

Samverkan och skyddskommitté, Omsorgskontoret

2024-02-22 10:00 - 11:00

kl.10:00, 22 februari, SR Örskär, Stångörsgatan 10, Östhammar

Dagordningen skickas ut en vecka innan mötet.

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

Deltagarlista

Arbetsgivarens företrädare:

Socialchef, Lina Edlund

Sabina Lundin, Verksamhetschef produktion LSS/Legitimerad personal

Matilda Stigell, HR-partner

Arbetstagarnas företrädare:

Linus Westin, Vision

Johanna Marelius, Kommunal

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Skyddsombud, Eva-Lena Grannas

Utses att justera: Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Protokollet skickas till justerare fredag 23 februari ska vara färdigjusterat den 26 februari.

Närvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Socialchef, Lina Edlund

Sabina Lundin, Verksamhetschef produktion LSS/Legitimerad personal

Matilda Stigell, HR-partner

Arbetstagarrepresentanter:

Linus Westin, Vision

Johanna Marelius, Kommunal

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Skyddsombud, Eva-Lena Grannas

Frånvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Cecilia Wadestig, Verksamhetschef produktion äldreomsorg

Lina Häggström, tf Verksamhetschef produktion äldreomsorg

Arbetstagarrepresentanter:

Sanna Liljeholm, Sveriges arbetsterapeuter

Madelene Karlsson, Vårdförbundet

Sekreterare:

Tina Luther, samordnare Omsorgskontoret

Deltagare

Tina Luther (*Organisatör*), Cecilia Wadestig (*Frånvarande*), Eva-Lena Grannas, Lina Edlund, Lina Haggstrom (*Frånvarande*), Lundin, Sabina, Matilda Stigell, Michaela Thorelius (*Frånvarande*)

1. Val av justerare av dagens protokoll

Pia Liljefors väljs till justerare

Protokollet skickas till justerare fredag 23 februari ska vara färdigjusterat den 26 februari.

2. Fastställande av föredragningslista

Socialchef önskar att lägga till ett ärende till agendan som ej varit på med kallelsen både som informationspunkt men även som beslutspunkt på samma sittande möte och detta är ärende "Tillfällig utökning av verksamhetschef produktion äldreomsorg".

Fackliga organisationer har inga synpunkter på detta och ärendet lägga till på föredragningslistan och föredragningslistan fastställs.

3. Skyddskommitté

3.1. Nödutgång Kyrkogatan 14

För att säkerställa möjligheten att utrymma väntrummet på Kyrkogatan 14 så har det under början av året påbörjats ett arbete att få dit en dörr som ska fungera som nödutgång. Dörren beräknas att sättas på plats under v.11 och man kommer sedan att färdigställa arbetet så snart som möjligt efter dess.

Socialchef fick under 2023 till sig att vid nödsituation t.ex. brand så fann det ingen utrymningsväg från väntrummet på Kyrkogatan 14. Det togs då in offerter för arbetet och man har nu gått vidare med dessa offerter och beställt arbetet. Under v.11 beräknar man att påbörja insättning av dörren och beräknas vara klart under våren 2024.

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

3.2. Rumsfördelning Kyrkogatan 14

I och med att EIA (fd AME) ingår i Omsorgskontoret from 1 januari 2024 så har man awarat kontor till en del av medarbetarna från EIA på entréplan. Innan rumsfördelningen skedde så hade samordnare i uppdrag av Socialchef dialog tillsammans med enhetschef för Äldre och LSS gällande deras behov av ytterligare kontor. Man tilldelade då ytterligare 2 kontor till enheten som totalt rymmer 5 personer enligt luftmätningarna samt till hänsyn för storleken på kontoren.

Därefter tilldelades EIA resterande kontor, beroende på hur många medarbetare de tänker ska sitta på Kyrkogatan kan ett kontor återtats som flexibel arbetsplats för bl.a. verksamhetschefer eller Socialchef eller annan. Alla tilldelningar av rum har utgått ifrån den luftmätning som gjorts.

I och med att EIA fd. AME tillhör Omsorgskontoret from 1 januari 2024 så har man sett över rumsfördelningen på Kyrkogatan 14 så att man gör plats för de medarbetare som ska få plats.

Man har från början räknat med 7 medarbetare som ska tillkomma från EIA till Kyrkogatan 14, detta kan ha förändrats i och med att man har blivit mindre personal inom enheten.

Inför att nya verksamhetschefen för myndighet börjar sin tjänst den 11 mars har Socialchefen önskemål om att hennes kontor ska vara på entreplan och där med få ett av EIA's tilldelade kontor, syftet är att man sitter mer tillgänglig än vad föregående verksamhetschef gjorde.

Skyddsombudet ställer sig positiv till att verksamhetschefen sitter mer tillgängligt enligt arbetsgivarens förslag. Man ger även förslag att flytta på en medarbete på Äldre och LSS som idag sitter i ett stort kontor ensam, om den personer istället tar det enrumskontoret så får även EIA totalt plats för 6 personer istället för 5 i och med att man tilldelar ett kontor till verksamhetschefen.

Ambitionen är även att man ska frigöra hela Kyrkogatan till myndighet vilket innebär att även Personliga assistansen som idag har kontor på Kyrkogatan 14 ska flyttas, detta kommer då även frigöra mer kontorsytor till antingen EIA eller någon annan som är i behov av fler kontor.

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

3.3. Servicerapport hänvisningsarmaturer Kyrkogatan 14

Bifogat finns servicerapport från test av hänvisningsarmaturer som gjorts av Dafo. Inga avvikelser har visats i samband med kontrollen.

Fackliga organisationer och skyddsombudet har där med tagit del av den bifogade informationen utan tillägg eller synpunkter.

[Bilagor](#)

1048620_Servicedokument_2024-01-16, Hänvisningsarmaturer.pdf

3.4. Information om avslutat ärende Arbetsmiljöverket

Ärendet gällde en medarbetare som mottagit hot över telefon. Arbetsmiljöverket ställde då krav på åtgärder.

Arbetsgivaren har då kompletterat och redovisat vidtagna åtgärder bland annat har man uppdaterat rutinen, bl.a. ska medarbetare som arbetar på distans och utsätts för hot kallas in till arbetsplatsen. Arbetsmiljöverket har beslutat att vidtagna åtgärder godkänns och man har avslutat ärendet.

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

Bilagor

Information om avslutat ärende.pdf

4. Övrigt, Skyddskommitté

5. Informationsärende

Informationsärenden är ärenden 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. Omorganisation Hemtjänst/HSL+rehab område väst

Vid uppstarten av omorganisationen gällande både ÖST och VÄST sidan så gjorde man en gemensam riskbedömning. Man valde sedan att dela upp arbetet i två i och med att det skulle bli för omfattande att göra hela omorganisationen på en gång.

Arbetsgivaren önskar nu få veta om fackliga organisationer anser att den riskbedömning som gjordes är tillräcklig för att man nu ska kunna gå vidare med omorganisationen för VÄST.

Kommunal ställer sig bakom att man kan använda sig av samma riskbedömning då man gjorde bedömningen att den var gediget utförd och man har berört alla väsentliga riskområden.

Vision ställer frågan om man likt omorganisationen av ÖST kommer att genomföra MBL förhandling om omorganisationen av VÄST kräver detta.

Detta kommer att genomföras om det är så att det krävs.

Fysioterapeuterna ställer sig tveksamma till en omorganisation och uttrycker en oro för hur förslaget kommer att påverka arbetssituationen för den legitimerade personalen då de bland annat får längre resor och fler vårdcentraler att arbeta emot.

Socialchefen påtalar att arbetsgruppen som arbetar med att ta fram förslag till omorganisationen även har representanter från HSL och att alla kan framföra synpunkter och eventuella förslag som sedan ska presenteras.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.2. Pågående rekryteringar

Socialchefen informerar.

Ny verksamhetschef myndighet är färdig och den personen kommer på plats den 11 mars.

Ny biträdande enhetschef barn och ungdom tillträder den 15 april.

Rekryteringen av enhetschef barn och ungdom pågår fortfarande och man kommer i nästa steg börja se över vilka kandidater man bjuder in till intervjuer.

Rekryteringen av enhetschef till Gimo hemtjänst är klar, nya chefen tillträder den 17 april och kommer även ha möjlighet att gå parallellt tillsammans med den nuvarande enhetschefen.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.3. Ansvarsområden inom Personlig assistans

Verksamhetschef informerar. I dagsläget har de allra flesta enheten olika ansvarsområden dessa implementerades aldrig inom personlig assistans. Då arbetsmiljöverket kontaktades av skyddsombudet, behöver denna fråga samverkas. Riskbedömning är inplanerad och är klar till kommande samverkan.

Man har sett att många arbetsuppgifter saknar en ansvarig person i dagsläget, detta vill man ändra på för att skapa en säkerhet att man följer upp och uppdaterar vid behov.

Kommunal ställer frågan om medarbetarna har fått arbetsbeskrivningar på alla arbetsuppgifterna samt hur många det handlar om.

Arbetsgivaren uppger att det är ca 10 st ansvarsområden samt att man har gjort en riskbedömning tillsammans med skyddsombudet kopplat till detta.

Under riskbedömningen kunde man enbart peka ut 2st potentiella risker varav det ena var att man behöver uppdatera introduktionsmallen och se över att övriga dokument är uppdaterade.

Fackliga organisationer har därmed tagit del av informationen.

5.4. Tillfällig utökning av verksamhetschef äldreomsorg

Socialchef informerar om ärendet gällande att man önskar att tillsätta en tillfällig utökning av verksamhetschef produktion äldreomsorg.

Socialchef informerar att syftet med den utökade tillsättningen är att dels stötta upp den nuvarande verksamhetschefen när hon kommer tillbaka till arbetet men även för att stärka upp arbetet inom äldreomsorgen i form av mer chefsstöd, mer fokus på ekonomi och kvalitet och mer fokus på uppföljning och uppdrag som nämnden har givit till verksamheten.

Kommunal ställer sig positiva till förslaget då det har förekommit en del oro bland deras medlemmar vad som ska ske efter att den tillförordnade verksamhetschefen ska sluta 18 mars.

Vision önskar veta hur man finansierar den tillfälliga utökningen.

Inga tjänster kommer att försvinna för att finansiera den tillfälliga utökningen utan man ser att man ska kunna självfinansiera den utökande tjänsten via det underskott man beräknar att ha i budgeten, om man kan effektivisera äldreomsorgen så kommer man även kunna effektivisera ekonomin.

Fackliga organisationer har därmed 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. Ansvarsområden inom Personlig assistans

Verksamhetschef önskar att gå vidare med beslut enligt informationen som delges på punkt 5.3

Kommunal vill veta hur arbetsgivaren tänker kring fördelning av ansvarsområdena.

Arbetsgivaren har en ambition om att medarbetarna ska själva erbjuda sig att ta sig an ansvarsområdena och på detta vis även skapa ett engagemang. Om det är så att man inte under frivillig basis kan få en person på respektive ansvarsområde kommer man behöva tilldela det till medarbetarna.

De olika ansvarsområdena kommer även delvis skilja sig i omfattning gentemot t.ex. gruppbestäderna där t.ex. brandskyddskontroller är mer omfattande än vad de är inom personlig assistans. Brandskyddskontroll inom personlig assistans kan innebära att man kontrollerar utrymningsvägarna och kontrollerar batteri i brandvarnare medan brandskyddskontroll på gruppbestäder är en kontroll av hela byggnaden.

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

Beslut

- Ärendet är slutsamverkat.

6.2. Schema gruppbestäder

Verksamhetschef önskar gå vidare med beslut gällande information om förändrad schemaläggning inom gruppbestäderna enligt information på samverkan 25 januari.

Vi ser att det behöver göras en förändring i scheman på gruppbestäder. Detta kommer inte att påverka kvaliteten utan vi tittar på förändringar där vi är för mycket personal. Under denna punkt avser endast beslut för att göra förändringen. Scheman kommer se olika ut då verksamheterna har olika behov.

Syftet med schemaförändringen är att man vill se till att den faktiska arbetstiden sker under de timmar på dygnet då brukarna är i behov av personalen, detta för att nyttja resurserna på bästa sätt. I nuläget har man sett att det är mycket personal som arbetar under dagarna när brukarna t.ex. är på arbetet och där med minskar man effektiviseringen av personalnärvaron.

Arbetsgivaren vill även förtydliga att man inte samverkar de specifika schemana för varje enhet utan mer den övergripande förändringen. Respektive enhet kommer sedan se över vilka behov man har och när personalen är mest behövd.

Om det är så att någon tjänst kommer att behöva minskas så kommer detta att tas vidare med MBL-förhandlingar. Under denna vecka hade man även möte tillsammans med skyddsombud och gode män som var framgångsfullt. Personalen inom gruppbestäderna kommer även få inkomma med förslag på schema. Förändringarna sker på enhetsnära nivå.

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

Beslut

- Ärendet är slutsamverkat.

6.3. Ny organisation Äldre och LSS

Socialchef informerar, man önskar gå vidare med beslut gällande informationen som togs upp på samverkan den 25 januari. Information från ärendet finns bifogat.

Enligt tidigare information så önskar arbetsgivaren gå vidare med att dela den nuvarande enheten Äldre och LSS till två enheter. En enhet som ska vara Äldre och en enhet som ska vara LSS. Detta i och med att man ser att enheten växer och ser att den kan komma att växa ytterligare. Man vill även med delningen säkerställa att man kan följa lagar, ha

spetskompetens och ett nära ledarskap.

I och med delningen så kommer det även tillkomma medarbetare varav 2 stycken är från Socialpsykiatri och 2 stycken är från ekonomi.

Tanken är att delningen ska träda i kraft den 18 mars och man har önskemål om att göra en direkttillsättning av två nya enhetschefer internt. Man vill även i samband med slutsamverkan av denna punkt informera facken ytterligare, enligt 19§ MBL, inför förhandling (11§ MBL) av direkttillsättning av chefer.

Vision vill göra arbetsgivaren uppmärksam på att några medarbetare känner oro över flytten och att deras oro omhändertas på ett bra sätt av arbetsgivaren.

Vision önskar att få möjlighet att föra dialog med sina medlemmar ordentligt innan man kan samtycka till en direkttillsättning.

Man tillägger även att man inte har synpunkter på omorganisationen.

Ärendet om att genomföra delningen av enheten Äldre och LSS är slutsamverkat och i samband med slutsamverkan av denna punkt informeras facken ytterligare, enligt 19§ MBL, inför förhandling (11§ MBL) av direkttillsättning av chefer.

Beslut

- Ärendet om att genomföra delningen av enheten Äldre och LSS är slutsamverkat .

Bilagor

Förslag till ny organisation.docx, Omorganisation.docx

6.4. Tillfällig utökning verksamhetschef produktion äldreomsorg

Socialchef önskar gå vidare med beslut gällande ärendet att tillsätta en tillfällig utökning av verksamhetschef produktion äldreomsorg under 1 år.

Arbetsgivaren önskar gå vidare med beslut om att göra en tillfällig utökning av verksamhetschef produktion äldreomsorg under 1 års tid.

Arbetsgivaren önskar att tillsätta den rollen med den nuvarande tillförordnade verksamhetschefen.

Vision ställer sig positiva till en utökning.

Kommunal ställer sig positiva till både utökningen och den tilltänka tillsättningen av verksamhetschef då man har fått indikationerna på att medlemmarna upplever det som positivt under den tid som personen varit tillförordnad.

Ärendet om att genomföra tillfällig utökning av verksamhetschef produktion äldreomsorg under 1 år är slutsamverkat och i samband med slutsamverkan av denna punkt informeras facken ytterligare, enligt 19§ MBL, inför förhandling (11§ MBL) av direkttillsättning av chef.

Beslut

- Ärendet om att genomföra tillfällig utökning av verksamhetschef produktion äldreomsorg under 1 år är slutsamverkat.

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. Nästa samverkan

11 april. Mötet sker digitalt då det är enbart samverkan.

8. Underskrifter

.

.

(Tina Luther, samordnare)

Sekreterare

(Pia Liljefors, Fysioterapeuterna)

Justerare

(Lina Edlund, Socialchef)

Ordförande

Fakturakund Östhammars Kommun	Adress BOX 66, 74221 Östhammar	Tel	Kundnr 35210
Plats 1588 Östhammar 33:4, Socialförvaltningen	Adress Kyrkogatan 14, 74231 Östhammar	Kundens beteckning/beställningsnummer ZZ5201	
Beställningsnr	Dafo platsnr 000442814	Anläggningsnr A28739	Ordernr 1048620
Order registrerad av Dafo Service	Servicelämnare Dafo Brand AB	Telefon 08-506 405 00	E-post info@dafo.se
Arbetstyp Årlig kontroll	Servicetekniker Fredrik Lundin	Utförandedatum 2024-01-16	Skyddat utrymme Hänvisningsarmaturer

Uppdrag Årligt underhåll hänvisningsarmaturer	Utfört
---	---------------

KONTROLLERADE OBJEKT

Nr	Objekt	Placering	Modell	Senaste revision	Status
10.	Nödbelysning med LED	KV vid hiss	kcw	2022	OK
20.	Hänvisningsarmatur LED	Kv mot hiss	kcw	2022	OK
30.	Hänvisningsarmatur LED	Kv mot hiss	kcw	2022	OK
40.	Hänvisningsarmatur LED	Kv mitten	kcw	2022	OK
50.	Hänvisningsarmatur LED	Kv vid trapp	Helios	2021	OK
60.	Hänvisningsarmatur LED	Kv korridor	Helios	2021	OK
70.	Hänvisningsarmatur LED	Kafeterian	Linus	2024	OK
Notering: Dålig armatur, bytt mot ny					
80.	Hänvisningsarmatur LED	1Tr trapp	Linus	2024	OK
Notering: Dålig armatur, bytt mot ny					
90.	Hänvisningsarmatur LED	1Tr till höger	Linus	2024	OK
Notering: Dålig armatur, bytt mot ny					
100.	Hänvisningsarmatur LED	1Tr korridor mot trapp	Helios	2022	OK
110.	Hänvisningsarmatur LED	1Tr korridor mot spiraltrappa	Linus	2024	OK
Notering: Dålig armatur, bytt mot ny					
120.	Hänvisningsarmatur LED	2Tr konferensrum mot spiraltrappa	Linus	2024	OK
Notering: Dålig armatur, bytt mot ny					
130.	Hänvisningsarmatur LED	2Tr korridor mot konferens	Linus	2024	OK
Notering: Dålig armatur, bytt mot ny					
140.	Hänvisningsarmatur LED	2Tr korridor mot trapp	Linus	2024	OK
Notering: Dålig armatur, bytt mot ny					
150.	Hänvisningsarmatur LED	2Tr trapp	Linus	2024	OK
Notering: Dålig armatur, bytt mot ny					

MATERIAL

Nummer	Beskrivning	Antal
89-3216-00	Förbrukningsmateriel	1
89-3210-02	Arbetstid servicetekniker, timme. Årligt underhåll hänvisningsarmaturer	7
89-3240-00	Årlig översyn av nödljusarmatur	15
16-7280-01	Hänvisningsarmatur Linus-Li 22 m med litiumbatteri	8
16-7280-03	Huv till piktogram, Linus-Li	3

SAMMANSTÄLLNING

Antal serviceobjekt: 15
Antal anmärkningar: 0
Antal avvikelser: 0



Avdelningen för inspektion
Mia Carnerius,
010-730 97 35
arbetsmiljoverket@av.se

ÖSTHAMMARS KOMMUN
BOX 66
742 21 ÖSTHAMMAR

Vi har avslutat ärendet

Ert organisationsnummer: 212000-0290
Arbetsställe: VÅRD OCH OMSORG
Besöksplats: KYRKO GATAN 14, ÖSTHAMMAR

Ni fick ett inspektionsmeddelande den 18 september 2023 där vi ställde krav på er att rätta till vissa brister i arbetsmiljön.

Efter en uppföljande inspektion och kompletterande handlingar bedömer vi nu att ni uppfyller kraven. Därför har vi avslutat ärendet.

Har ni frågor går det bra att kontakta oss.

Mia Carnerius
arbetsmiljöinspektör

Kopia till

lina.edlund@osthammar.se
birgitta.bergstrom@fv.visionse
pauliina.lundberg@osthammar.se
yvonne.whalbeck@osthammar.se

Verktyg för en bra arbetsmiljö

Använd gärna vår webbplats av.se. Där finns mallar, exempel och guider för hur ni kan arbeta systematiskt för en bra arbetsmiljö. Ni kan lära er mer i våra webbutbildningar, och använda vårt självskattningsverktyg för att bedöma vad ni behöver förbättra. På webben kan ni också hämta arbetsmiljölagen och våra föreskrifter.

Ange förvaltning
Ange namn.

Omorganisation – processteg och tidplan

Förslag till beslut

Förslaget är att omorganisationen träder i kraft 2024-03-18.

Ärendebeskrivning

I nuläget har omsorgskontoret, Biståndsenheten Äldre och LSS, en chef. Enheten har under de senaste tre växt i omfattning för att hantera det ökade behovet av insatser för äldre samt funktionsnedsatta i Östhammars kommun. För tre år sedan bestod enheten av 14 medarbetare och man har i nuläget 22 medarbetare. Enhetschef för insatser inom vård och omsorg myndighet har även flertalet enhetschefer att samarbeta med inom produktion, inom både SoL och LSS. Vid översyn av enheten så finns behovet av att dela enheten för att behålla både god arbetsmiljö, spetskompetens i de styrande lagrummen samt ett närvarande ledarskap. Vid delningen av enheten föreslås även nya ansvarsområden ingå i den nya organisation.

Målet med omorganisationen är att stärka förutsättningarna och möta upp medarbetare och enhetschefer behov på ett likvärdigt sätt, samt att anpassa organisationen till nutida och framtida utmaningar.

Beslutsunderlag

Organisationsskiss, riskbedömning enligt AML

Tidplan

Tid- och aktivitetsplan

Datum	Aktivitet – organisationsförändring	Aktivitet – rekryteringsprocess	Målgrupp/forum	Ansvarig
-	Information om förslaget		Enhetscheferna m fl	Socialchef
-	Information om förslaget		AU	Socialchef
2024-01-25	Information om förslaget, inklusive förslag till tidplan. Tids och aktivitetsplanen förankras. Synpunkter och tankar inhämtas.		Sektorsamverkan	Socialchef

Ange förvaltning

Ange namn.

2024-01-29	Information på CSG – överflytt färdtjänst		Central samverkan	Ekonomichef
-	Information om slutförslaget. Kommande riskbedömning kommer att baseras på detta.		Medarbetare	Enhetschef
-	Riskbedömning enligt AML. (färdig senast innan beslutet träder i kraft)		Möte med dem som ska delta i riskbedömningen	Socialchef med stöd av HR
2024-02-22	Slutsamverkan förslag till ny organisation.		Sektorsamverkan	Socialchef
-	Direkttillsättning av chefer		HR, fack, socialchef	Socialchef
-	Beslut om ny organisation		Sektor omsorgs ledningsgrupp	Socialchef
2024-03-11	Slutsamverkan CSG - färdtjänst			
-	Återkoppling och slutligt förslag till organisation.		Enhetscheferna	Socialchef

Ny organisation Äldre & LSS

Enhet SoL äldre 14 personal

Enhet LSS & SocPsykiatri 11 personal

Enhetschef SoL Äldre
1st

Specialisthandläggare
1st

Områdeshandläggare
7st

Hem och mottagning
6st

Enhetschef LSS
1st

Specialisthandläggare
1st

Kontaktsekreterare
1 st

Färdtjänst
och avgifter
2 st

LSS
Handläggare
4st

Socialpsykiatri
2st