

Samverkan omsorgskontoret

2024-04-11 10:00 - 10:45

kl. 10:00-10:45, 11 april, digitalt via teams.

Dagordningen skickas ut en vecka innan mötet.

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

Deltagarlista

Arbetsgivarens företrädare:

Lina Edlund, Socialchef

Lina Häggström, Verksamhetschef äldreomsorg

Sabina Lundin, Verksamhetschef LSS/HSL

Jonas Karlberg, biträdande enhetschef Öppenvården

Arbetstagarnas företrädare:

Johanna, Marelius, Kommunal Östhammar

Linus Westin, Vision Östhammar

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Sanna Liljeholm, Sveriges Arbetsterapeuter

Frånvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Arbetstagarrepresentanter:

Madelene Karlsson, Vårdförbundet

Akademikerförbundet SSR

Sekreterare: Tina Luther

Plats

Digitalt via teams

Deltagare

Tina Luther (Organisatör), Lina Edlund, Lina Häggström, Matilda Stigell (Frånvarande), Michaela Thorelius, Sabina Lundin

1. Val av justerare av dagens protokoll

Pia Liljefors väljs till justerare, Linus Westin, Vision justerar punkten Övrigt 5.1 + 5.2.

2. Fastställande av föredragningslista

Kommunal vill lägga till ett ärende gällande semesterperioder.

Föredragningslistan fastställs med tillkommande ärendet från kommunal.

3. 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.

3.1. Rekrytering enhetschef personlig assistans

Verksamhetschef informerar att MBL förhandlingar färdiga gällande rekryteringen av ny enhetschef för personlig assistans.

Verksamhetschef informerar om att man har en ny enhetschef inom personlig assistans på plats i och med att den föregående numer arbetar inom gruppboheter.

Nya enhetschefen börjar den 6 maj och har tidigare arbetat inom regionen.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.2. Stödpedagog

Verksamhetschef informerar. Yrkestiteln Stödpedagog är relativt nyetablerad och syftar i första hand på Stödpedagog inom olika LSS verksamheter. Utbildningen är en eftergymnasialutbildning på ca 2 år.

Med yrkesroll innebär att ge vardagsstöd åt personer med framförallt kognitiva funktionsnedsättningar och ansvarar för t.ex. kartläggning av deras förmågor och med att utarbeta genomförandeplaner som lägger grunden för arbetet.

Stödpedagogens kunskap och kompetens kan användas på olika sätt, en del stödpedagoger jobbar på ett mer övergripande plan och kan då även fungera som kunskaps-stöd för att handleda kollegor och andra personer på arbetsplatsen. Tyngdpunkten ligger dock på det nära arbetet med brukaren.

Rekommendationerna är att alla inom LSS ska ha titeln Stödpedagog.

Östhammars kommun är en av de kommuner som inte har anammade detta. För att följa de rekommendationer samt att förbereda för framtiden ser vi detta som relevant och kan öka kvalitén. Till samma rekommendationer så ska titlarna för medarbetarna vara stödassistenter, i dagsläget har vi titlarna Arbetshandledare och Boendeassistenter.

Kommunal önskar att få veta hur detta kommer att påverka medarbetarna, om det kommer att bli en direktpåverkan på enskilda eller om det kommer att bli en utökad rekrytering samt om en utökad rekrytering kommer att hamna i befintlig eller en utökad budget.

Verksamhetschef informerar om att det krävs en 2-årig eftergymnasial utbildning för att kunna titulera sig som Stödpedagog och att man i nuläget inte har någon anställd medarbetare med den utbildning och detta innebär då att om utredningen landar i att man väljer att införa Stödpedagog kommer man att lägga in stödpedagogen i budgeten alternativt lägga till i budget.

Syftet med Stödpedagogen är att denne person ska kunna stötta medarbetarna men även underlätta för brukarna.

Kommunal påtalar att om det är aktuellt att ändra några titlar på medarbetare ska berörda inkluderas i denna dialog.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.3. Översyn HSL områden

Verksamhetschef informerar. Produktion omsorg har fått i uppdrag av kontorschefen att upprätta en åtgärdsplan för att förbättra kommunens arbete inom den kommunala hälso- och sjukvården.

En åtgärdsplan upprättades. En av dessa förbättringar var att anställa en till chef för HSL- sjuksköterska detta för att förbättra utveckling samt säkra kvalitén och patientsäkerhetsarbetet.

I och med detta är även tanken att natt sjuksköterskorna ska få byta chef till en av cheferna inom dessa två områden dvs Väst och Öst.

Verksamhetschefen lägger till att man har fört diskussioner gällande riskerna som det kan medföra att ha ytterligare en enhetschef och man har landat i att man ser mer risker i att inte utöka med ytterligare en enhetschef snarare än att göra utökningen.

Vision undrar undrar hur man har tänkt att finansiera ytterligare en enhetschef.

Verksamhetschef informerar om att den nuvarande biträdande enhetschefen har informerat om att denne går i pension i samband med en eventuell förändring och ej har intresse att bli enhetschef. I och med det så avvecklar man tjänsten biträdande enhetschef och använder den budgeten för att rekrytera en enhetschef.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.4. Genomlysning av nattorganisationen

Se bifogat material för underlag. Socialchef informerar.

Ärendet om att göra en genomlysning av nattorganisationen har återremitteras från nämnden och man kommer bland annat ta fram förslag gällande ortbaserad nattorganisation.

Arbetsgruppen kommer att presentera 4 olika förslag där man bland annat har tagit fram kostnadsanalyser för detta - man ser redan nu att det kommer att generera i en ökad kostnad om man väljer att gå vidare med den ortsbaserade nattorganisationen.

Man har även tagit fram statistik för larmen för att se hur nattpatrullen åker på larm och hur lång inställsetid man har efter att larmet inkommit. Även avvikelser som visar om man inte hinner fram inom skälig larmtid kommer att tas fram. Hela underlaget kommer att presenteras för nämnden i maj.

Sveriges arbetsterapeuter påtalar att man i det bifogade underlaget inte kan se något gällande Österbybruk/Parkvägen, det man ser i underlaget är att man ska utgå ifrån Gimo och Alunda bland annat.

Verksamhetschef informerar om att man håller på med ett reviderat underlag som man ska presentera för socialchefen 30 april där då bland annat SÄBO Österbybruk och SÄBO Östhammar kommer att vara med i underlaget, anledningen till att man inte haft med dessa orter i underlaget innan är för att man utgått ifrån att nattpersonalen på demensboenden inte kan avvika från avdelningarna nattetid för att hjälpa till någon annanstans i närheten då man inte får lämna demensavdelningar utan personal.

Kommunal vill veta om medarbetarna är inkluderade i detta arbetet.

Socialchefen svarar att politiken i nuläget inte tagit beslut om vilket alternativ som är aktuellt och verksamhetschefen fyller i att enhetschefen för nattorganisationen har informerat medarbetarna om den pågående översynen och att de löpande får information när det finns någon ny att delge.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Bilagor

v 2 Genomlysning av nattorganisationen (003) (002).docx

3.5. Fältsamordnare

Enhetschef/biträdande enhetschef informerar.

Enhetschef informerar om att man har fått i uppdrag att ha en fältsamordnare på 50% året ut och att personen som ska ha det uppdraget arbetar som ungdomspedagog. Man gjorde en riskbedömning, enligt bifogat underlag, för att se riskerna med att dra ner 50% på en ungdomspedagog då man såg det som problematiskt att hitta en vikarie på 50% på under den korta tidsperioden det avser.

Efter att riskbedömningen gjordes så uppkom en möjlighet till att kunna ta en en fd. anställd som sedan tidigare gått i pension som vikarie på 50% året ut - i och med detta så eliminerades de risker man sett i riskbedömningen.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Bilagor

RKA Minskning av ungdomspedagogtjänst 50% (fältsamordnare) 240314 underskriven.pdf

3.6. Enhetschef Barn och ungdom myndighet

Socialchef informerar.

Man har rekryterat en enhetschef till barn och ungdom myndighet som börjar på sin tjänst den 29 april, har tidigare arbetat i Norrtälje.

Även biträdande enhetschef påbörjar sin tjänst den 15 april.

Chefskonsulterna som är på enheten idag kommer att börja gå ner i tid och kommer att arbeta överlappande med nya enhetschefen tills i mitten av maj för att säkerställa att man får en bra överlämning.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.7. Ärenden från nämnd

Socialchef informerar.

Information från Socialchefen gällande de uppdrag som politiken har givit och som är pågående arbeten:

-Personalkontinuiteten inom hemtjänst, man arbetar med något man kallar 14/14 vilket innebär att en brukare inte ska träffa fler än 14 personer under en 14 dagars period.

Det finns även två premier på 25 tkr för de enheterna som lyckas bäst med detta.

Personalgrupperna är väl informerade om uppdraget och arbetar aktivt med detta.

-2 stycken nya planer man ska arbeta med vilket är en funktionshinderplan och en ny äldreplan.

Den tidigare äldreplanen gick ut och den reviderade versionen blev ej antagen av politiken vilket nu medför att man kommer att ta fram en ny äldreplan helt från grunden.

-Man kommer under våren ta upp till både Vård- och omsorgsnämnden och till Individ- och familjenämnden att ta upp slutrapporten för trygg och hållbar äldreomsorg där man berättat vad som funkade och inte.

-Man har fått uppdrag från VON att se över införande om utdrag från belastningsregistret inför anställning. Detta uppdrag har man i nuläget pausat i och med att kritik kring detta införande har uppkommit i andra kommuner. Man inväntar nu istället en nationell utredning innan man gör något ytterligare.

-Språkkrav inom vården, ett uppdrag man fått från politiken som man arbetat med i ca 1 års tid. Det handlar om att man ska stärka svenskan vid anställning och att man har en vårdsvenska som är tillräckligt bra för att man ska kunna

säkerställa att en trygg vård utförs av medarbetarna.

4. 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.

4.1. Omorganisering EIA

Socialchef informerar.

Enligt bifogat underlag har man tagit fram förslag för hur man kan förändra enheten utifrån de önskemål som nämnden har uttryckt. Det innebär bland annat:

- avveckling av förberedande spåret
- förändring av organisation och arbetsprocesser
- upphävning av gällande anställningsstopp
- nyanställning av 3 medarbetare
- avveckling av tjänst
- flytt från nuvarande lokaler

Vision ställer sig frågande till vad man menar med avveckling av tjänst och om det innebär att man kommer ha en övertalighet.

Socialchef svarar att det innebär en övertalighet och så snart ärendet är slutsamverkat så kommer HR att påbörja en omplaceringsutredning för att se om man kan hitta ett nytt arbete till personen som är övertalig. Detta blir det första steget i processen.

Kommunal som är medarbetarens fackförbund har inte blivit informerade om att personen är övertalig.

Arbetsgivaren informerar om att anledningen till detta är för att man behövde samverka ärendet innan vi kan inleda en omplaceringsutredning.

Vision ställer frågan gällande lokalfrågan för EIA och att man har upplevelse om att det har varit otydligt.

EIA kommer att ha kontor på Kyrkogatan 14 vilket enhetschef och biträdande enhetschef har fått information om samt så kommer dom även ha tillgång till ett grupprum i Gimo för att underlätta sin verksamhet.

Fackliga organisationer har inget att invända mot arbetsgivarens förslag till beslut och ärendet är där med slutsamverkat.

Beslut

- Fackliga organisationer har inget att invända mot arbetsgivarens förslag till beslut och ärendet är där med slutsamverkat.

Bilagor

Arbetsprocess nuläge förändring.pptx, Ny organisation Beskrivning 3 förslag.docx, Ny organisation EIA 3 förslag.pptx, Reviderat Tjut IFN (002).docx

4.2. Ersättning av speciallithandläggare Barn och ungdom myndighet

Socialchefen skickade ut information den 22 mars till fackliga organisationer gällande följande: Vi har ett ärende till kommande samverkan där jag undrar om ni fackliga kan ta emot informationen skriftligt så att vi kan gå direkt på beslut på samverkan. Jag ska förklara varför nedanför.

Vi har som ni vet ett mycket ansträngt läge på BoU och vi har haft den sen tidig höst 2023. Vi har rekryterat en ny enhetschef som är på plats 29 april, och en ny biträdande som är på plats 15 april.

När vi har försökt rekrytera speciallithandläggare så har vi fått väldigt få sökande, endast någon enstaka och därför är tjänsten bemannad av konsult. För att ge gruppen den kompetens de vill ha/behöver, och för att arbeta med närvarande ledarskap ser jag därför en stor vinst med att plocka bort speciallithandläggartjänsten och istället utöka med en till biträdande enhetschef. Den ekonomiska konsekvensen är mycket liten.

Att jag vill ta informationen redan nu beror på att arbetsgruppen väntat länge på stabilitet och jag vill skyndsamt ha en permanent lösning på plats för deras skull.

Detta påverkar Vision och SSR's medlemmar, men jag skickar det även till er andra fackliga.

Fackliga organisationer har godtagit informationen per mejl som tillräckligt för att kunna ta upp ärendet som beslutsärende. Se bifogad fil för mejlkonversation.

Förutom den information som delgivits till fackliga organisationer per mejl den 22 mars så är ytterligare en grund till att gå till beslut i ärendet är att man ser att det finns behov av ett stärkt ledarskap på enheten med god kunskap och bra stöd till medarbetarna.

Man vill även informera om att man inte har någon tilltänkt till tjänsten utan har för avsikt att lämna över rekryteringsprocessen till kommande enhetschef vilket även besvarar Visions fråga och önskan om att kommande enhetschef ska ansvara för rekryteringen.

Fackliga organisationer har inget att invända mot arbetsgivarens förslag till beslut och ärendet är där med slutsamverkat.

Beslut

- Fackliga organisationer har inget att invända mot arbetsgivarens förslag till beslut och ärendet är där med slutsamverkat.

Bilagor

Svar från fackliga gällande informationsärende.pdf

5. 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.

5.1. Neddragningar på Vuxenenheten

Vision inkommer med ärendet och har frågeställning enligt följande: Vision vill inkomma med ett ärende till samverkan omsorgskontoret 11 april.

Det har kommit till Visions kännedom att två tjänster senaste tiden "försvunnit" från enheten vuxen myndighet. Det gäller dels tjänsten som flyktinghandläggare och dels en tjänst som utredningsadministratör. Vision känner inte till att det gjorts Risk- och konsekvensanalyser angående dessa organisationsförändringar och det har ej heller, vad Vision känner till, kallats till förhandlingar enligt Medbestämmandelagen.

Hur tänker sig arbetsgivaren fortsatt hantering av dessa två tjänster?

Vision önskar även få svar på ytterligare en fråga kopplat till förändringen på vuxenenheten:

Det har under veckan kommit till Visions kännedom att arbetsgivaren avser att minska nämnda enhets budget med 1,8 miljoner kronor och neddragning av tjänster motsvarande 1,5 heltidsanställd. Uppgifterna kommer från enhetens chef i mail till Visions fackliga ombud.

Visionsmedlemmar har hört av sig och frågar vad som händer då arbetsgruppen meddelats och även bjudits in att hitta lösningar.

Enhetschefen har tagit fram en Risk- och konsekvensanalys men huvudskyddsombuden har inte varit delaktiga i framtagandet utan erbjuds, enligt enhetschefen, att ta del av den och komma med synpunkter/inspel.

Vad Vision känner till har detta inte varit uppe på samverkan och Vision har ej heller kallats till övertalighetsförhandlingar. Hur tänker sig arbetsgivaren fortsatt process i den här frågan?

Vår redan inskickade fråga står kvar då vilket innebär att Vision vill lyfta två frågor angående samma enhet.

Socialchef informerar om att inga beslut finns gällande ett visst antal personal eller tjänster som måste tas bort, det finns ett besparingskrav på enheten på 1,8 mkr och utifrån det behöver enhetschefen vidta åtgärder för att nå det besparingskravet.

I detta läge har det inte handlat om att någon person har blivit uppsagd däremot har en person sagt upp sig på eget initiativ och ett vikariat har löpt ut.

Vidare kommer man att genomföra en riskbedömning på hela situationen kring besparingskravet och man kommer även föra täta dialoger med medarbetarna för att ta fram förslag på arbetssätt utifrån den nya budgetförutsättningen.

I nuläget har man inte tagit ett beslut kring arbetsbrist.

Vision påtalar att man ser de två tjänsterna, varav den ena som sagt upp sig och det vikariat som gått ut som en organisationsförändring som är verkställd och att arbetsgivaren inte har samverkat detta. I och med det kommer man eventuellt att överväga att inte ha överseende med detta och där med förhålla sig till att arbetsgivaren har genomgått ett avtalsbrott.

Vision påtalar även att det har skapat oro i arbetsgruppen när man delgivits att enheten har ett besparingskrav att uppnå och att det nu är viktigt att man upprättar riskbedömningar för att sedan kunna ta fram handlingsplaner utifrån denna.

Vision vill även påtala att de är öppna för diskussioner kring förslag på lösningar som arbetsgivaren presenterar och att man sedan tar ställning i hur man förhåller sig till detta.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.2. Semesterperioder

Kommunal har frågor gällande införandet av 3 semesterperioder inom hemtjänst och SÄBO.

Kommunal inkommer med frågeställningen kopplat till tidigare samverkan där man beslutade om 3 semesterperioder, man har uppfattningen om att deras medlemmar tycker att informationen är otydlig och att de inte fått varit delaktiga i semesterplaneringen. Kommunal har varit ute i verksamheterna och pratat med flera medlemmar och man får

uppfattning om att vissa enheter har fått ihop sommarplaneringen medan andra inte fått det.

Man vill även veta om det har gjorts riskbedömningar på alla enheter som man nämnde på samverkan i november 2023 att man önskade att det utfördes i och med att kommunal ansåg att inbjudan till riskbedömningen inte skickades ut i tillräckligt god tid.

Arbetsgivarens uppfattning gällande riskbedömningen som gjordes övergripande på införandet av 3 semesterperioder är att alla skyddsombud blev inbjudna till att delta samt att man har informerat om att dokumentet är levande och det fortfarande finns möjlighet att man tar del av dokumentet men även lägger till nya punkter. Detta kan HR vara behjälpliga med om behovet uppstår.

Man har inte sedan januari 2024 fått uppfattningen om att det är något skyddsombud som velat tillägga något i dokumentet.

Kommunal påtalar att man från medlemmar fått höra att arbetsgivaren inte varit tillmötesgående när de har inkommit med förslag gällande semesterplaneringen.

Detta är ny information för arbetsgivaren och då frågeställning inkom som tillkommande ärende i början av samverkansmötet så tas frågan med att besvara enskilt alternativt vid de regelbundna möten som verksamhetschef äldreomsorg har med ordförande i Kommunal.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

6. Nästa samverkan

13 juni även skyddskommitté så mötet sker fysiskt på plats.

7. Underskrifter

.

(Tina Luther)

Sekreterare

(Pia Liljefors)

Justerare

(Lina Edlund)

Ordförande

Omsorgskontoret
Äldreomsorg Nattorganisationen
Lina Häggström
Siw Kytömäki

Genomlysning av nattorganisationen

1. Bakgrund

Nattorganisationen består av två personalgrupper under en enhetschef. Dessa är nattpatrullen, som arbetar med hemtjänst nattetid och SÄBO natt som arbetar inom kommunens särskilda omvårdnadsboenden nattetid. Ingen legitimerad personal omfattas. Demensboenden omfattas inte.

2. Uppdrag

Vård- och omsorgsnämnden har gett förvaltningen i uppdrag att göra en genomlysning av nattorganisationen. Syftet med genomlysningen är att ge nämnden en samlad bild av verksamhetens omfattning, ekonomi och annat som påverkar kvalitet och effektivitet.

3. Resultat

I materialet redovisas data utifrån respektive personalgrupp (Nattpatrullen, SÄBO natt) och/eller nattorganisationen som helhet.

4. Bemanning

I detta avsnitt redovisas verksamhetens omfattning i form av antal medarbetare och tjänstgöringsgrad i syfte att ge en samlad bild av enhetens medarbetarresurs men också uppdelat per personalgrupp; nattpatrull och SÄBO natt. Initialt ges också en beskrivning av varför bemanningen ser ut som den gör och vad som har föranlett bemanningen inom nattpatrull respektive SÄBO natt.

4.1 Nuläge

Den 1 april 2022 ändrades heltidsmättet för nattpersonal från 36.33 timmar/vecka till 34.33 timmar/vecka. Detta medförde att alla tjänstgöringsgrader blev procentuellt högre. Redan då, 2022, tittade enheten på hur man skulle göra för att öka kontinuiteten och tryggheten hos brukarna, öka nöjdheten hos medarbetarna och minska på vikariatillsättningar. I samband med detta grundlades idén om ett närmare samarbete mellan nattpatrull och nattpersonalen på kommunens omsorgsboenden, även om det arbetet inte sjuksattes förrän senare. Personalgrupperna tillfrågades om någon hade intresse av att arbeta som resurs och på prov tillsattes tre resurstjänster med personal som redan arbetade i nattpatrullen. Då dessa tjänster medfört ett antal positiva konsekvenser och personalen trivs med att arbeta flexibelt så är tjänsterna fortsatt organiserade på det viset även 2023.

Omsorgskontoret
Äldreomsorg Nattorganisationen
Lina Häggström
Siw Kytömäki

Dessa tre tjänster är alltså flexibla och täcker vakanser i både nattpatrull och natt SÄBO, där vak prioriteras för att undvika dyra vikarielösningar. Tjänsterna har både fasta turer och resursspass schemalagt. De flexibla tjänsterna är inräknade i nattpatrullen.

När tjänsterna tillkom gav det en utökning om ca 1.0 årsarbetare men resulterade i gengäld i en minskning av utbetald övertidsersättning med ca 50 % på nattpatrullen.

Kostnad för övertid år 2021; 574 tkr, år 2022; 234 tkr. Det finns även ytterligare minskning mellan 2022 till och med aug 2023. Om resultatet håller i sig återstår att utvärdera vid årets slut.

4.2 Nattpatrullen

Antal medarbetare	Antal årsarbetare	Antal per natt/pass	Antal bilar
17	14,29	6	3

4.2 SÄBO natt

Boende	Antal medarbetare	Antal årsarbetare	Antal per natt/pass
Lärkbacken, omvårdnadsboende	6	5,09	3*
Lärkbacken, korttids/psykiatri	3	2,71	1*
Olandsgården	7	6,17	3
Tallparksgården	5	4,13	2
Gemensam admin.	1	1	

**med samarbetet mellan avdelningarna*

Omsorgskontoret
Äldreomsorg Nattorganisationen
Lina Häggström
Siw Kytömäki

5. Enhetens verksamhet

I detta avsnitt redovisas antal brukare, antal besök, antal larm och antal vak uppdelat per personalgrupp i syfte att ge en bild av enhetens samlade omfattning.

5.1 Nattpatrullen

Tabellen nedan visar det totala antalet brukare som omfattas av nattpatrullens uppdrag och en uppdelning av enkelbemannade respektive dubbelbemannade besök. Om ett besök enkel- eller dubbelbemannas beror av brukarens specifika behov.

Brukare totalt	63 brukare
Enkelbemannade besök/natt	47 besök
Dubbelbemannade besök/natt	32 besök

Tabellen avser september 2023

Tabellen nedan visar fördelningen av antal brukare mellan kommunens orter, samt hur många av besöken som enkel- respektive dubbelbemannas.

	Gimo	Alunda	Österbybruk	Östhammar	Öregrund
Antal brukare	7 brukare	9 brukare	11 brukare	26 brukare	10 brukare
Enkelbemannade besök	4 besök	9 besök	7 besök	20 besök	7 besök
Dubbelbemannade besök	4 besök	6 besök	7 besök	12 besök	3 besök

Tabellen avser september 2023

Tabellen nedan visar antal inkomna larm per månad under perioden januari-augusti 2023. Utfallet ger ett snitt om 22,5 inkomna per natt, som lägst i april med 17 inkomna larm per natt och som mest i juli med ett snitt om 26.

Då 100%-ig statistik inte är möjlig att ta fram, utan att manuellt gå igenom larmen ett och ett, så är ett ungefärligt överslag gjort genom att jämföra med utförd tid "larminsats nattpatrull" i Phoniro. Larm som inte utförts fysiskt på plats har lämnats över till sjuksköterska eller hemtjänst.

Omsorgskontoret
Äldreomsorg Nattorganisationen
Lina Häggström
Siw Kytömäki

Inkomna larm kl 21:30- 07:00	Fysiska larminsatser	2023
794	Ca 660 (83 %)	Jan
620	Ca 525 (84 %)	Feb
605	Ca 529 (87 %)	Mar
540	Ca 486 (87 %)	Apr
594	Ca 525 (88 %)	Maj
720	Ca 620 (86 %)	Juni
805	Ca 659 (81 %)	Juli
778	Ca 668 (85 %)	Aug

Tabellen nedan visar antal vak uppdelat per månad och arbetsgrupp.

2023	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	TOT
Antal vak SÄBO	18 31*	35 28*	8 25*	19	10	1	3	11	20	15			
Antal vak nattpatrull	25	0	4	12	8	7	7	2	3 5*	8 30*			
TOT:	43 31*	35 28*	12 25*	31	18	8	10	13	23 5*	23 30*			

*24/7 beslut (beslut från bistånd då vårdtagaren har behov av personal dygnet runt, t ex på grund av att personen inte kan lämnas ensam p g a medicinska insatser, inte kan tillkalla hjälp via kommunikation eller trygghetslarm och för att känna trygghet i sitt hem)

Omsorgskontoret
Äldreomsorg Nattorganisationen
Lina Häggström
Siw Kytömäki

5.2 SÄBO natt

Tabellen nedan beskriver hur många omvårdnadsplatser/lägenheter samt korttids- och psykiatriplatser som finns vid respektive särskilt boende som bemannas av medarbetare inom nattorganisationen.

	Omvårdnadsplatser	Korttids- /psykiatriplatser
Lärkbacken	34	12
Olandsgården	55	0
Tallparksgården	23	0

6. Verksamhetsförändringar

I detta avsnitt beskriver enhetschefen för nattorganisationen planerade, pågående och genomförda verksamhetsförändringar det senaste året.

Syftet med den nya nattorganisationen, så som den är formerad idag, var att få till stånd en gemensam nattorganisation med ökat samarbete mellan nattpatrull och nattpersonal på kommunens tre särskilda omvårdnadsboenden. Den nya organisationen trädde i kraft 1 april 2021.

Planen var initialt att hela nattpatrullen skulle utgå ifrån Lärkbacken i Gimo, som ett nav mitt i kommunen. Relaterat till platsbrist på Lärkbacken var det inte möjligt att genomföra fullt ut. Endast patrullen som tidigare utgick från Österbybruk flyttade till Lärkbacken. Då Parkvägen inte ingår i nattorganisationen, eftersom det är ett demensboende, var det logiskt att flytta just den patrullen till Lärkbacken, när platsbristen gjorde att kommunens samtliga orters patruller inte skulle rymmas på samma plats. På Lärkbacken fick den utvidgade nattpatrullen, med utgångsplats i Gimo, en gemensam kontorslokal med nattpersonalen på boendet.

Samlokaliseringen följdes av att personal började arbeta både inne på boendet och ute i patrullen, vilket uppskattades av delar av personalgrupperna. Upplevelsen hos dessa var ökat lärande och högre grad av delgivning av kunskap och erfarenhet. Boendepersonal har vid tillfälle varit nattpatrullen behjälplig med att ta tillsynsbesök vid närliggande bostäder.

Planering är påbörjad för att boendepersonal även skall vara behjälpliga vid t ex närliggande trygghetslarm som inkommer till nattpatrullen, om de för tillfället är på annan ort. För att detta skall kunna genomföras behöver behörighet utökas och utbildning i olika verksamhetssystem som Pulsen Combine, Phoniro samt i det digitala nyckelsystemet.

Vid uppstart av den nya organisationen påbörjades ett arbete med att få nattpatrullerna att börja samarbeta och kommunicera med varandra i större utsträckning. Det är ett arbete som fortfarande pågår. Bland annat har nattpatrullerna haft två gemensamma planeringsdagar för att hitta nya eller mer funktionella samarbetsformer dem emellan. Planeringsdagarna infattade

Omsorgskontoret
Äldreomsorg Nattorganisationen
Lina Häggström
Siw Kytömäki

också grundläggande frågeställningar kring hur vi kommunicerar med varandra, hur vi utvecklar vårt kollegiala lärande och kan öka förståelsen för varandra. Det arbetet utgick från den gemensamma värdegrunden och frågeställningen ”Varför och för vem vi är på jobbet?”.

Detta arbete skulle sedan fortsätta med övriga enheter för att öka samarbetet mellan boende och patrull men förhindrades/ förhalades pga. pandemin.

I juni 2023 har ett provprojekt utförts under 14 dagar med syfte att minska på personalkostnader samt öka flexibiliteten och samarbetet mellan enheterna. Berörda i detta projekt var nattpatrullen och nattpersonalen på Lärkbacken.

En bil utgick från Östhammar med två personer som åkte över hela kommunen och tog alla dubbelbemannade besök samt ansvarar för larmtelefonen. En bil utgick ifrån Östhammar med en personal som tog enkelbemannade ärenden i Östhammar och Öregrund.

En bil utgick ifrån Gimo och tog enkelbemannade ärenden i Gimo och Alunda.

Lärkbacken gick ner på tre personal men en som tidigare åkte patrullbil gick in på Lärkbacken. Den ”delar” sitt pass ute i patrull och inne på boendet och hjälper till där behovet är störst. Personalen var av delad mening efter provprojektet, positiva samt negativa synpunkter framfördes.

Utöver ovanstående finns en plan kring att åter försöka att få till gemensamma arbetsplatsträffar (APT) för att förtydliga och utveckla ”Vi-tänket”. Det är ett arbetssätt som testats tidigare men som då fick läggas åt sidan för att istället fokusera på varje enhet för sig och deras verksamheter. Varje enhet har i nuläget flera enhetsspecifika situationer som hanteras. För att inte ha ett till möte per månad så togs beslutet gemensamt med alla grupper. Tanken var att försöka få till 1-2 gemensamma möten per termin men även detta har varit utmanande att få till när personalen är utspridd i kommunen.

7. Trygghetsskapande teknik

I detta stycke beskrivs hur trygghetsskapande teknik används inom enhetens verksamhetsområde och hur det påverkar parametrar som kvalitet, effektivitet och ekonomi.

Nattpatrullen arbetar i dagsläget med att använda tillsynskamera där det endast är fråga om tillsynsbesök. Det är dock önskvärt med närmare kontakt med biståndshandläggare vid uppföljning av beslut, att de stämmer av med nattpatrullen innan beslut om förlängning av insatser där nattpatrullen anser att behovet av fasta besök ej kvarstår, utan kan tillgodoses med kamera.

Då väldigt lite statistik förts över nyttjande av trygghetsskapande teknik finns få siffror att tillgå. Tabellen nedan visar de siffror som finns tillgängliga för perioden januari-augusti 2023.

Nattkameror	GPS-klockor	Dörrlarm	2023
22			Jan

Omsorgskontoret
Äldreomsorg Nattorganisationen
Lina Häggström
Siw Kytömäki

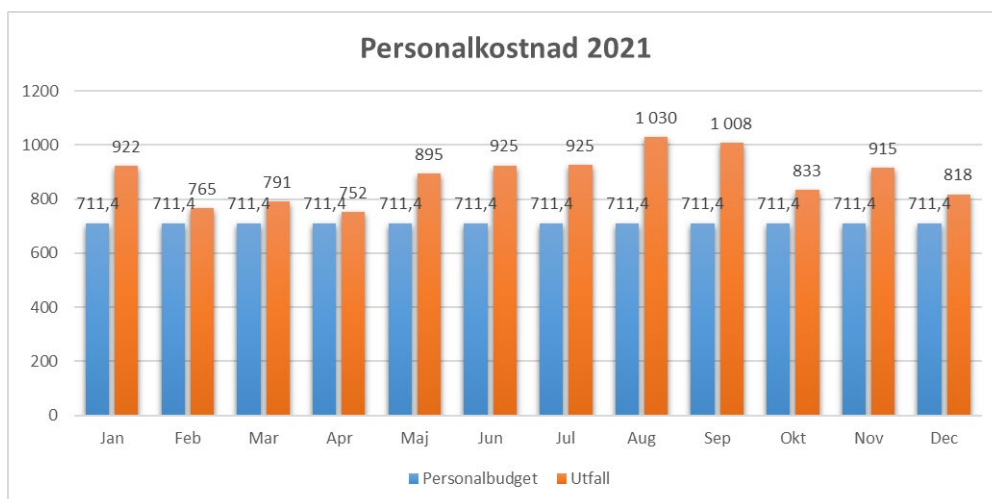
20			Feb
26			Mar
29			Apr
29			Maj
29			Juni
30			Juli
29	74	7	Aug

8. Ekonomi

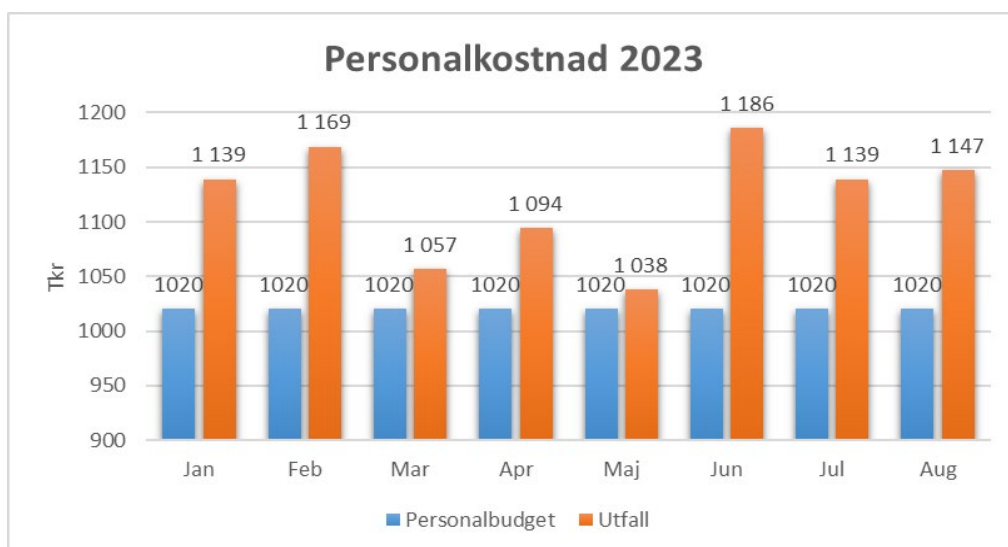
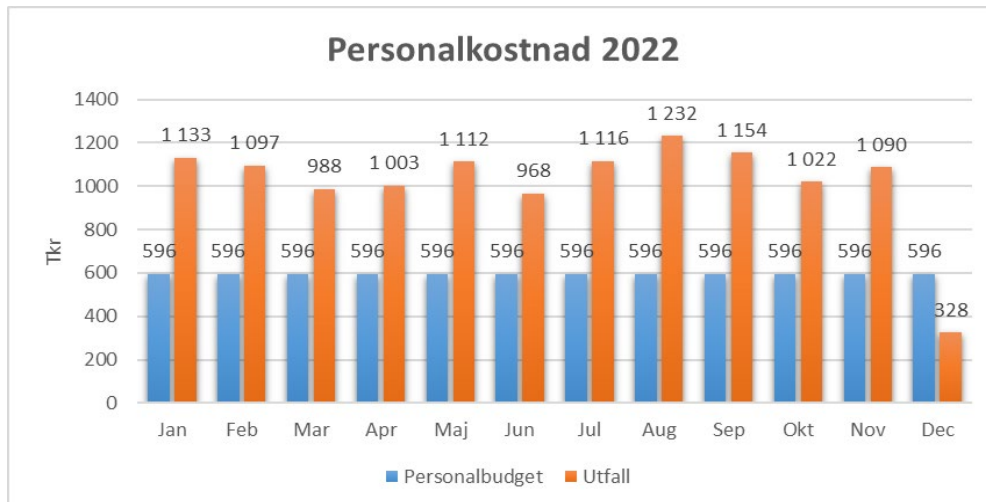
I detta stycke beskrivs ett ekonomiskt nuläge, ersättningsmodell, prognos för helåret, analys av resultatet och effekter av presumtiva organisationsförändringar och/eller ersättningsmodeller.

8.1 Personalkostnader

Tabellerna visar utvecklingen av personalkostnad från januari 2021 till augusti 2023. Siffrorna bygger på ett antagande om en snittlön om 39 888kr för månadsanställd (årsbasis 478 656kr).



Omsorgskontoret
Äldreomsorg Nattorganisationen
Lina Häggström
Siw Kytömäki



8.2 Vak – beskrivning och ersättningsmodell

Vak är en insats som sätts in i livets slutskede och innebär att någon är hos brukaren/patienten hela tiden och syftar till att brukaren/patienten ska känna trygghet i det palliativa skedet. Oros-vak sätts också in om en brukare har stor oro/ångest av att vara ensam under natten. Sällan ryms vak inom ramen för ordinarie bemanning utan en extraresurs behöver avsättas enkom för vaket. Behov av tillsättning av vak och oros-vak inkommer från sjuksköterska till ansvarig chef på vardagar, under helger kontaktar tjänstgörande sjuksköterska arbetsledarjouren för tillsättning. Oftast är det ansvarig läkare som gör bedömning av att vak skall sättas in, men i vissa fall kan det vara anhörig till brukaren som tycker att behovet finns. Det är svårt att budgetera för vak då det är omöjligt att förutse hur behovet kommer vara, det rör sig i spannet mellan 5-40 vak per månad.

Omsorgskontoret
Äldreomsorg Nattorganisationen
Lina Häggström
Siw Kytömäki

8.3 Budget och prognos 2023

Tabellen visar budget och utfall för den samlade nattorganisationen för perioden januari-augusti (tertiäl 1 och 2) samt prognostiserat utfall för helåret.

Budget Ack	Utfall Ack	Avvikelse Ack	Budget År	Prognos År
-6 791	-9 596	-2 805	-10 163	-11 174

Tabellen visar budget och utfall för verksamheten säbo-natt för perioden januari-augusti (tertiäl 1 och 2) samt prognostiserat utfall för helåret.

Budget Ack	Utfall Ack	Avvikelse Ack	Budget År	Prognos År
0	-1089	-1089	0	-1089

Nattpatrullen har en budget om 10 163mnkr.

Säbo-natt har nollbudget eftersom ersättning utgår från Individ- och familjenämnden.

Av den totala avvikelsern står säbo-natt för 1mnkr.

2,6mnkr av den totala avvikelsern består av personalkostnader.

9. Slutsatser och förslag

Nuvarande organisering, där omsorgen om den enskilde är fördelad mellan olika enheter, leder till att en sammanhållen omsorg är svårare att verkställa, bland annat då insatser mot fler enheter kräver flera genomförandeplaner. När personal är fördelade under olika enheter riskerar det att uppstå bristande samordning kring brukarens heldygnsomsorg. Det ställer höga krav på välfungerande samverkan, vilket kan vara svårt planeringsmässigt, dels för att personal tjänstgör olika tider av dygnet men har också har olika enhetschefer, vilka är de som ansvarar för- och planerar forum för dialog kring brukare och arbetsätt. Ambitionerna som fanns kring en samlad nattorganisation har således varit svåra att realisera.

Utifrån resultatet av genomlysningen av nattorganisationens nuvarande organisering och arbetsätt föreslås olika möjligheter till strukturering av nattorganisationen.

Principerna för de organisationsstrukturer som föreslås bygger i korthet på ortsbaserad- eller sammanhållen verksamhet eller en kombinationsmodell. En av flera faktorer som behöver beaktas är om en ny organisation kan arbeta med bibehållen bemanning eller kräver utökning. Olika modeller ger olika förutsättningar och kommer kräva bemanning i olika stor omfattning. Utgångspunkten, oavsett val av modell, är att eftersträva en stabil och långsiktigt hållbar organisation som erbjuder god och säker omsorg inkluderande ett utökat användande av trygghetsskapande teknik.

Omsorgskontoret
Äldreomsorg Nattorganisationen
Lina Häggström
Siw Kytömäki

Ortsbaserad nattorganisation

I detta förslag ansvarar varje ort för sin egen samlade nattorganisation, där nattpatrull och nattpersonal vid särskilt boende samordnas på respektive ort. Chef för en sådan enhet per ort är befintlig boendechef eller befintlig hemtjänstchef. Det här sättet att organisera ger varje ort möjlighet att disponera sin egen nattbemanning, men riskerar att bli en sårbar organisation i och med uppdelning i ett flertal mindre nattorganisationer. Det innebär också en omfattande ändring i verksamhetssystemet.

Då ortsindelningar är tydligt avgränsade, avseende antal brukare och medarbetare, så innebär förslaget en risk för perioder med hög arbetsbelastning likväl som perioder med ett underskott av ärenden i relation till tjänstgörande personal. Bedömningen är att detta inte är ett effektivt sätt att planera personal mot insatser med risk för perioder med ökade kostnader/lägre effektivitet.

För att arbeta som en gemensam nattgrupp per ort krävs ett omfattande arbete med att göra arbetet effektivt. Det bygger fortsatt på att samarbetet mellan nattpatrull och SÄBO-natt behöver utvecklas, för att ge önskade synergieffekter. Rytmen för hur en brukare är i behov av stöd är ofta detsamma, oavsett brukare i boende eller hemtjänst då medicineringar och liknande infaller på fasta klockslag. Det ger perioder under nattpasset där arbetsbelastningen är större för de båda arbetsgrupperna vid ungefär samma tider. Synergieffekterna med en sammanslagen ortsbaserad modell bedöms därför små.

Sammanhållen verksamhet särskilt boende med patrull för Öst och Väst

På ett särskilt boende har brukaren behov av heldygnsomsorg, till skillnad från hemtjänst där kommunen utför punktinsatser. Detta förslag tar hänsyn till dessa skillnader.

I förslaget ansvarar respektive särskilt boende för sin egen nattpersonal. Det möjliggör en mer sammanhållen bild av heldygnsomsorgen för ansvarig enhetschef och möjliggör en sammanhållen schemaläggning där gemensamma forum för både arbetssätt och planering av brukares insatser är enklare att åstadkomma. Att varje enhetschef för SÄBO ansvarar för både dag- och nattpersonal kan även bidra till att risken för beordrad natt-tjänstgöring minskar, då det finns en totalt sett större personalgrupp att schemalägga. En negativ konsekvens av förslaget är att redan belastade enhetschefer får ytterligare medarbetare att ansvara för.

I förslaget fördelas nattpatrull inom hemtjänst enligt område Öst och Väst. En sådan uppdelning är i samklang med områdesuppdelning inom både Myndighet och HSL. Förslaget skulle innebära en flexibilitet i planeringen som stämmer med behoven inom ett större geografiskt upptagningsområde. Ansvarig enhetschef för respektive område (Öst och Väst) förläggs på en av de befintliga hemtjänstcheferna inom upptagningsområdet. En konsekvens för dessa chefer är ett utökat medarbetaransvar, som idag redan är stort. Att nattpatrull är kopplad till hemtjänstchef ger en ökad flexibilitet att kunna använda sig av dagpersonal vid behov och planering av insatser (t.ex. insatser som ligger i nära anslutning till skiftbyte).

Förslaget *kan* riskera att innebära en förstärkning av personal, då nattpatrull i nuvarande organisation är förlagt på 3 bilar med 2 personal per bil. Men beroende på hur arbetssätten förändras bör det finnas möjlighet till bibehållen personalstyrka, utan utökning. Det ska inte heller innebära införskaffande av ytterligare bil då nattpatrull kan nyttja bilar som övrig tid brukas dagtid.

Omsorgskontoret
Äldreomsorg Nattorganisationen
Lina Häggström
Siw Kytömäki

Ortsbaserad SÄBO och bibehållen nattpatrull

I detta förslag ansvarar särskilt boende för sin egen nattpersonal. Det möjliggör en mer sammanhållen bild av heldygnssomsorgen för ansvarig enhetschef och möjliggör en sammanhållens schemaläggning där gemensamma forum för både arbetssätt och planering av brukares insatser är enklare att åstadkomma. Att varje enhetschef för SÄBO ansvarar för både dag- och nattpersonal kan även bidra till att risken för beordrad nattjänstgöring minskar då det finns en totalt sett större personalgrupp att schemalägga. En negativ konsekvens av förslaget är att redan belastade enhetschefer får ytterligare medarbetare att ansvara för.

I detta förslag bibehålls nattpatrullen i sin nuvarande, samlade form, för att kunna vara flexibel över hela kommunen, beroende av arbetsbelastning. Konsekvensen av detta förslag är att dag och natt är särskilda helt och flexibiliteten mellan dag och nattpersonal utgår vid bemanningsutmaningar.

Konsekvensen för boendechef är ett utökat ansvar för ytterligare medarbetare samt att en enhetschef avsatt för nattpatrull fortsatt krävs trots en minskad personalgrupp. Utöver detta förväntas inget behov av förändrad bemanning.

Nuvarande modell

Nattorganisationen består av två personalgrupper under en enhetschef. Dessa är nattpatrullen, som arbetar med hemtjänst nattetid och SÄBO natt som arbetar inom kommunens särskilda omvårdnadsboenden nattetid. I detta förslag måste det till ökat samarbete mellan arbetsgrupperna för att ambitionen att skapa goda synergier (ökad effektivitet) ska uppnås.

Det finns svårigheter att uppnå god effekt då det under nattpass finns tidpunkter som är kopplade till SoL och HSL insatser och uppstår vid tidsbestämda klockslag. Dessa är desamma i hemtjänst som på ett boende och ger att båda arbetsgrupperna har höjd arbetsbelastningen under ett pass samtidigt.

Förslaget innebär ingen förändring av bemanning och ledarskap.

En konsekvens i nuvarande modell är att ansvariga enhetschefer för boende inte har ansvar för nattpersonal och därmed svårt att samla till gemensamma forum och planera heldygnssomsorgen. Det har visat sig vara en utmaning att realisera välfungerande samverkan, då personal tjänstgör olika tider av dygnet och har också har olika enhetschefer, vilka är de som ansvarar för och planerar forum för dialog kring brukare och arbetssätt.

En ytterligare konsekvens är att flexibiliteten i bemanning mellan dag och nattpersonal, när dessa har två olika chefer, uteblir.

Omsorgskontoret
Äldreomsorg Nattorganisationen
Lina Häggström
Siw Kytömäki

10. Fortsatt arbete

Om inget av ovanstående förslag beslutas kan ytterligare organisationsvarianter utredas. Vid beslut om en av modellerna krävs sedvanlig hantering vid organisationsförändring inför verkställande.

GENOMFÖRANDE

☐ Utförd

Klara rader: 3/3

Ansvarig: Jonas Karlberg

Datum: 2024-03-06 *Enhet:* Soc IFO Barn- och ungdomssektionen, öppenvård

Beskrivning: Riskanalys av tillfällig förändring av ungdomspedagogtjänst under perioden 240401 till 241231, från 100% till 50% pga uppdrag som fältsamordnare.

Deltagare: Jonas Karlberg, Pasi Hagström Mäkimaa, Heli Järvenpää

Övriga deltagare: Eva Ramborg

DEFINITIONER FÖR RISKVÄRDERING

Faktor	Sannolikhet	Faktor	Konsekvens	Riskmatris:				
1	Mycket osannolik	1	Mycket liten	5	10	15	20	25
2	Osannolik	2	Viss	4	8	12	16	20
3	Låg sannolikhet	3	Allvarlig	3	6	9	12	15
4	Hög sannolikhet	4	Mycket allvarlig	2	4	6	8	10
5	Nästan säkert	5	Katastrofal	1	2	3	4	5

RISKBEDÖMNING (TOM MALL)

Beskrivning av eller instruktioner för mallen: Enkel dokumentationsmall för allmän riskbedömning. Mallen innehåller inte några fördefinierade frågor. Kom ihåg att göra en beskrivning av bakgrunden till riskbedömningen / vad ni riskbedömer i första fliken (Rubrik - Beskrivning)

GÖR SÅ HÄR:

1. Skriv in era risker/riskkällor (en per rad)
2. Bedöm hur allvarlig risken är (sannolikhet och konsekvens)
3. Beskriv konsekvenserna
4. Koppla åtgärder direkt till identifierade risker genom att klicka på skiftnyckeln längst ut till höger i tabellen. Bestäm och tidssätt åtgärderna.
5. Om du behöver fler rader lägger du till dem med pilen till höger om avsnittet.

Tips!

Alla dina åtgärder samlas under rubriken HANDLINGSPLAN.

Nr	Risk / riskkälla	Risk (sannolikhet, konsekvens)	Konsekvens
1	50% av en ungdomspedagogtjänst "försvinner" i praktiken under perioden april-aug. Övrig tid som fältsamordnare handlar om administrativ tid som kan anpassas till ungdomspedagogtjänsten.	5*2 10	Totala möjliga ärendemängden på ungdomspedagoger minskar från 15-18 till 12-15 st. Nuvarande mängd ärenden är 11 st.
2	Otillräcklig täckning under sommaren.	2*2 4	Minst en ungdomspedagog, en familjebehandlare och en chef finns under v 28-29. Övriga veckor är minst två ungdomspedagoger i tjänst.
3	Fältsamordningen tar mer tid än beräkningen under punkt 1.	3*2 6	Andelen möjliga ungdomspedagogärenden är 12-15 under en längre period.
Lägg till fler rader genom att klicka på pilen till höger i tabellen			

UPPFÖLJNING

Klara rader: 3/3

Uppföljningsansvarig

Järvenpää, Heli

Klar



Klar den

2024-09-30

Kommentar

Arbetsgivarrepresentant:

Heli Järvenpää

Skyddsombud:

Pasi Hagg
Matti Mäkelä

Från: [Pia Liljefors](#)
Till: [Madelene Karlson](#); [Sanna Liljeholm](#); [Östhammarsavdelningen](#); [Tina Luther](#); [Kommunal, Sektion Östhammar; akademssr](#)
Kopia: [Lina Edlund](#)
Ärende: SV: Informationsärende - Beslutsärende
Datum: den 27 mars 2024 10:37:16
Bilagor: [image003.png](#)
[image006.png](#)
[image007.png](#)

Hej
Håller med Vision.

Med vänlig hälsning
Pia Liljefors
Tel: 0173- 856 76



Från: Madelene Karlson <Madelene.Karlsson@osthammar.se>
Skickat: den 26 mars 2024 12:14
Till: Sanna Liljeholm <Sanna.Liljeholm@osthammar.se>; Östhammarsavdelningen <osthammarsavdelningen@fv.vision.se>; Tina Luther <Tina.Luther@osthammar.se>; Kommunal, Sektion Östhammar <osthammar.mitt@kommunal.se>; Pia Liljefors <Pia.Liljefors@osthammar.se>; akademssr <akademssr@osthammar.se>
Kopia: Lina Edlund <Lina.Edlund@osthammar.se>
Ämne: SV: Informationsärende - Beslutsärende

Hej!
Instämmer med föregående.

Vänliga hälsningar
Madelene Karlsson
Leg. Sjuksköterska
Närvårdsenheten

0173-86063
madelene.karlsson@osthammar.se



Från: Sanna Liljeholm <Sanna.Liljeholm@osthammar.se>
Skickat: den 26 mars 2024 11:50

Till: Östhammarsavdelningen <osthammarsavdelningen@fv.vision.se>; Tina Luther <Tina.Luther@osthammar.se>; Kommunal, Sektion Östhammar <osthammar.mitt@kommunal.se>; Pia Liljefors <Pia.Liljefors@osthammar.se>; Madelene Karlson <Madelene.Karlsson@osthammar.se>; akademssr <akademssr@osthammar.se>

Kopia: Lina Edlund <Lina.Edlund@osthammar.se>

Ämne: SV: Informationsärende - Beslutsärende

Hej!
Instämmer med vision.

Med vänlig hälsning

Sanna Liljeholm

Leg. arbetsterapeut
Omsorgskontoret
HSV Rehabenheten
Östhammars kommun
Telnr: 0173-86000
Direkt: 0173-85677



Från: Östhammarsavdelningen <osthammarsavdelningen@fv.vision.se>

Skickat: den 26 mars 2024 11:44

Till: Tina Luther <Tina.Luther@osthammar.se>; Kommunal, Sektion Östhammar <osthammar.mitt@kommunal.se>; Pia Liljefors <Pia.Liljefors@osthammar.se>; Sanna Liljeholm <Sanna.Liljeholm@osthammar.se>; Madelene Karlson <Madelene.Karlsson@osthammar.se>; akademssr <akademssr@osthammar.se>

Kopia: Lina Edlund <Lina.Edlund@osthammar.se>

Ämne: SV: Informationsärende - Beslutsärende

Det är ok med Vision att ta det som beslutspunkt 11 april.
Det förutsätter såklart att vi bara tar ställning till den information som delgivits av Lina och att inte ytterligare information framkommer vid sittande möte.

Med vänliga hälsningar

Linus Westin
Vice ordförande, Vision avd. 226, Östhammar
Tel: 0173-85879

Box 66, 742 21 Östhammar

Från: Tina Luther <Tina.Luther@osthammar.se>

Skickat: den 26 mars 2024 09:53:38

Till: Östhammarsavdelningen; Kommunal, Sektion Östhammar; Pia Liljefors; Sanna Liljeholm; Madelene Karlson; akademssr

Kopia: Lina Edlund

Ämne: SV: Informationsärende - Beslutsärende

Hej!

Kan berörda fackliga organisationer godta Linas mejl som tillräcklig information inför samverkan den 11 april så att vi kan lägga in punkten som beslutspunkt?

Jag önskar att ni återkopplar till mig så snart som möjligt om det är några frågetecken som jag kan försöka reda ut tillsammans med Linas tillförordnade och även så att jag kan sammanställa kallelsen för utskick senast den 4 april.

Tack!

Tina Luther

Ledningskoordinator
Staben
Östhammars kommun

Telefon: 0173-860 00
Direkt: 0173-863 16

Östhammars kommun
Stångörsgatan 10, Box 66
742 21 Östhammar

tina.luther@osthammar.se
www.osthammar.se



När du har kontakt med oss på Östhammars kommun via e-post så innebär det att vi behandlar dina personuppgifter. Läs mer här: <http://www.osthammar.se/gdpr>

E-mailing Östhammar's Municipality means that we will process your personal data. For further information: <<https://www.osthammar.se/gdpr>>

Från: Lina Edlund

Skickat: den 22 mars 2024 14:38

Till: Osthammarsavdelningen@fv.vision.se; Kommunal, Sektion Östhammar <osthammar.mitt@kommunal.se>; Pia Liljefors <Pia.Liljefors@osthammar.se>; Sanna Liljeholm <Sanna.Liljeholm@osthammar.se>; Madelene Karlson

<Madelene.Karlsson@osthammar.se>; akademssr <akademssr@osthammar.se>

Kopia: Tina Luther <Tina.Luther@osthammar.se>

Ämne: Informationsärende - Beslutsärende

Hej,

Vi har ett ärende till kommande samverkan där jag undrar om ni fackliga kan ta emot informationen skriftligt så att vi kan gå direkt på beslut på samverkan. Jag ska förklara varför nedanför.

Vi har som ni vet ett mycket ansträngt läge på BoU och vi har haft den sen tidig höst 2023. Vi har rekryterat en ny enhetschef som är på plats 29 april, och en ny biträdande som är på plats 15 april.

När vi har försökt rekrytera specialisthandläggare så har vi fått väldigt få sökande, endast någon enstaka och därför är tjänsten bemannad av konsult. För att ge gruppen den kompetens de vill ha/behöver, och för att arbeta med närvarande ledarskap ser jag därför en stor vinst med att plocka bort specialisthandläggartjänsten och istället utöka med en till biträdande enhetschef. Den ekonomiska konsekvensen är mycket liten.

Att jag vill ta informationen redan nu beror på att arbetsgruppen väntat länge på stabilitet och jag vill skyndsamt ha en permanent lösning på plats för deras skull.

Detta påverkar Visiona och SSRa medlemmar, men jag skickar det även till er andra fackliga.

Med vänlig hälsning

Lina Edlund

Socialchef

Omsorgskontoret

Telefon: 0173-862 23

lina.edlund@osthammar.se



Besöksadress: Östhammars kommun, Kyrkogatan 14, 742 21 Östhammar

Postadress: Östhammars kommun, Box 36, 742 21 Östhammar

www.osthammar.se

När du har kontakt med oss på Östhammars kommun via e-post så innebär det att vi behandlar dina personuppgifter. För att läsa mer om hur vi gör det kan du läsa här: <http://www.osthammar.se/gdpr>
E-mailing Östhammar's municipality means that we will process your personal data. For more information on how this is performed, please read here: <http://www.osthammar.se/gdpr>

OBS: Det här e-postmeddelandet har sitt ursprung utanför kommunen. Klicka inte på länkar eller öppna bifogade filer om du inte känner igen avsändaren och vet att innehållet är säkert. Är du osäker så kontaktar du IT-support.

Omsorgskontoret
Enheten för integration och arbete

Föredragande:

(som avsatt tid i samband med sammanträdet)

Anna Karin Bexelius, Andreas Söderqvist

Instans:

(högsta instans där ärendet ska behandlas)

Individ- och familjenämnden

Sammanträde:

(önskat sammanträde/-n, ange önskad tidsplan)

[Klicka här för att ange text.](#)

Ny inriktning av Enheten för integration och arbete

Förslag till beslut

Individ- och familjenämnden beslutar om förändrat uppdrag, organisering och arbetssätt för EIA, i enlighet med förslaget, som omfattar:

- avveckling av förberedande spåret
- förändring av organisation och arbetsprocesser
- upphävning av gällande anställningsstopp
- nyanställning av 3 medarbetare
- avveckling av tjänst
- flytt från nuvarande lokaler

Ärendebeskrivning

I samband med beslut om flytt av AME/EIA från kommunstyrelsen till Individ och familjenämnden uppdrogs enheten att föreslå förändringar av enhetens uppdrag och arbetssätt, utifrån politiskt önskemål om ökad effektivitet, involvering av flera målgrupper än idag och med fokus på praktiska insatser.

I bilagor finns förslag till ny organisering, förslag till nya arbetssätt och beräkning av uppskattade kostnader

Syftet med den föreslagna förändringen är att öka förmågan att effektivt och individanpassat ombesörja praktik, arbetsträning och arbetsförmågebedömning.

Förslaget innebär ingen kostnadsförändring.

Omsorgskontoret
Enheten för integration och arbete

Beslutsunderlag

Bilaga 1	Ny organisation Beskrivning 3 förslag	Word
Bilaga 2	Arbetsprocess nuläge förändring	Powerpoint
Bilaga 3	Ny organisation EIA 3 förslag	Powerpoint

Beslutet skickas till

Lina Edlund, Socialchef

Anna-Karin Bexelius

Andreas Söderqvist

Ny organisation, Enheten för Integration och Arbete

Bakgrund

Enheten för Integration och Arbete, EIA, är ett resultat av en sammanslagning av Aktivitetscenter och Kommunservice som genomfördes 2019, vid bildandet av Arbetsmarknadsenheten.

De båda delarna hade olika uppdrag inom ramen för Arbete och Integration.

Aktivitetscenter hade primärt ansvar för:

- Mottagande av kommunplacerade kvotflyktingar
- Förberedande insatser för personer med psykisk ohälsa
- Sommarpraktik
- Projekt i samverkan med andra aktörer

Kommunservice var en arbetsgrupp på ca 18 personer och 1 arbetsledare som utförde olika serviceuppdrag åt Östhammars kommun. Inom ramen för Kommunservices uppdrag låg bland annat:

- Matkörningar till förskolor, skolor och särskilda boenden
- Fordonsservice för kommunens samtliga bilar
- Utelag, parkarbete och skog.
- Hjälpmedelsrekonditionering
- Vaktmästeritjänster
- Posttransporter
- Caféverksamhet, Kvarnen och café på Socialförvaltningen
- Hantering av Östhammars Kommuns samtliga lönestöd från Arbetsförmedlingen.
- Kommunalt bidrag till föreningar som anställer med lönebidrag

Sedan 2019 är dessa enheter sammanslagna i Arbetsmarknadsenheten och enheten är uppdelad i en inre och en yttre del, inom den inre delen finns verksamheten som tidigare var Aktivitetscentrum och den yttre omfattar gamla Kommunservice.

Arbetsmarknadsenheten har arbetat i enlighet med det uppdrag som följt med respektive enhet och haft en samlad ledning och gemensam hantering av personal, arbetsmiljö och budget.

Nuläge

Inre verksamhet

Flyktingmottagandet är i dagsläget väldigt lågt och den del av försörjningsstöd enheten tidigare hanterat har sedan september återförts till Myndighet försörjningsstöd, i dagsläget har vi endast behov av en tjänst vilket delas av två personer.

Förberedande spåret är inaktiverat och vi ser i dagsläget ingen möjlighet att arbeta vidare med den insatsen, vi kommer att behöva en förberedande insats för personer med psykisk ohälsa men bedömer att vi kan hitta lösningar inom ramen för övrig verksamhet.

Projekt Tidiga insatser i samverkan tar slut i december 2025 och har full finansiering från Europeiska Unionen AMIF, Projektet är ett bra komplement till Östhammars Kommuns flyktingmottagning och Integrationsarbete.

Yttre verksamhet

I dagsläget har Yttre verksamhet 3 arbetsledare och ca 27 medarbetare.

Arbetslagen har i stort sett kvar sina gamla uppdrag men har även ökat antalet uppdrag då Fastighetsdriften fått fler uppdrag genom olika omorganisationer.

Under åren har vi tagit in praktikanter från försörjningsstöd men då vi har haft i uppdrag att anställa för att minska arbetslösheten har vi fått problem med logistik och lokaler i och med att personalgruppen ökat.

Den absoluta majoriteten av våra anställda kommer direkt från försörjningsstöd och är en vinst för Östhammars Kommun då de istället för försörjningsstöd utför ett arbete som gynnar Östhammars Kommuns medborgare.

Anställningarna är träningsplatser och ska maximalt bestå i 24 månader men det finns personer som inte är redo att gå vidare efter den perioden.

Samtliga anställda är anställda med lönestöd från Arbetsförmedlingen vilket gör att kostnaderna kan hållas nere och ytterligare stöd har även kunnat kopplas på, ex SIUS och arbetshjälpmedel.

Under 2023 har anvisningarna från Försörjningsstöd varit väldigt få men har nu under 2024 ökat något.

Anvisningarna till yttre verksamhet diskuteras i månadsmöten vilket innebär en viss belastning på våra arbetsledare men det är även ett relativt trubbigt forum för att diskutera olika typer av insatser, ofta har vi olika bilder av vad som behöver göras men framförallt så är det svårt att ha en gemensam syn på deltagare i våra verksamheter.

Ny inriktning

Anvisningsförfarande

I en ny inriktning ser vi att ett anvisningsförfarande är av vikt då vi kommer att ta emot individer som bedöms ha behov av kompetenshöjande insatser och de som behöver prövas mot arbetsmarknaden genom att genomföra arbetsförmågebedömningar eller arbetsträning.

Ett anvisningsförfarande möjliggör för EIA att kunna prioritera vilka insatser som ska genomföras, följa upp och åiterrapportera utan att ta stora personella resurser i anspråk och kan även fungera bra som en rekryteringskanal till våra yttre verksamheter där dokumentation i metoden SMAIL i dagsläget blir lidande på grund av kompetensbrist.

I dagsläget har vi ingen kunskap om hur det befintliga systemstödet är utformat men vi har varit med i upphandlingen av det nya systemstödet som kommer under 2025 och i det vinnande anbudet finns det stora möjligheter att digitalisera både anvisningar, dokumentering och åiterrapportering.

Förslag 1

För att kunna bygga upp en mer professionell verksamhet kommer EIA att behöva rekrytera en kompetens som i dagsläget inte finns i verksamhet, det handlar primärt om att ha förmåga att ta emot **samtliga** personer som söker försörjningsstöd och är i behov av kompetenshöjande insatser enligt Socialtjänstlagen 4 Kap 4§ eller är i behov av att prövas mot arbetsmarknaden genom arbetsträning eller arbetsförmågebedömning.

EIA kommer att behöva rekrytera 3 personer för att skapa ett bättre mottagande av personer som ska delta i kompetenshöjande insatser och även kunna ge fler möjligheter att arbeta mer effektivt mot intern och extern verksamhet.

- Handläggare
- Praktikansvarig
- Coach

Handläggare

Kvalificerad tjänst som har förmåga att genomföra arbetsförmågebedömningar, utreda hälsotillstånd samt funktionsvariationer och bedöma lämplig insats.

Praktikansvarig

Vissa kvalifikationer är nödvändiga, bland annat utbildning inom metoden Supported Employment med möjlighet att ackvirera plats både inom Östhammars Kommun men även inom det privata näringslivet.

Coach

Vissa kvalifikationer nödvändiga, främst en kunskap om metoden Motivational Interviewing (MI) och SMAIL men även en god kunskap om arbete, studievägar och coaching.

Förslag 2

För att kunna bygga upp en mer professionell verksamhet kommer EIA att behöva rekrytera en kompetens som i dagsläget inte finns i verksamhet, det handlar primärt om att ha förmåga att ta emot **samtliga** personer som söker försörjningsstöd och är i behov av kompetenshöjande insatser enligt Socialtjänstlagen 4 Kap 4§ eller är i behov av att prövas mot arbetsmarknaden genom arbetsträning eller arbetsförmågebedömning.

EIA kommer att behöva rekrytera 2 personer för att skapa ett bättre mottagande av personer som ska delta i kompetenshöjande insatser och även kunna ge fler möjligheter att arbeta mer effektivt mot intern och extern verksamhet.

- Handläggare
- Praktikansvarig

Förslag 2 innebär en begränsning som medför att vi kommer att få svårt att ta hand om de deltagare i yttre verksamhet som behöver gå vidare till ordinarie arbetsmarknad och detta förslag kommer troligtvis att öka andelen som långsiktigt är i behov av försörjningsstöd.

Förslag 3

För att kunna bygga upp en mer professionell verksamhet kommer EIA att behöva rekrytera en kompetens som i dagsläget inte finns i verksamhet, det handlar primärt om att ha förmåga att ta emot personer som söker försörjningsstöd och är i behov av kompetenshöjande insatser enligt Socialtjänstlagen 4 Kap 4§ eller är i behov av att prövas mot arbetsmarknaden genom arbetsträning eller arbetsförmågebedömning.

EIA kommer att behöva rekrytera 1 person för att skapa ett bättre mottagande av personer som ska delta i kompetenshöjande insatser och även kunna ge fler möjligheter att arbeta mer effektivt mot våra egna arbetsplatser med arbetsträning/praktik.

- Handläggare

Förslag 3 innebär att vi enbart kan arbeta med arbetsförmågebedömningar samt planering och uppföljning av olika typer av praktiska insatser inom egen verksamhet.

Praktiksamordning och uppföljning kommer högst sannolikt inte att kunna genomföras hos arbetsgivare på den ordinarie arbetsmarknaden då detta är resurskrävande och är beroende av en hög förmåga att finnas tillgänglig för arbetsgivare.

Förslag 3 innebär en begränsning som medför att vi kommer att få svårt att ta hand om de deltagare i yttre verksamhet som behöver gå vidare till ordinarie arbetsmarknad och detta förslag kommer troligtvis att öka andelen som långsiktigt är i behov av försörjningsstöd.

Förväntade vinster

För att få personer med olika typer av svårigheter att nå ett fullständigt inträde på arbetsmarknaden behöver ofta flera olika kompetenser samverka. Tidigare har Arbetsförmedlingen fyllt en stor roll i att utreda arbetsförmåga hos individer men även kunnat erbjuda det stöd på plats för att olika praktiska moment ska kunna genomföras, ex arbetsförmågebedömningar eller struktur kring olika praktikinsatser.

Vi ser nu en tillbakadragande från Arbetsförmedlingens sida och de personer som oftast får svårigheter att erhålla anställning är de som har diagnostiserade eller odiagnostiserade neuropsykiatriska funktionsvariationer, språksvårigheter eller fysiska hinder.

- Genom en stärkning av vår kompetens kommer vi att kunna arbeta mer effektivt mot både extern och intern arbetsmarknad. *(Förslag 1)*
- Ökad förmåga att arbeta mot andra aktörer som ex. habiliteringen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan vilket innebär snabbare hantering av ärenden som till viss del eller i helhet ska belasta andra system än försörjningsstöd. *(Förslag 1,2,3)*
- Anskaffning av praktikplatser genom aktivt arbete med privata arbetsgivare. *(förslag 1,2)*
- Kvalitativa uppföljningar och stöd till externa arbetsgivare som tar emot praktikanter för att ge dem en bra möjlighet att ta emot våra deltagare samt coacha deltagare mot både arbete och utbildning under och efter insats. Detta stärker deltagarens möjligheter, även i våra egna verksamheter, att nå självförsörjning. *(Förslag 1)*
- Flexibilitet kring olika målgrupper, i tjänsterna praktikansvarig och coach ingår även arbete med gruppverksamhet (vägledning, information, jobbsök) vilket gör att insatser mot arbete eller studier kan skraddarsys för olika grupper av deltagare. *(Förslag 1)*
- Bättre Utvecklingsplaner och uppföljningar av interna praktikplatser/anställningar samt stärkt utflöde ur våra egna verksamheter med aktiva insatser mot arbete och studier *(Förslag 1)*

I samband med byte av verksamhetssystem (2025) finns det möjligheter att göra beställningar direkt från handläggare på försörjningsstöd till EIA vilket ytterligare kommer att effektivisera processen, handläggaren på försörjningsstöd gör då en bedömning av insats enligt Socialtjänstlagen och skickar en beställning digitalt till EIA som tar över inom sitt kompetensområde och för ärendet vidare.

Detta kommer högst sannolikt att minska arbetsbelastningen för försörjningsstöd och eliminera behovet av gemensamma uppföljningsmöten då återrapporteringen mestadels sköts digitalt och handläggarna på respektive enhet kan dela information om deltagarens aktivitet.

Finansiering

Enheten för Arbete och Integration ser ingen möjlighet att återuppta verksamhet inom Förberedande spåret och i det förslag vi lämnar kan budgeten för den verksamheten ligga till grund för en förstärkning.

De yttre verksamheterna kan öka sina intäkter något för att täcka upp en del av kostnaden då en del av arbetet kommer att vara att upprätta utvecklingsplaner och dokumentera deltagares utveckling, beroende på vilket förslag som väljs.

Förslag 1

Finansieras i sin helhet och behöver ett tillskott till ordinarie budget, i dagsläget kan det finansieras från halvårsskiftet 2024 till slutet 2024. Kostnad ca 750´ under 2024. (1500´ per helår)

Finansiering som finns är

500´	Förberedande Spåret
250´	Ökad finansieringsgrad, yttre verksamhet

Förslag 2

Finansieras i sin helhet och behöver ett tillskott till ordinarie budget, i dagsläget kan det finansieras från halvårsskiftet 2024 till slutet 2024. Kostnad ca 550´ under 2024. (1100´ per helår)

500´	Förberedande Spåret
250´	Ökad finansieringsgrad, yttre verksamhet

Observera att förslaget innebär att del av kostnad 2025 kan täckas i förslaget.

Förslag 3

Finansieras i sin helhet i ordinarie budget. Kostnad ca 300´ under 2024. (600´ per helår)

500´	Förberedande Spåret
250´	Ökad finansieringsgrad, yttre verksamhet

Observera att förslaget innebär att del av kostnad 2025 kan täckas i förslaget.

Samtliga förslag kräver att finansieringsgraden i yttre verksamhet, långsiktigt, ökar för de verksamheter som tar del av våra tjänster, vi beräknar att finansieringsgraden bör öka ca 15% under 2024.

Inre Verksamhet
Deltagare Arbetsmarknad FÖRSLAG 1

Bemanning:	
Chef	0,75
Handläggare	1
Praktikansvarig	1
Coach	1

Handläggare EIA

- Kartläggning
- Insamling av underlag
- Bedömning, Arbetsförmåga
- Beslut om insats

Myndighetskontakt
Vårdkontakt
Arbetsförmågebedömning
Återrapportering
Återremittering
Dokumentation

Praktikansvarig

- Anskaffning Plats
- Stöd under praktik
- Uppföljning och återrapportering

Intern/extern plats
Stöd under praktiken
Uppföljning
Återrapportering
Arbetsgivarkontakter
Sommarpraktik
Ungdomstjänst

Coach

- Jobsök
- Utb. Sök
- CV
- Motiverande

Coachande aktivitet
Information
Vägledning
Uppföljning
Återrapportering
Arbetsgivarkontakter
Stöd till Arbetsledare (internt)

Inre Verksamhet
Deltagare Arbetsmarknad FÖRSLAG 2

Bemanning:	
Chef	0,75
Handläggare	1
Praktikansvarig	1

Handläggare EIA

- Kartläggning
- Insamling av underlag
- Bedömning, Arbetsförmåga
- Beslut om insats

Myndighetskontakt
Vårdkontakt
Arbetsförmågebedömning
Återrapportering
Återremittering
Dokumentation

Praktikansvarig

- Anskaffning Plats
- Stöd under praktik
- Uppföljning och återrapportering

Intern/extern plats
Stöd under praktiken
Uppföljning
Återrapportering
Arbetsgivarkontakter
Sommarpraktik
Ungdomstjänst

Inre Verksamhet
Deltagare Arbetsmarknad **FÖRSLAG 3**

Bemanning:	
Chef	0,75
Handläggare	1

Handläggare EIA

- Kartläggning
- Insamling av underlag
- Bedömning,
Arbetsförmåga
- Beslut om insats



Myndighetskontakt
Vårdkontakt
Arbetsförmågebedömning
Återrapportering
Återremittering
Dokumentation

Inre Verksamhet
Deltagare Integration

Bemanning:	
Chef	0,25
Handläggare	1,5
Proj. Medarb.	2

Handläggare Intro



Tidiga insatser i samverkan

Mottagning
Bosättning
Myndighetskontakter
Introduktionsstöd

Utbildningar
Information
Extra stödinsatser

Yttre Verksamhet

Bemanning	
Chef	1
Arbetsledare	3
Anställda	25-30

Utemiljö & Transport

- Matkörningar
- Kontorsflyttar
- Rengöring soprum
- Recycling
- Badplatsskötsel
- Bryggrenovering
- Slyröjning
- Trädfällning
- Möbelmontering
- Tippkörningar

Internservice Omsorg

- Internvaktmästare Omsorg.
- Biblioteksservice
- Fixartjänst
- Internflyttar
- Hjälpmiddelsrekond.

Fordonsservice

- Rengöring av bilar
- Kontroll av vätskor
- Kontroll av däck
- Utbytestjänst, bil
- Kontroll av service intervall
- Transport till service/reparation
- Besiktningar
- Skadehantering

Café & Konferens

- Café Socialförvaltning
- Kvarnen

Tjänstebeskrivning Handläggare

- Högskoleutbildning

Inriktning beteendevetenskap, arbetsmarknad samt utbildning inom arbetsförmågebedömning.

Samlar all information i ärendet samt har kontakt med alla externa parter som kan vara parter i ärendet

Genomför arbetsförmågebedömningar

Beslutar om vilken insats som är lämplig samt dokumenterar och återrapporterar insats.

Tjänstebeskrivning Praktikansvarig

- Supported Employment utbildad

Akvirerar plats från externa företag samt plats inom inre verksamhet

Stöd vid praktikstart och under praktiktiden för deltagare och Arbetsgivare

Företagskontakter
Samordning av praktikplatser/ungdomstjänst

Dokumentation samt återrapportering

Tjänstebeskrivning coach

- MI utbildad

God kunskap om arbetsmarknad och studier

Stöd i arbetssökande samt vägledning mot yrke/studier

Företagskontakter

Stöd till Arbetsledare internt

Följa upp utvecklingsplaner, dokumentera och återrapportera

**Arbetsmarknadsenheten
Nuläge**

Inre Verksamhet

Yttre verksamhet

Anvisning
Migrationsverket

Behovsprövning

Förberedande Spåret
(avvecklas)

Anvisning
Arbetsförmedlingen

Samverkansmöte,
anvisning praktik

Intro

Projekt Tidiga
insatser

Praktikplats Yttre verksamhet

Anställning max
24m

Enheten för Integration och Arbete

Rödmarkerat är beroende av förslag

**Anvisning
Migrationsverket**

**Anvisning
Arbetsförmedlingen**

**Anvisning
Försörjningsstöd**

Kartläggning

Behovsprövning

Intro

Bedömning Arbetsförmåga

Praktikplats

Projekt Tidiga insatser

Annan Insats

Arbetsträning

Extern Plats

Intern Plats