpunkt/Fråga	Ok	Kommentar
2.2	Kan förändringen genomföras utan att medarbetarna påverkas?		Ja.
2.3	Påverkas alla medarbetare lika?		Nej, denna ändring blir med mer tydlighet för dem inom verksamhetsområdet missbruk och våld i nära relation. Mer stöd.
2.4	Kan förändringen genomföras utan att någon medarbetare måste sluta?		Ja.
2.5	Kan förändringen genomföras utan att medarbetarna behöver kompetensutveckling i någon form?		Ja.
2.6	Kan förändringen genomföras utan påverkan på medarbetarnas arbetsmiljö?		Ja.
2.7	Kan förändringen genomföras utan ökad stress för medarbetarna		Ja.
2.8	Kan förändringen genomföras utan ökade risker för psykisk ohälsa?		Ja.
2.9	Kan förändringen genomföras utan ökade risker för fysisk ohälsa och olycksfall?		Ja.
2.10	Kan förändringen genomföras utan att det leder till att säkerheten på något sätt försämras? Ökad risk för hot och våld?		Ja, det finns ingen ökad risk för hot och våld.
2.11	Kan förändringen genomföras utan att medföra ökad risk för belastningsskador (t.ex stress som ger belastningsskador eller försämrade ergonomi)?		Ja.

Nr	Checkpoint/Fråga	Ok	Kommentar
2.12	Kan förändringen genomföras utan att det påverkar samarbete/samordning (inom grupper och/eller mellan grupper)?		Ja ändring ger mera tydliga roller inom enheten samt mer stöd till medarbetarna.
2.13	Kan förändringen genomföras utan att det medför ensamarbete eller social isolering?		Ja.
2.14	Kan förändringen genomföras utan att det medför oklarheter i målsättning och prioriteringar som kan leda till ohälsa?		Ja.
2.15	Kan förändringen genomföras utan att det medför oklarheter i ledningsfunktionen gällande t.ex. ansvar och befogenheter?		Ja ändringen medför inget utökat ansvar inom arbetsledning såsom ansvar för personal.
2.16	Kan förändringen genomföras utan att informations-, kommunikations- och beslutsvägar påverkas?		Ja.
2.17	Kan förändringen genomföras utan att det uppstår ojämn arbetsbelastning under året - under månaden arbetstoppar?		Ja.
2.18	Kan förändringen genomföras utan att det leder till ändrade arbetstider, schema och/eller skift?		Ja.
2.19	Kan förändringen genomföras utan att den enskilde medarbetarens befattning/roll gällande t.ex. arbetsinnehåll, ansvar och befogenheter påverkas?		Syftet med ändringen är ett utökat ansvar gällande arbetsinnehåll.
2.20	Kan förändringen genomföras utan att den enskilde medarbetarens förhållande till lag och avtal påverkas?		Ja.
2.21	Kan förändringen genomföras utan ytterligare konsekvenser som bör uppmärksammas?		Ja.

Nr	Checkpunkt/Fråga	Ok	Kommentar
2.22	Är förändringen det enda och bästa sättet att lösa problemet med?		Ja.
3	<b>YTTERLIGARE RISKER</b>		
3.1			

.....

*Eva-Lena Aronsson visian  
21/11-24.*

.....