

Samverkan och skyddskommitté, Omsorgskontoret

2025-02-20 10:00 - 11:30

Torsdag 20 februari, kl.10:00-11:30, SR Örskär, Stångörsgatan 10, 74231 Östhammar

Dagordningen skickas ut en vecka innan mötet.

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

Deltagarlista

Arbetsgivarens företrädare:

Lina Edlund, Socialchef

Ida Eklöf, Biträdande Socialchef

Svetlana Miletic, Verksamhetschef myndighet

Emma Peters, Verksamhetschef LSS/HSL

Lina Häggström, Verksamhetschef äldreomsorg

Kajsa Molén, HR-Partner

Arbetstagarnas företrädare:

Eva-Lena Grannas, Vision

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Annika Green, Vårdförbundet

Skyddsombud:

Yva Löfberg, Kommunal

Eva-Lena Grannas, Vision

Utses att justera: Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Frånvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Arbetstagarrepresentanter:

David Wagner, Akademikerförbundet SSR

Sanna Liljeholm, Sveriges arbetsterapeuter

Akavia

Ledarna

Sekreterare: Tina Luther

Plats

SR Örskär

Deltagare

Tina Luther (Organisatör), Lina Edlund

1. Val av justerare av dagens protokoll

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna väljs som justerare.

2. Fastställande av föredragningslista

Inga tillkommande ärenden, föredragningslistan fastställs.

3. Skyddskommitté

3.1. Andningsskydd

Information om upplägg och planering kring utbildning för personalen som ska bli certifierade utprovare.

Utbildningstillfällena kommer att ske i 2 grupper under dagarna 25-27 februari. En grupp i Gimo och en i Östhammar.

När utbildningen är utförd ska deltagarna göra ett teoretiskt prov och ett praktiskt prov. Man kommer att behöva göra testerna tills man klarat det och vid godkänt resultat kan man sedan genomföra utprovning av andningsskydd i personalgrupperna.

Företaget som kommer utbilda är Fit2fit/Adack och även andra kommuner i C-länet har använt sig av samma företag.

Information enligt bifogat samt bifogat underlag.

Utbildningsinsatsen sker i enlighet med lagstiftningen som infördes 1 januari 2025.

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

Bilagor

Östhammar kommun Grupp 1.docx, Grupp 2 Östhammar kommun.docx

3.2. Sjukstatistik

HR informerar om sjukstatistik.

HR presenterar sjukstatistiken för omsorgskontoret enligt bifogat underlag.

Äldreomsorgen - På de enheter där man ser vissa ökningarna av sjuktalen så har man tillsammans med enhetschef dialoger kring åtgärder.

Inom Hemtjänstgrupperna är det Gimo och Östhammar södra som sticker ut i statistiken.

SÄBO uppmärksammar man att långtidssjukskrivningarna har ökat markant mycket, detta utreds vidare på de berörda enheterna.

Generellt ser man att normkurvan inte följs utan snarare att sjukfrånvaron skiftar från månad till månad inom SÄBO.

I december 2024 ser man att SÄBO Öregrund har haft en högre frånvaro än sett till andra enheter.

Här har man vetskap om att personalläget har varit ansträngt.

SÄBO Östhammar ser man positiva förändringar där sjukfrånvaron har sjunkit.

LSS/HSL – här ser man att långtidssjukfrånvaron har blivit betydligt mindre än tidigare år. En positiv utveckling.

Myndighet – här ser man också att det generellt har sjunkit, kan vara svårt och tolka siffrorna kring sjukfrånvaro, detta bl.a. p.g.a.. konsulter och förändrade personalantal.

Långtidssjukskrivningarna är högre dec 24 gentemot dec 2023.

Tittar man på statistiken exkl. EIA så är siffran betydligt längre i sjukfrånvaro.

Generellt är totala siffran bra.

Vision ställer frågan om man vet hur kommer det sig att SÄBO Östhammar har fått ner sina siffror?

Här ser man att renoveringen av golvet kan ha en viss inverkan på sjukfrånvaron. Men även i och med att personal som haft luftvägsproblem kopplat till mattorna har förflyttats från SÄBO Östhammar till annan verksamhet.

Kommunal vill veta om enheterna arbetar man med friskfaktorerna.

Under 2023 så skedde det en satsning på friskfaktorerna där alla chefer fick verktyg för hur man skulle arbeta vidare med detta. Generellt varierar det mellan enheterna i vilken utsträckning man arbetar med detta. HR har även ett aktivt arbete med detta i samband med att man behöver gruppinsatser.

Sen i november 2024 så har man en HR från med i månadsuppföljningarna tillsammans med enhetscheferna inom äldreomsorgen där man bland annat ser över sjukstatistik, rehab insatser och om behovet finns så bokar man in extra tid med de enhetschefer som behöver det.

Vision ställer frågan om enhetscheferna hinner ha omtankesamtalen.

Arbetsgivarrepresentanterna upplever det som att dom gör detta men att det kan ibland handla om en prioritering.

Kommunal lyfter även frågan om den oro de fått till sig från sin medlemmar gällande ensamarbete och risken för att utsättas för anklagelser inom arbetet.

Arbetsgivaren har ingen ny rutin kring detta, men man för diskussioner och man behöver göra en omvärldsbevakning i hur andra arbetar med det. Men man har fått till sig att det är nödvändigt att utreda detta vidare.

Kommunal önskar att få uppföljning på detta på kommande skyddskommitté.

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

Bilagor

VON-241002-Sjukstatk-dec23-dec24.pdf

3.3. Risk- och konsekvensanalys införande Viva

Genomgång av risk- och konsekvensanalys kopplat till införandet av verksamhetssystemet Viva.

Arbetsgivaren lyfter den risk- och konsekvensanalys som styrgruppen för Viva har upprättat under implementeringens gång och efter att fackliga organisationer och skyddsombud tagit del av bifogat underlag vill man veta om det är några ytterligare risker som behöver läggas till. Skyddsombuden lyfter i sitt deltagande följande punkter att lägga till i riskbedömningen.

Vårdförbundet har fått till sig att sjuksköterskorna upplever en högre arbetsbelastning i samband med att migreringen till Viva sker. Detta i och med att ordinarie personal avsätts till migreringen och det dagliga arbetet blir drabbat. Man ser även en risk för patientsäkerheten kopplat till den högre arbetsbelastningen och stressen som påföljd av detta.

Risken som lyfts av Vårdförbundet kan kopplas samman med punkt 7 i bifogat underlag. Arbetsgivaren gör ett tillägg med inspelet från Vårdförbundet att man ser en ökad risk.

Fysioterapeuterna – instämmer med Vårdförbundet, även rehab personalen upplever en påverkan av att personal som ägnar sig åt migreringen påverkar verksamheten när man inte har full personalstyrka.

Kommunal – inga tillägg till underlaget.

Vision – inga tillägg till underlaget.

Verksamhetschef LSS/HSL informerar om att man har försökt att få in vikarierande sjuksköterskor för att täcka upp för den ordinarie personalen som ägnar sig åt migreringen, man har även erbjudit deltidspersonal att arbeta heltid och man har även viss personal som arbetat övertid. Men man tar med sig tillsammans med HR att det kan vara av vikt att man lyfter rekryteringen av vikarier ytterligare.

Socialchef informerar om att man har ett förlängningsavtal med Pulsen combine för att undvika att systemet försvinner innan man har hunnit få över all dokumentation.

Man har skrivit ett långt avtal på ca 11 år med Viva för att slippa ett systembyte i närtid igen.

Vårdförbundet ställer frågan om respektive enhet ska göra en risk- och konsekvensanalys utöver den övergripande som gjorts för hela omsorgskontoret.

HR påtalar att det är bra om man gör det och lyfter frågan med närmsta chef.

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

Bilagor

Risklista_Östhammar.xlsx

4. Övrigt, Skyddskommitté

5. Informationsärendet

Informationsärendet 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. Ändring samverkan 12 juni 2025

Arbetsgivaren föreslår en ändring av samverkansmötet den 12 juni att mötet istället sker den 11 juni 8:30-09:45, digitalt.

Socialchef informerar om förslag till byte av mötesdag för samverkan i juni.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.2. Konsultstöd äldreomsorgen (bemanningsekonomi)

Socialchef informerar.

Socialchef informerar om att man har upphandlat konsultstöd för att se över framförallt bemanningsekonomi inom äldreomsorgen. Syftet är att personalen ska utbildas i hur man uppnår kvalitet i schemaläggning och nå en budget i balans.

Konsulten kommer att börja i mars och man påbörjar arbetet med Parkvägen, Öregrund hemtjänst och sedan Tallparksgården, därefter kommer man löpande att arbeta med resterande enheter.

Man kommer att göra individuella planer för respektive enhet sett utifrån varje enhets behov.

Konsulten kommer bland annat att vara med på alla enheterna och sitta tillsammans med t.ex. bemanningspersonalen vid schemaläggning för att få sig en tydlig bild av hur detta utförs idag.

Mål och syfte är att personalen ska läras upp att effektivisera schemaläggningen samt lägga fokus på de lagkrav man behöver ta hänsyn till men även bl.a. rätt till att arbeta heltid.

I april kommer ett utbildningstillfälle att ske med alla enhetschefer för att prata om bland annat sommarbemanning.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.3. Förändring chefsorganisation äldreomsorgen

Verksamhetschef äldreomsorg informerar om kommande förändringar inom äldreomsorgens chefsorganisation.

Verksamhetschef äldreomsorg informerar om förändringar inom chefsorganisationen äldreomsorg enligt bifogat underlag.

Man har för avsikt att enhetschef Alunda hemtjänst fortsätter att ha tillförordnat uppdrag som enhetschef Gimo hemtjänst i ytterligare en 3 månaders period.

Man har även för avsikt att i samband med att enhetschefen för SÄBO Österbybruk avslutar sin anställning 28 februari så kommer en av enhetscheferna från SÄBO Östhammar att under en testperiod gå in som enhetschef i Österbybruk under en 3 månaders period.

Enhetschef SÄBO Östhammar kommer i samband med att denne blir ensam att lyfta upp ett administrativt stöd för att stödja av den utökade arbetsbelastningen.

Efter ca 2 månader av den totala 3 månaders perioden kommer man att göra en utvärdering av båda förändringarna och ta vidare beslut.

Frågan har MBL förhandlats med Kommunal och Vision i separat forum.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Information MBL 19 chefer.docx

5.4. Förändring chefsorganisationen LSS

Verksamhetschef LSS/HSL informerar om kommande förändring inom LSS chefsorganisation.

Verksamhetschef LSS/HSL informerar om att man har valt att tillsätta Mina Abdollahi som enhetschef för personlig assistans som under en tid varit ett tillförordnat uppdrag.

Simon Wetterlund kommer att ta över Servicebostäderna och Bojen.

Man har även valt att lyfta upp en administratör inom gruppbofastäderna, Martin Schreij att ta över som tillförordnad enhetschef för gruppbofastäderna Rådhuset, Klackskär och Dannemora.

Enhetschef för daglig verksamhet är oförändrat lika så enhetschef för gruppbofastäderna Kanikebolsgatan, Abborren och Edsvägen 14.

MBL förhandlingar är klara tillsammans med Kommunal.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.5. Rekrytering myndighet

Verksamhetschef myndighet informerar om rekrytering på Vuxenheten och Öppenvården.

Verksamhetschef myndighet informerar om att i och med enhetschef på Öppenvården beviljats tjänstledighet i 1 års tid för att kliva in som biträdande enhetschef på barn och unga myndighet, så har man tillsatt en vikarierande enhetschef under samma period. Personen tillträdde den 17 februari.

Rekryteringen skedde via direkttillsättning i dialog tillsammans med Kommunal, Vision och Akademikerförbundet SSR.

Innan 1 års perioden löper ut kommer man att stämma av med tjänstledig medarbetare och sedan ta beslut om en eventuell återgång eller om man ska annonsera tjänsten.

Gällande enhetschef vuxenheten så har man påbörjat intervjuer med de 6 kandidater som man valt ut. Dessa kommer att förlöpa under kommande veckor. Man har valt att gå vidare med 3 interna sökande och 3 externa sökande, totalt fick man 17 ansökningar på tjänsten.

När man gjort urvalet till endast 2 kandidater så kommer man med hjälp av HR att genomföra lämplighetstester innan man väljer att erbjuda anställning.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.6. Organisationsförändring öppenvård

Verksamhetschef myndighet informerar om framtaget förslag till organisationsförändring inom Öppenvården.

Verksamhetschef myndighet informerar enligt bifogat underlag.

Man har för avsikt att genomföra en organisationsförändring om Öppenvården där syftet är att man ska effektivisera arbetet och göra en omfördelning av resurserna i bland annat enlighet till de ekonomiska ramarna.

I underlaget så finns det beskrivet en nulägesbild utifrån %-talet som är för de befattningar som finns idag samt sett till den förändring man har för avsikt att genomföra.

En del av förändringen innebär bland annat att man har för avsikt att inte längre ha biträdande enhetschef på enheten.

Verksamhetschef har i anslutning till samverkansmötet bokat samtal tillsammans med den person som närmast blir berörd av förändringen detta har man gjort för att inte kringgå berörd person och skapa onödigt oro hos medarbetaren.

Tidsplanen ser ut enligt följande:

-24 februari, information till medarbetarna

-27 februari, information till ledningsgrupp myndighet

-Genomförande av risk- och konsekvensanalys där även skyddsombuden kommer bjudas in

-17 mars, förankring risk- och konsekvensanalys med medarbetare på APT

-27 mars beslutsamverkan

-1 april, ny organisation träda i kraft

Fackliga organisationen har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Organisationsförändring verksamhetsförändring enhet Öppenvård Omsorg myndighet 20250211.doc

5.7. Införande av krav på utdrag ur belastningsregistret och misstankeregister för personal inom äldreomsorg och LSS

HR informerar.

HR-chef informerar om ärendet för införandet av krav på utdrag ur belastningsregistret och misstankeregister för personal inom äldreomsorg och LSS.

Frågan har varit uppe sedan en tid men lades på is samband med en JO anmälan på Södertälje kommun. Där blev frågan avvaktande.

HR-chef beskriver ärendets gång enligt bifogad presentation som ligger som underlag till protokollet.

Förslaget är att KS tar beslut som ska gälla from 1 mars 2025, och att i samband med beslutet ska förvaltningen ta fram tillämpningsanvisningar, följa lagstiftningen, ge stöd och utbildning till enhetschefer och att säkerställa att inhyrda

bemanningsföretag även tar ett registerutdrag.

Vision ser en risk med tilliten till bemanningsföretag att de gör utdraget.

Arbetsgivaren svarar att man inte kommer kunna kräva att få se utdraget men att syfte och mål är att kommunen har bra upphandlade parter som efterföljer avtalen.

Förhandlingsframställan enligt MBL §11 har skickats ut och kommer ske den 27 februari. Även beslut hos KS kommer ske samma dag.

Man har gjort riskbedömningar med enhetschefer inom äldreomsorgen.

Vårdförbundet ställer frågan hur man tillämpar detta beslut gällande studenter.

Så som arbetsgivaren ser det så ska även dessa kan omfattas av lagförslaget. Men i och med de elever som redan beviljats platser och påbörjar sin praktik i mars i år så har de beviljats platser innan beslut togs och man kommer där med inte tillämpa något utdrag.

Viktigt att notera är att arbetsgivaren ska inte göra utdragen det är individen som ska med sig utdraget. Man ser en viss risk att hanteringen hos Polisen kan komma att ta uppåt 14 dagar i början då det kan komma att bli ett högt tryck.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Införande registerkontroll KSAU-mbl information.pptx

6. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på kontorsnivå 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. Ändring samverkan 12 juni 2025

Arbetsgivaren föreslår att besluta en ändring av samverkansmötet den 12 juni att mötet istället sker den 11 juni 8:30-09:45, digitalt.

Arbetsgivaren önskar att gå vidare med beslut enligt förslag på punkt 5.1

Inga invändningar från fackliga och man beslutar att flytta mötet från 12 juni till den 11 juni kl. 08:30.

Mötesbokningen kommer att uppdateras.

Fackliga organisationer har inget att invända mot arbetsgivarens förslag.

Ärendet är därmed slutsamverkat

Beslut

- Man beslutar att flytta mötet från 12 juni till den 11 juni kl. 08:30. Mötesbokningen kommer att uppdateras. Ärendet är där med slutsamverkat.

6.2. Förlängt anställningsstopp

Arbetsgivare vill gå vidare med beslut gällande förlängningen av anställningsstoppet enligt information på samverkan den 5 december 2024. Se även bifogat underlag.

Socialchef föredrar ärendet att det anställningsstopp som infördes i september 2024, har man gjort revideringar kring och bland annat tagit bort verksamheterna LSS och HSL att inte längre omfattas av anställningsstoppet, även timvikarier och vikariat kortare än 3 månader kommer inte längre omfattas.

Beslutet omfattar en förlängning gällande anställningsstopp för tillsvidareanställningar och vikariat längre än 3 månader. Om man behöver dispens ska man kunna visa en ekonomisk analys för verksamhetschefen innan vidare beslut tas. Ärendet kommer att tas upp med nämnden v.9 för beslut.

Fackliga organisationer har inget att invända mot arbetsgivarens förslag. Ärendet är därmed slutsamverkat.

Beslut

- Fackliga organisationer har inget att invända mot arbetsgivarens förslag. Ärendet är därmed slutsamverkat.

Bilagor

Tjänsteskrivelse anställningsstopp - del2.docx

6.3. 3 semesterperioder äldreomsorgen

Arbetsgivaren önskar att gå vidare med beslut kring 3 semesterperioder enligt information på tidigare samverkan.

Arbetsgivaren har för avsikt att gå vidare till beslut gällande införande av 3 semesterperioder även under sommaren 2025.

Man har kopplat till detta tillsatt en arbetsgrupp som ska se över introduktioner och delegerad personal för att säkra upp att man har ett fungerande och tryggt arbetssätt under hela sommarperioden, i denna arbetsgrupp ingår enhetschefer. Man har sett att de största riskerna har legat på överlappsveckorna så man i utvärderingen uppmärksammande att det fanns brist på delegerad personal, särskilt gällande de mer avancerade delegeringarna som insulin och dialys.

Man har även börjat se över en lösning gällande närvarande ledarskap där man ser över möjligheten att ge personal med ledskapsutbildningar tillförordnade chefskap under sommarperioden för att avlasta chefsorganisationen. Detta för att bland annat undvika att en enhetschef har ansvar för flera enheter samtidigt.

Man kommer under våren att bjuda in skyddsombuden för att gå igenom den risk- och konsekvensanalys som gjordes 2024 för att komplettera med eventuella tillägg och man har sedan för avsikt att göra en ny utvärdering efter sommaren 2025.

Vårdförbundet har fått Indikationen från sina medlemmar att överlappningsveckorna var sköra under sommaren 2024, t.ex. med att det saknats delegerad personal, särskilt insulin och dialys, kan bli en risk att den arbetsuppgiften faller tillbaka på SSK vilket man ser som en risk för högre arbetsbelastning och större risker att arbetsuppgifter missas. Vårdförbundet vill att arbetsgivaren tar med sig att de mer komplexa och svårare delegeringarna inte kommer ges till sommarvikarier.

I arbetsgruppen ingår även HSL chefer och man har för avsikt att säkerställa att man tillsätter personal på alla perioderna med rätt kompetens och att man även är uppmärksam på att om någon ska byta perioder så måste man byta med personal som har samma delegering. Man har även sett över hur HSL undersköterskorna kan stötta upp SSK och de mer avancerade arbetsuppgifterna som krävs.

Ärendet har MBL-förhandlats med Kommunal.

Medskick från Vision att vissa enheter gick ut med semesterlistor till medarbetarna och tilldelat semesterperioder innan samverkan skett.

Man har kallat tillbaka dessa listor och inväntat samverkan.

Vårdförbundet förklarar sig oeniga till förslag till beslut gällande 3 semesterperioder för omvårdnadspersonalen. Detta på grund av att medlemmar från Vårdförbundet sett stora risker med få delegerade personal särskilt under överlappningsveckorna. Påföljden av detta var att delegerad omvårdnadspersonal fick under överlappningsveckorna arbeta många dubbelpass vilket i sig genererar till en ökad risk att begå misstag vid läkemedelsadministrationen då personalen inte får tillräckligt med återhämtning. Vårdförbundet anser inte att den ekonomiska skillnaden är tillräcklig för att det ska rättfärdiga denna ändring.

Vårdförbundet förklarar sig oeniga till beslut med argumentet att Östhammars kommun ska vara en attraktiv arbetsplats och risk att personal slutar eller inte söker dit om man har 3 semesterperioder samt att personalen inte får välja semesterperiod utan istället blir tilldelade en period.

Fackliga organisationer har tagit del av arbetsgivarens förslag till beslut.

Ärendet är därmed slutsamverkat.

Beslut

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

Bilagor

samverkan februari sommar.docx

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. Justeringsrutin

Socialchef informerar. Vikten av att justeringen prioriteras och går snabbt i och med att protokollet ska hinna till nämnden några dagar senare. Sedan även information om att man kommer behandla frågan gällande digital justering i central samverkan för att se över möjligheterna framledes.

Socialchef påtalar vikten i att justeringen sker enligt sekreterares instruktioner och oftast alltid skyndsamt i och med att protokollet behöver ha justerats i tid för att nämnden ska kunna ta del av det.

Fysioterapeuterna önskar att sekreteraren skickar icke justerat protokoll till samtliga deltagare från fackliga organisationerna att ta del av och ge sina eventuella inspel till ändringar.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Beslut

- Sekreteraren skickar ojusterat protokoll till samtliga deltagande fackliga representanter att ge inspel till justeringar.

8. Nästa samverkan

27 mars - digitalt via teams.

9. Underskrifter

.

.

(Tina Luther)
Sekreterare

(Pia Liljefors, Fysioterapeuterna)
Justerare

(Lina Edlund, Socialchef)
Ordförande

Grupp 1 20250225

Innehåll

Schema 09.00-16.00

Introduktion

- Regelverk
- CE-märkning
- EN 529
- ISO-16975-3
- Tillpassningsmetoder

Andningsskydd

- Grupparbete helmask, halvmask
- Hur används ett andningsskydd
- Viktiga komponenter
- Daglig kontroll enligt tillverkarnas manualer
- Tillpassning av andningsskydd

Lunch

12.00

- Andningsskydd
- Filterskydd
- Oberoende av omgivande atmosfär

Andningsskydd

- Partikelfilter
- Gasfilter
- Underhållsfria masker
- Halvmasker
- Helmasker
- Fläktassisterat andningsskydd
- Andningsapparater

Andningsskydd

- Identifiering av andningsskydd enligt ISO standard
- Inspektion av andningsskydd

Testmetoder praktisk genomgång

- CNC
- CNP

Summering

Grupp 1 20250226

Tillpassningstest

08.00-12.00

- Presentation kvalitativ testmetod
- Grupparbete tillpassningstest kvalitativ metod
- Metod enligt ISO 16975-3
- Testprotokoll

Grupp 2 20250226

Innehåll

Schema 13.00-17.00

Introduktion

- Regelverk
- CE-märkning
- EN 529
- ISO-16975-3
- Tillpassningsmetoder

Andningsskydd

- Grupparbete helmask, halvmask
- Hur används ett andningsskydd
- Viktiga komponenter
- Daglig kontroll enligt tillverkarnas manualer
- Tillpassning av andningsskydd

20250227

08.00-15.00

- Andningsskydd
- Filterskydd
- Oberoende av omgivande atmosfär

Andningsskydd

- Partikelfilter
- Gasfilter
- Underhållsfria masker
- Halvmasker
- Helmasker
- Fläktassisterat andningsskydd
- Andningsapparater

Andningsskydd

- Identifiering av andningsskydd enligt ISO standard
- Inspektion av andningsskydd

Testmetoder praktisk genomgång

- CNC
- CNP

Lunch

12.00

Tillpassningstest

- Presentation kvalitativ testmetod
- Grupparbete tillpassningstest kvalitativ metod
- Metod enligt ISO 16975-3
- Testprotokoll

Sjukstatistik Dec -23 till Dec -24

Månadsuppföljning VON



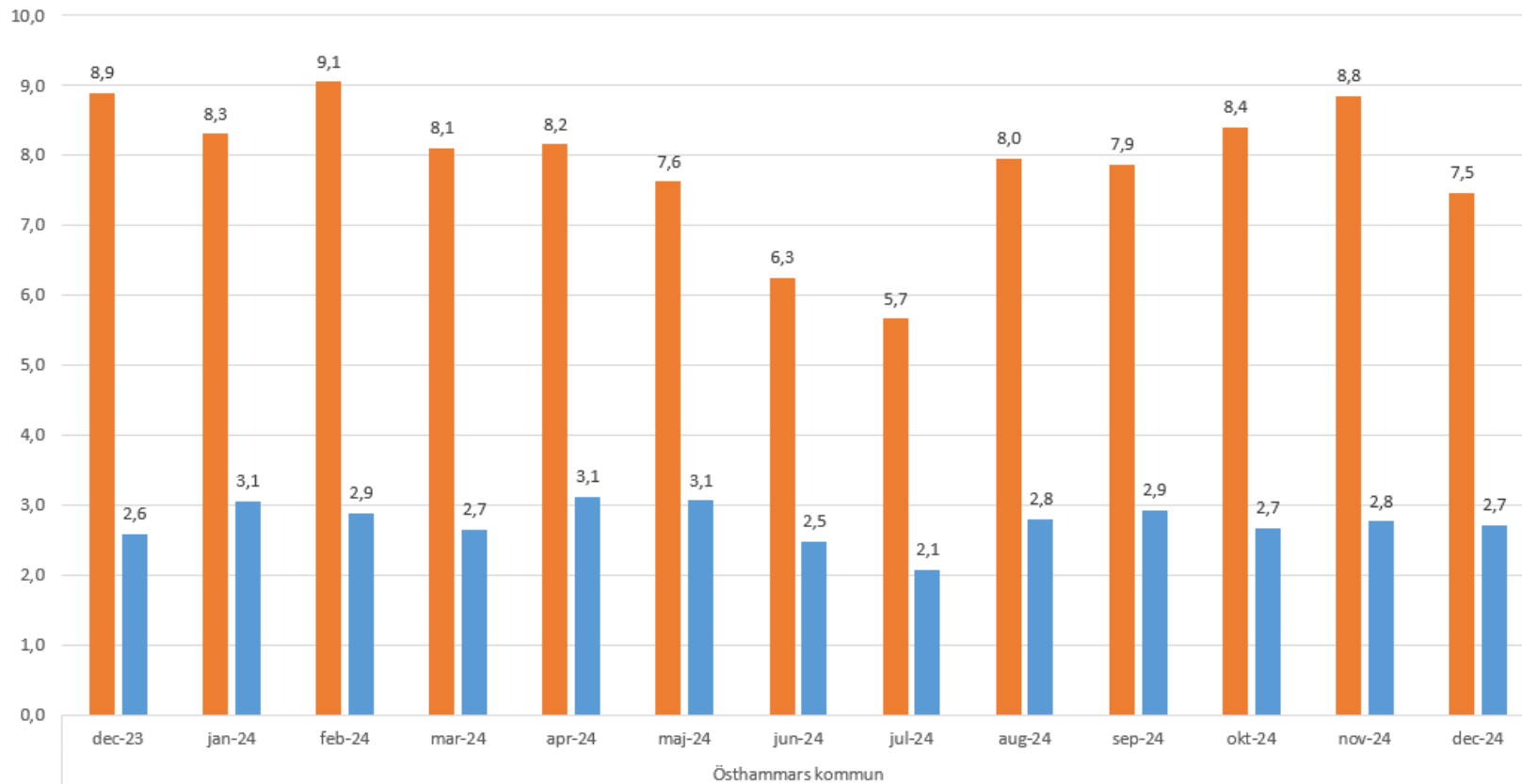
Östhammars kommun

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

Medelvärde sjuk total: 7,8 %

Medelvärde sjuk lång: 2,8 %



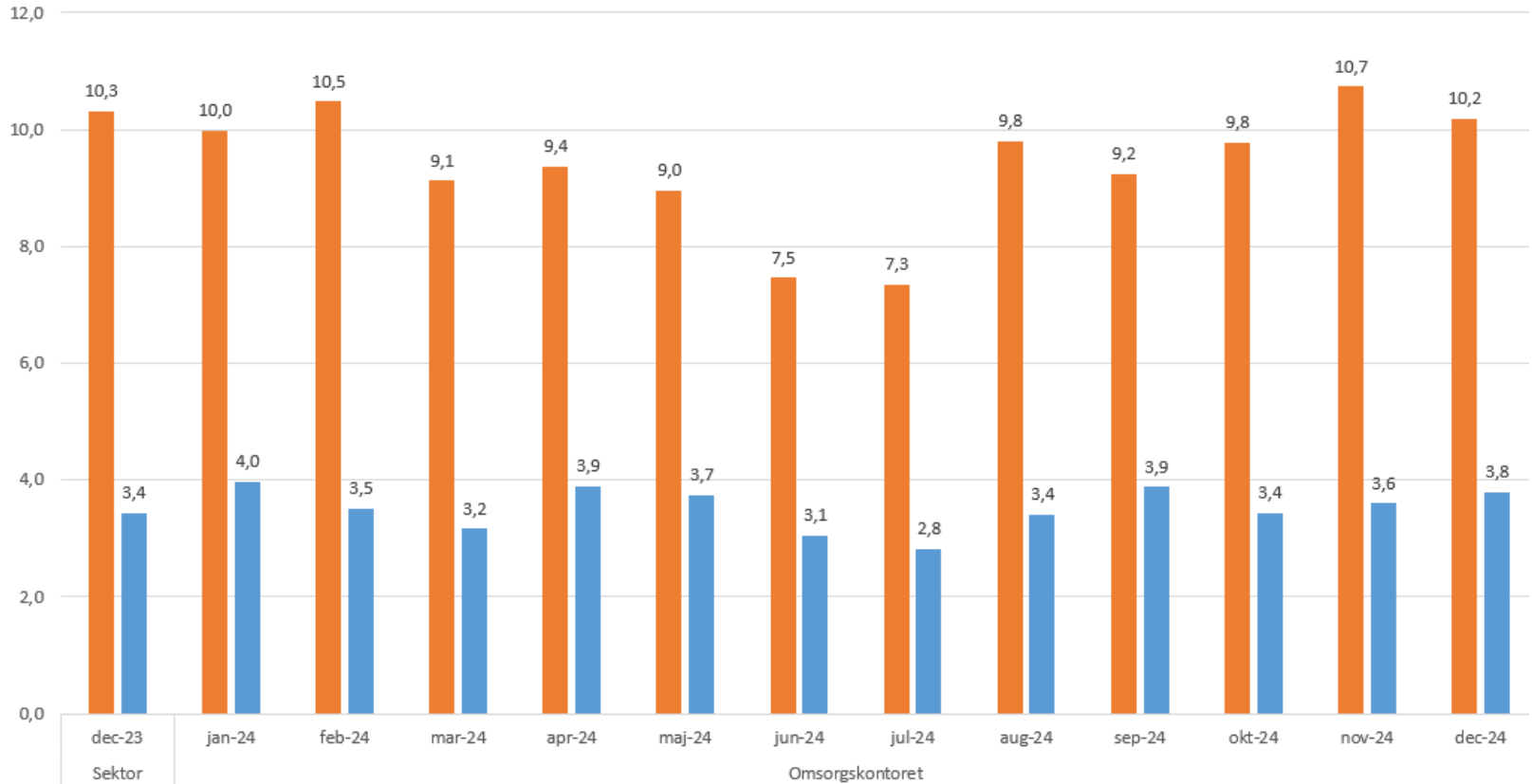
Sektor Omsorg/Omsorgskontoret

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

Medelvärde sjuk total: 9,4 %

Medelvärde sjuk lång: 3,5 %



Produktion Äldre

Hemtjänst och Säbo

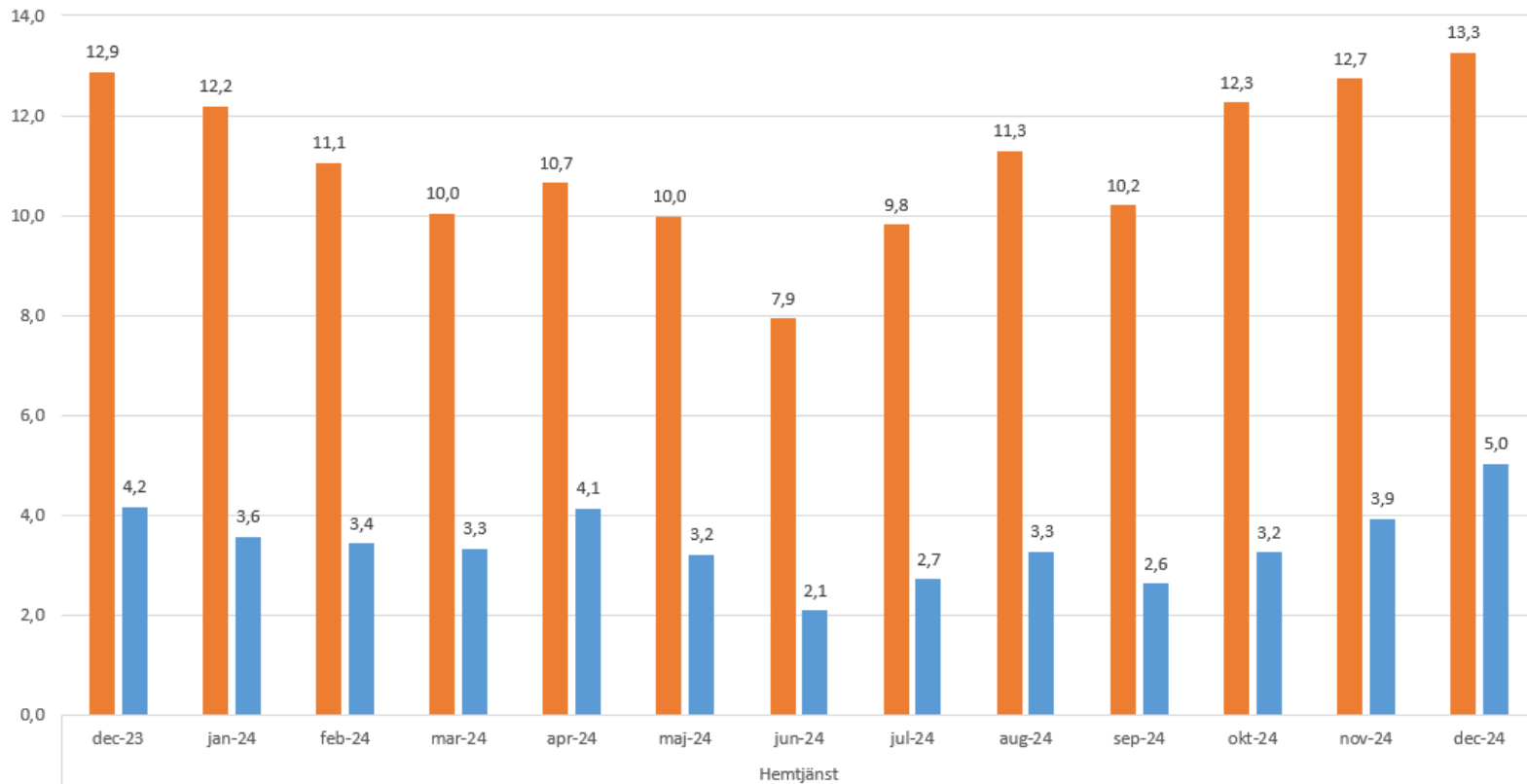
Hemtjänst

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 10,9 %

Medelvärde sjuk lång: 3,4 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



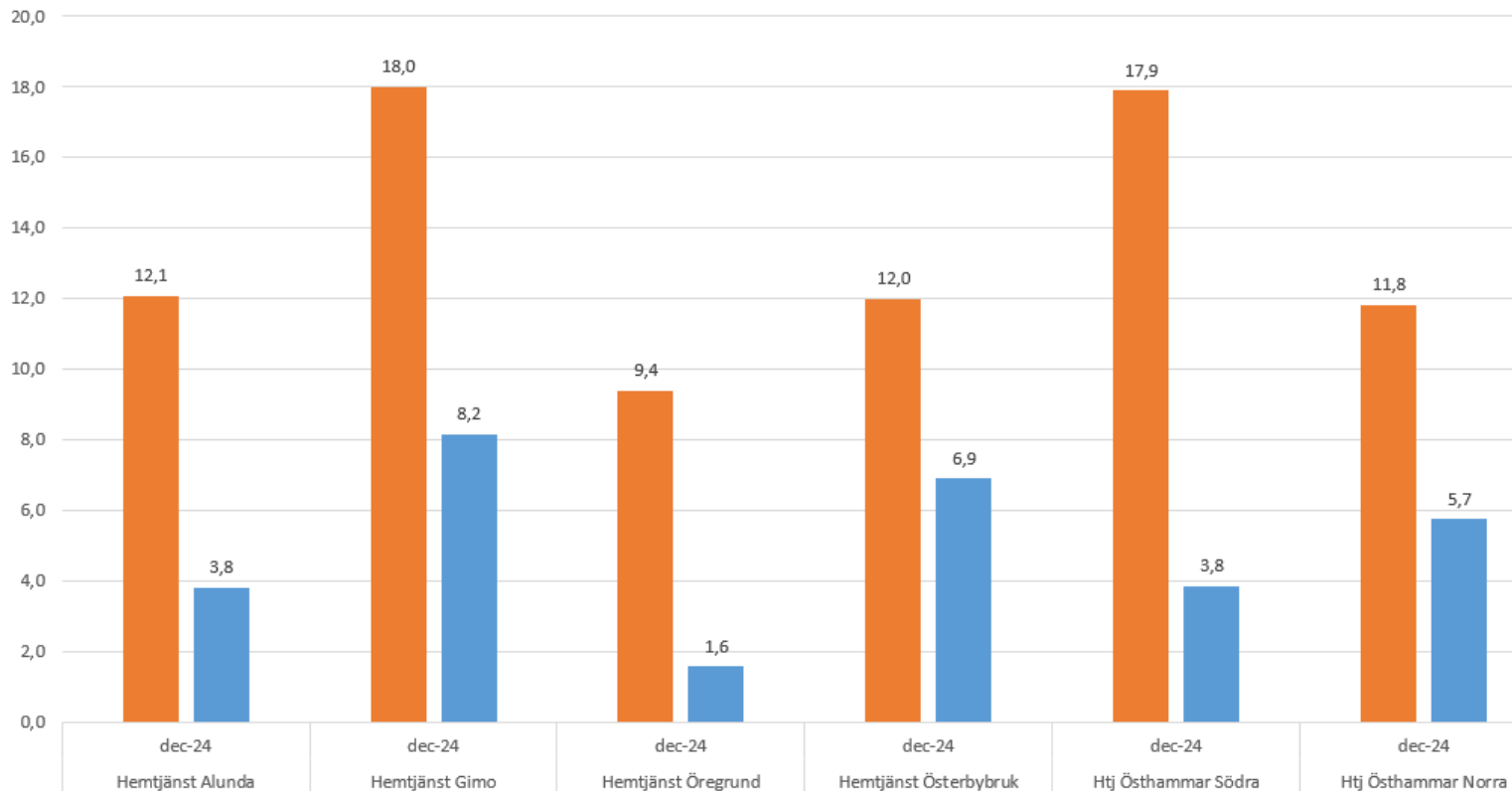
Hemtjänst December 2024

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 13,5 %

Medelvärde sjuk lång: 5,0 %

Sjukfrånvaro total % + Lång %



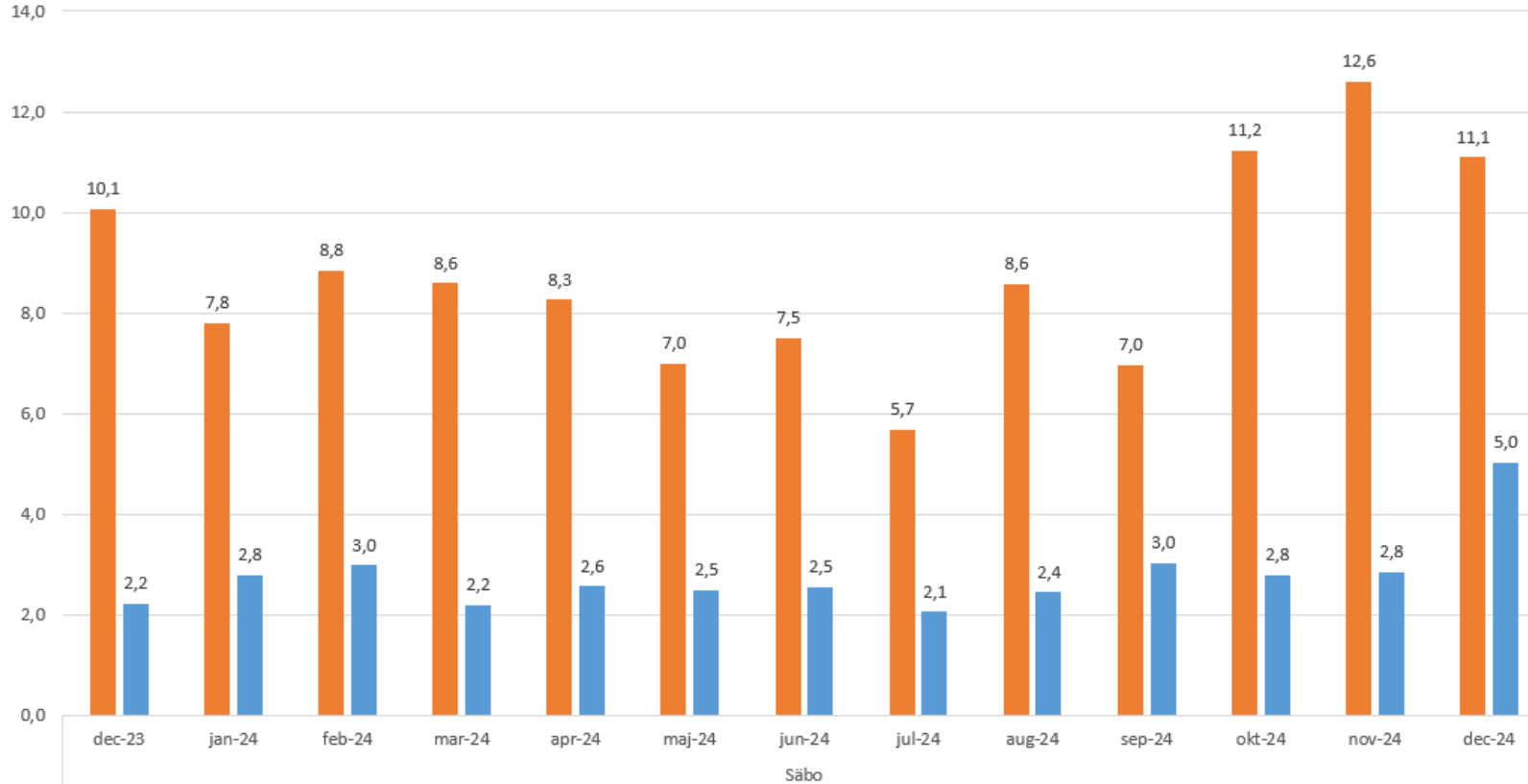
Säbo

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

Medelvärde sjuk total: 8,7 %

Medelvärde sjuk lång: 2,8 %



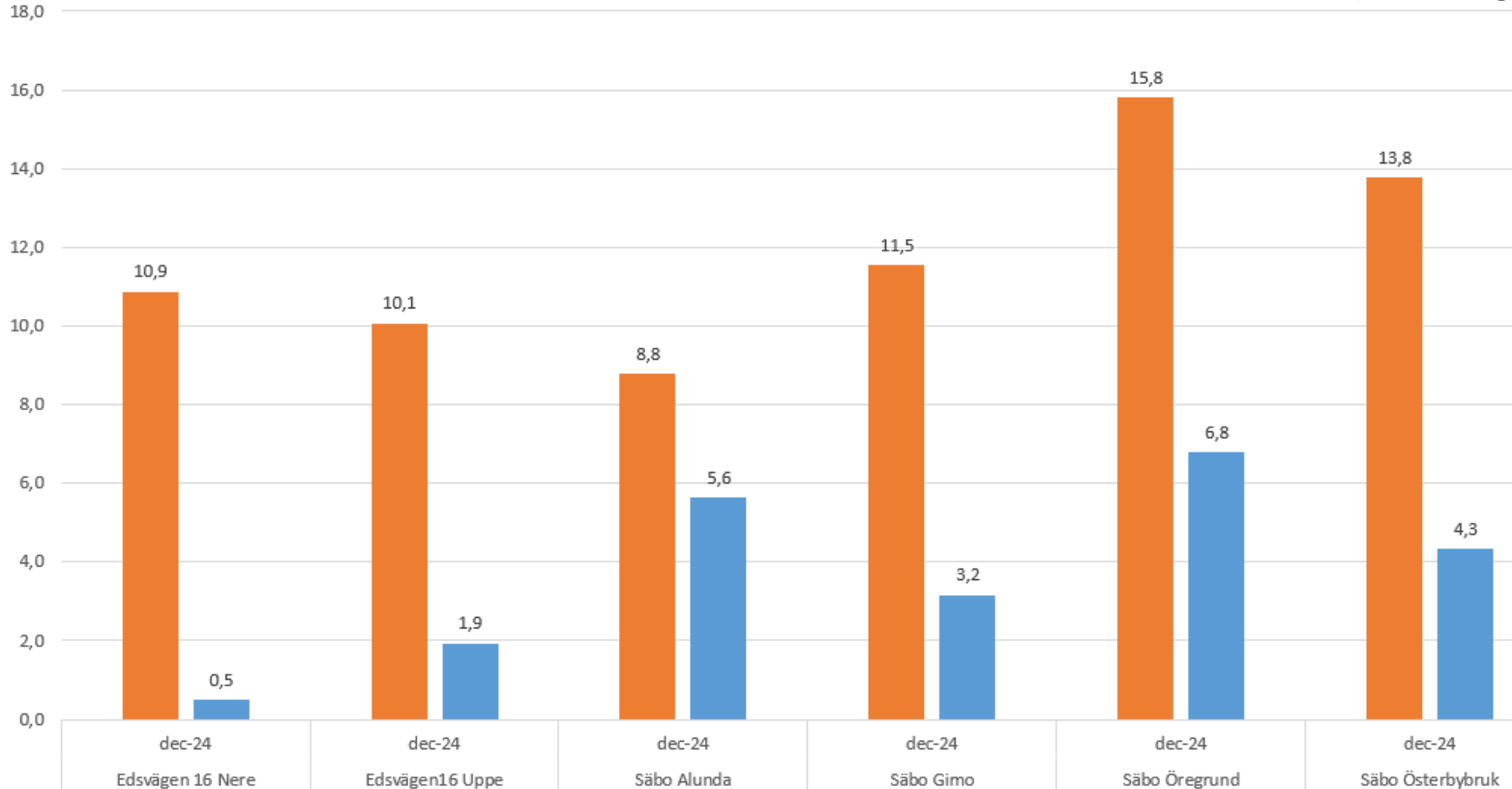
Säbo December 2024

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

Medelvärde sjuk total: 11,8 %

Medelvärde sjuk lång: 3,7%



Produktion HSL/LSS

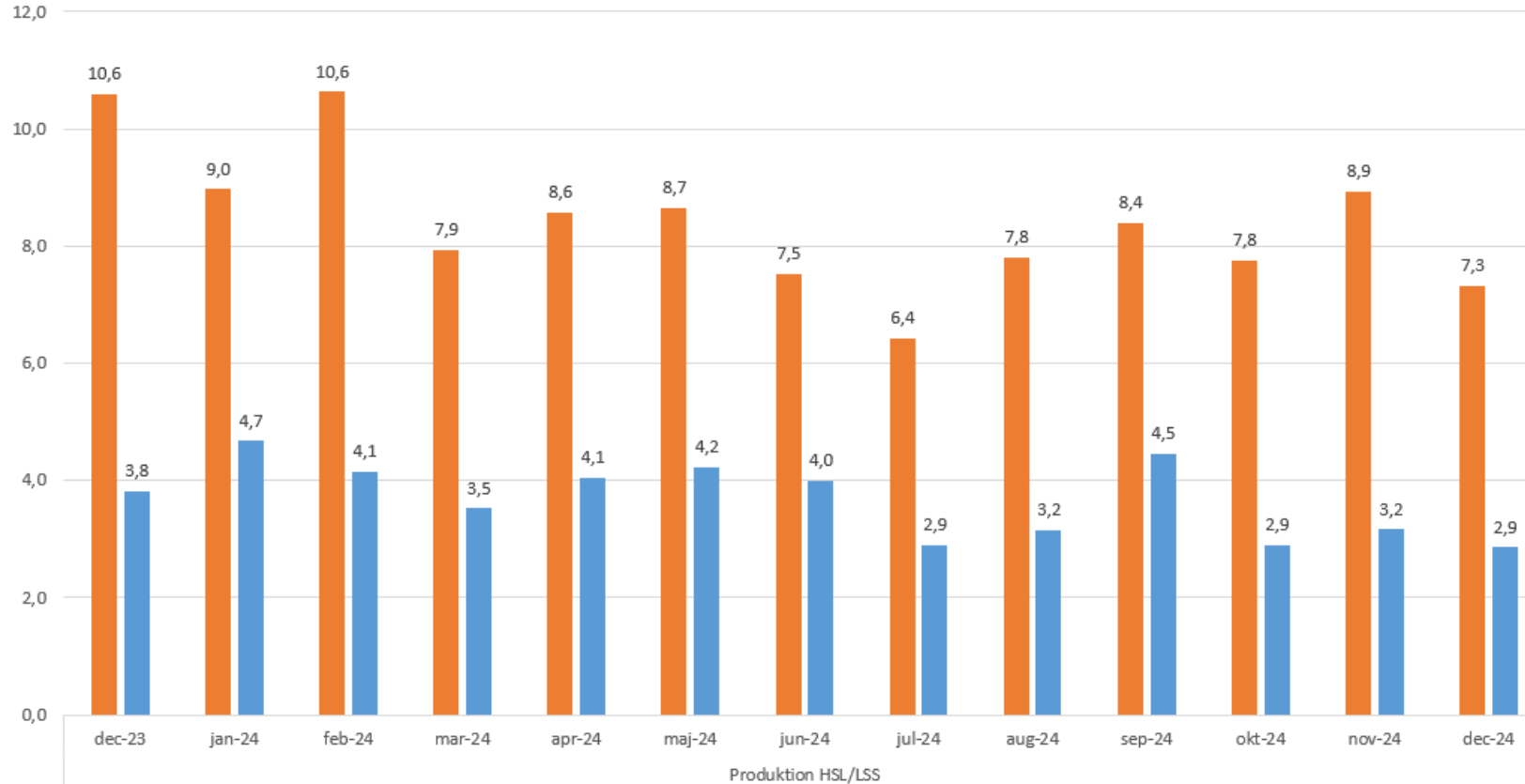
HSL/LSS

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

Medelvärde sjuk total: 8,2 %

Medelvärde sjuk lång: 3,7 %

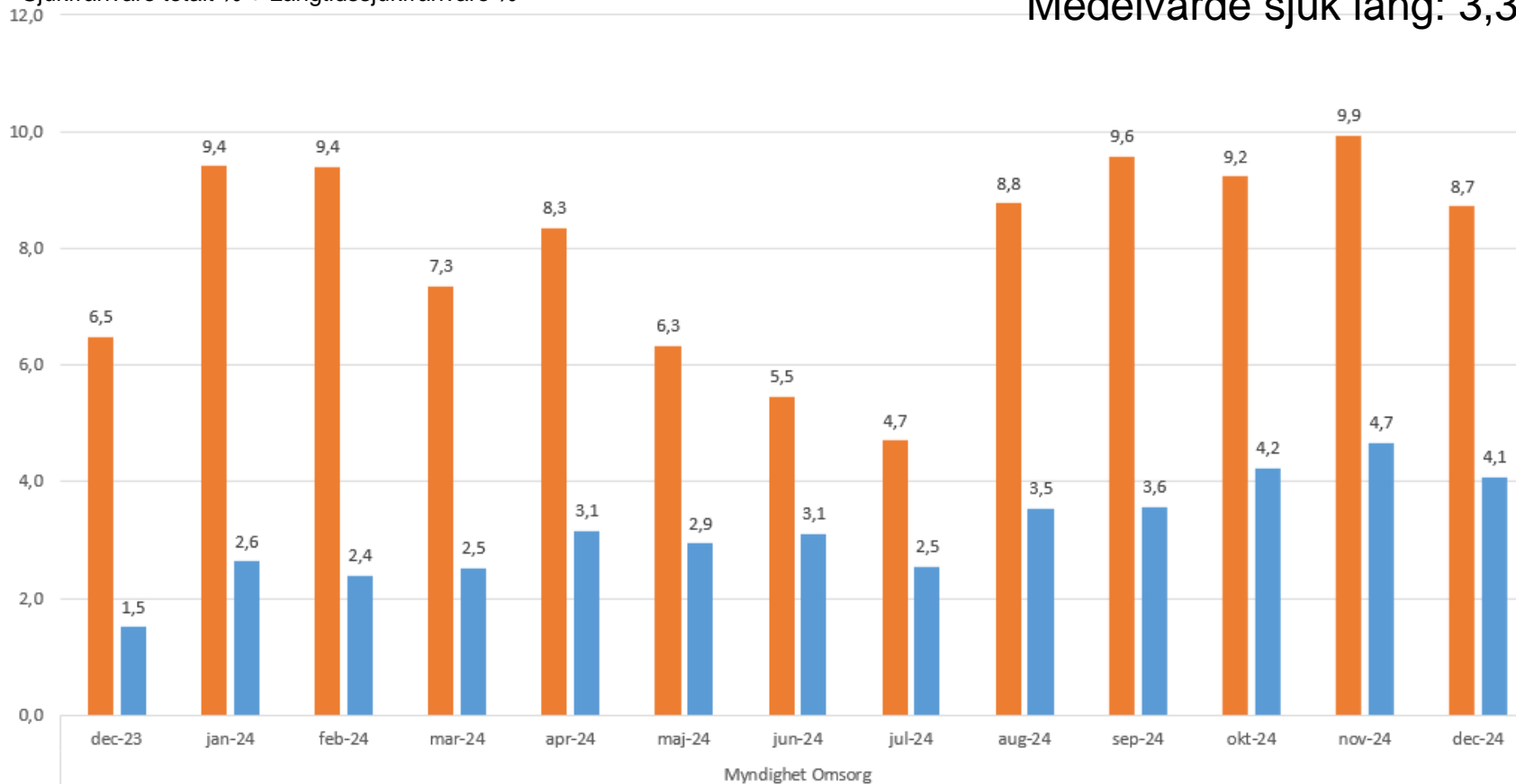


Myndighet

Myndighet

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Sjukfrånvaro total % + Lång % Medelvärde sjuk total: 8,1 %
Medelvärde sjuk lång: 3,3 %



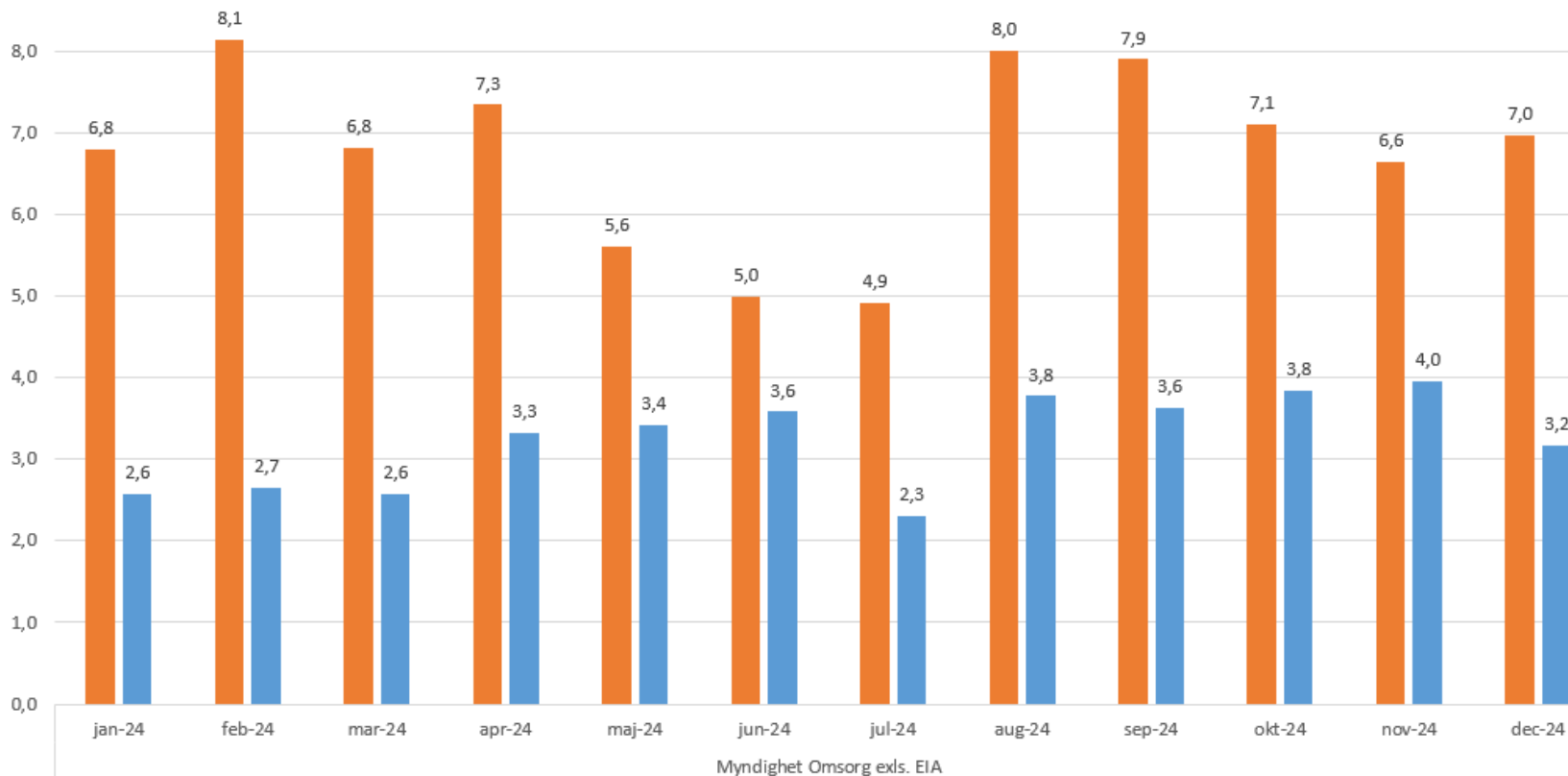
Myndighet exl EIA

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Sjukfrånvaro total % + Lång %

Medelvärde sjuk total: 6,8 %

Medelvärde sjuk lång: 3,2 %



#	
12	IFO/UTF/RSU: Ökad arbetsbelastning under migreringsperiod
15	IFO/UTF/RSU: Risk att aktiviteter drar ut på tiden/missas
6	Underlag för inställningar och beslut försenas
14	IFO/UTF/RSU: December månad mindre sysadmin tid
13	IFO/UTF/RSU: Nya chefer som behöver tid att komma in i arbetet
8	Risk att vi inte har samsyn på hur lösningen i Viva motsvarar Östhammars ska/bör-krav
20	Ny risk - Att integration med bank för utbetalningar inte kommer på plats i tid för att utbetalningar ska kunna genomföras får konsekvenser för tidplanen
5	Utbildningsperioder – Många samtidigt borta från vanliga verksamheten

7	Nyckelpersoner frånvarande längre period
16	IFO/UTF/RSU: Att manuell migrering inte hinns med i tid
11	IFO/UTF/RSU: Risk för något sämre resultat och kvalitet för inställningsarbete/arbetsrutiner
1	Risk att inställningsarbete inte hinns med enligt plan, parallella aktiviteter kan inte genomföras
9	Östhammars interna förvaltningsorganisation inte helt klar
17	IFO/UTF/RSU: Risk att helhetsgrepp saknas

18	
	IFO/UTF/RSU: Risk att projektaktiviter måste nedprioriteras
2	
	VoO (ÄO/HSL): Risk att projektaktiviter måste nedprioriteras
10	
	VoO (ÄO/HSL): Arbetsgrupper inte tillgängliga under v23-35 pga sommarsemester
19	Personalens IT-mognad

Risker	
Beskrivning	Sannolikhet
17/1: Niclas S genomfört möte med verksamheten med visningar för att de ska kunna göra en bedömning, fått arbetsgrupper för alla verksamheter. Fortsatt hög risk med många konsekvenser	Hög
Projektstyrningens insyn i implementeringsarbetet inte densamma inom IFO/UTF/RSU som för ÄO/HSL. 17/1: Arbetsgrupper på IFO inte riktigt igång. Forsatt hög Sannolik, Konsekvens höjs till Hög	Hög
Justering 23/10 - risken minskas i takt med att projektet fortskrider så idag behövs inga fler åtgärder tas fram 17/1: Riktas nu mot IFO så Sannolikhet ökas till Hög då alla arbetsgrupper IFO inte riktigt är igång idag. Carina medveten om kort tidsperiod och att det behöver vara ett snabbt och drivande arbete för henne för att få svar från verksamheten och underlag till inställningar. Så arbetsgrupper kan fatta beslut och sätta ok stämpel på inställningarna	Hög
Sker i samband med tester och kvalitetssäkring av inställningar i utbildningsmiljön 17/1: December passerat, nu 2 sysadmin på plats igen samt det att Carina B är på plats för inställningsarbete samt utvecklingsledare för intern styrning. Sannolikhet sänks till Medel	Medel
17/1: Ny chef på ingång ÖV och Vuxen. Sannolikhet och Konsekvens ligger kvar på samma nivå då chef inte hinner sätta sig in innan före det att saker behöver vara på plats	Medel
Justering 23/10 - flesta krav för VoO genomgångna så sannolikheten nu låg. 17/1: Sannolikhet sänks till Medel nu då IFO/UTF/RSU är pågång med detaljer	Medel
Bankupphandling pågår och inte klart ifall det blir bankbyte eller ej. Medan upphandling på gång sätter inte banken upp någon integration. Berör alla verksamheter som gör utbetalningar. Ifall beslutet blir att vara kvar med samma bank, Swedbank, behöver en integration komma på plats inom kort.	Medel
17/1: Nivåer kvarstår, Internutbildarna utbildar nu	Medel

<p>Justering 23/10 - sannolikheten minskas i takt med att projektet fortskrider samt att det tillkommit fler projektresurser så idag enbart ett fåtal nyckelpersoner, inga fler åtgärder behöver tas fram</p> <p>17/1: Nivåer ligger kvar, går ned för VoO men samtidigt så ökas det nu för IFO/UTF/RSU</p>	Medel
<p>17/1: Skillnad för VoO då de är mer i slutet på sina aktiviteter och har längre tidsperiod kvar för att hålla sig inom ramen för tidplanen jämfört med för IFO/UTF/RSU. Där återstår mycket aktiviteter, dvs att förlänga ger effekten att tidplanen kan påverkas</p>	Medel
<p>Hög personalomsättning samt personalnedskärning ger att det kan bli sämre förutsättningar för arbetsgrupper och verksamheten att hinna med på samma sätt som för verksamheterna inom VoO</p> <p>17/1: Stabiliserat sig på Barn och ungdom. Arbetsgruppen Öppenvård stabil men ny ledning på ingång. Sannolik sänks till Låg</p>	Låg
<p>En person som Viva systemadministratör (sysadmin) under införandeprojektet.</p> <p>Justering 23/10 - 2 sysadmin på plats, vara nr 2 projektresurs 50% och dessutom kommit halvvägs. Inställningar VoO (delsystem ÄO/HSL) nästan klart så sannolikhet låg och konsekvens medel nu.</p>	Låg
<p>Justering 23/10 - Östhammar har fler personer på plats nu (ex arbetsgrupper, Internutbildare) så tillräckligt många med inblick för att kunna ta en förvaltarroll i Östhammars blivande förvaltningsorganisation. Justering sannolikhet till låg och konsekvens till medel</p>	Låg
Spretande arbetsprocesser och flera små grupper	Medel

Ökad arbetsbelastning på vanliga verksamheten, projektaktiviteter får stå tillbaka	Medel
Ökad arbetsbelastning på vanliga verksamheten som ger att projektaktiviteter inte hinns med 17/1: Passerat tid, planering på plats Sannolikhet sänks till Låg	Låg
Konsekvens kan bli fördröjning i svar på frågor som underlag till inställningsarbetet Justering 30/10 - sommarperioden är passerad så sannolikhet sänks till låg och konsekvens sänks till låg	Låg
	Låg

Konsekvens	Riskenivå
Hög	9
Hög	9
Hög	9
Hög	6
Hög	6
Hög	6
Hög	6
Medel	4

Medel	4
Medel	4
Medel	2
Medel	2
Medel	2
Låg	2

Låg	2
Låg	1
Låg	1
Låg	1

Åtgärder
Åtgärder
Tidig dialog med verksamheten och ta fram en plan tillsammans; när det behöver genomföras i relation till driftstarter, uppskatta tidsåtgång som underlag till resurssättning
Veckovisa avstämningar kring inställningar och underlag från verksamheten med Carina B, Emil/Micke, Joel/Stefan, Niclas S, Johanna, 30 min på eftermiddagar torsdagar. Carina bjuds även vid behov in till sysadmins inställningssittningar med Cambiokonsult
Joel nu med i inställningsarbete tillsammans med Stefan A och även Carina B från verksamheten samt Niclas S för styrning för att få fram de interna beslut som behövs
Extra resurs utsedd från IFO/UTF/RSU för att vara ett nav och ha sammanhållande överblick mellan verksamheten och gentemot projektet (Carina B) och vara bollplank med Cambiokonsult under testning och ev behov av justering av inställningar.
Nya cheferna är på plats inom kort så finns tid för dialog med chefer och identifiera vad de behöver stöttas med
Löpande avstämningar under testperioder för att så tidigt som möjligt hantera frågor/lösningar.
Sysadmins stämmer av med ekonomi samt IT-Centrum för att vara förberedda och kunna vara redo att starta direkt med beställningar och uppsättning av integration så fort det är klarlagt med bankupphandling. Kan inte agera med fler åtgärder förrän klart med upphandling så medel för Sannolikhet än så länge, hög Konsekvens oavsett bank
I möjligaste mån planeras inga utbildningar in under perioder som vanligen innebär högre belastning i verksamheten, ex semesterperioder, skollov, veckor kring jul/nyår

<p>Tidig dialog med verksamheten och ta fram en plan tillsammans; när det behöver genomföras i relation till driftstarter, uppskatta tidsåtgång som underlag till resurssättning</p> <p>Diskussioner med Pulsen hur hantera data som inte överförs och gallring av den datan som ska sammanställas till ett beslutsunderlag</p>
<p>Extra resurs utsedd från IFO/UTF/RSU för att vara ett nav och ha sammanhållande överblick gentemot projektet (Carina B) och som då är involverad i projektet och även interna ledningsgruppen.</p>
<p>Interna diskussioner hos Östhammars systemförvaltning har landat i två sysadmins som projektresurser under införandet, varav en på 50%. Två sysadmins för</p> <ul style="list-style-type: none">- kompetensbyggande inom varandras huvudsakliga delsystem. För att kunna avlasta och även minska sårbarhet- genomförande med parallella aktiviteter <p>Diskussionsunderlag till interna möten: Utse andra personer än sysadmin som ansvariga för olika områden av införandet? Ex annan person som utbildningsansvarig, testansvarig, ansvarig för rutiner och arbetssätt samt kommunikation, wordkompetens ansvarig för blanketter/utskriftsmallar</p>
<p>Extra resurs utsedd från IFO/UTF/RS för att vara ett nav och ha sammanhållande överblick gentemot projektet (Carina B)</p>

I möjligaste mån planeras inga aktiviteter med verksamhetsrepresentanter in under perioder som vanligen innebär högre belastning i verksamheten, ex semesterperioder, skollov, veckor kring jul/nyår

Veckovisa avstämningsmöten med hela projektgruppen, där även IT-resurs deltar, för att tidigt kunna fånga upp ev problem och ta fram åtgärder

Östhammars deltagare i projektgruppen har dagligen interna avstämningsmöten, för att tidigt kunna fånga upp ev dröjsmål och ta fram möjliga åtgärder

I möjligaste mån planeras inga aktiviteter med verksamhetsrepresentanter in under perioder som vanligen innebär högre belastning i verksamheten, ex semesterperioder, skollov, veckor kring jul/nyår

Veckovisa avstämningsmöten med hela projektgruppen, där även IT-resurs deltar, för att tidigt kunna fånga upp ev problem och ta fram åtgärder

Östhammars deltagare i projektgruppen har dagligen interna avstämningsmöten, för att tidigt kunna fånga upp ev dröjsmål och ta fram möjliga åtgärder

Så många aktiviteter som möjligt planeras in med verksamhetsrepresentanter före semesterperioden för att få in så mycket underlag som möjligt.

--

Måldatum	
Projektgruppen	
Projektgruppen och Cambiokonsult, Carina B	
Projektgruppen, Cambiokonsult, Carina B	2024-10-23
Projektgruppen	
Projektgruppen, Cambiokonsulter	
Projektgruppen	

Projektgruppen, Carina B	
Projektgruppen, Carina B	2024-10-23
Projektgruppen, Carina B	

Projektgruppen	
Projektgruppen, Cambiokonsulter	

#	
12	IFO/UTF/RSU: Ökad arbetsbelastning under migreringsperiod
14	IFO/UTF/RSU: December månad mindre sysadmin tid
11	IFO/UTF/RSU: Risk för något sämre resultat och kvalitet för inställningsarbete/arbetsrutiner
13	IFO/UTF/RSU: Nya chefer som behöver tid att komma in i arbetet
15	IFO/UTF/RSU: Risk att aktiviteter drar ut på tiden/missas
2	VoO (ÄO/HSL): Risk att projektaktiviteter måste nedprioriteras
5	Utbildningsperioder – Många samtidiga borta från vanliga verksamheten
7	Nyckelpersoner frånvarande längre period
16	IFO/UTF/RSU: Att manuell migrering inte hinns med i tid
6	Underlag för inställningar och beslut försenas
8	Risk att vi inte har samsyn på hur lösningen i Viva motsvarar Östhammars ska/bör-krav
1	Risk att inställningsarbete inte hinns med enligt plan, parallella aktiviteter kan inte genomföras
9	Östhammars interna förvaltningsorganisation inte helt klar

17	
	IFO/UTF/RSU: Risk att helhetsgrepp saknas
18	IFO/UTF/RSU: Risk att projektaktiviter måste nedprioriteras
10	
	VoO (ÄO/HSL): Arbetsgrupper inte tillgängliga under v23-35 pga sommarsemester
19	Personalens IT-mognad

Risker	
Beskrivning	Sannolikhet
	Hög
Sker i samband med tester och kvalitetssäkring av inställningar i utbildningsmiljön	Hög
Hög personalomsättning samt personalnedskärning ger att det kan bli sämre förutsättningar för arbetsgrupper och verksamheten att hinna med på samma sätt som för verksamheterna inom VoO	Hög
	Medel
Projektstyrningens insyn i implementeringsarbetet inte densamma inom IFO/UTF/RSU som för ÄO/HSL.	Hög
Ökad arbetsbelastning på vanliga verksamheten som ger att projektaktiviteter inte hinns med	Medel
	Medel
Justering 23/10 - sannolikheten minskas i takt med att projektet fortskrider samt att det tillkommit fler projektresurser så idag enbart ett fåtal nyckelpersoner, inga fler åtgärder behöver tas fram	Medel
	Medel
Justering 23/10 - risken minskas i takt med att projektet fortskrider så idag behövs inga fler åtgärder tas fram	Låg
Justering 23/10 - flesta krav för VoO genomgångna så sannolikheten nu låg.	Låg
En person som Viva systemadministratör (sysadmin) under införandeprojektet.	Låg
Justering 23/10 - 2 sysadmin på plats, vara nr 2 projektresurs 50% och dessutom kommit halvvägs. Inställningar VoO (delsystem ÄO/HSL) nästan klart så sannolikhet låg och konsekvens medel nu.	Låg
Justering 23/10 - Östhammar har fler personer på plats nu (ex arbetsgrupper, Internutbildare) så tillräckligt många med inblick för att kunna ta en förvaltarroll i Östhammars blivande förvaltningsorganisation. Justering sannolikhet till låg och konsekvens till medel	Låg

Spretande arbetsprocesser och flera små grupper	Medel
Ökad arbetsbelastning på vanliga verksamheten, projektaktiviteter får stå tillbaka	Medel
Konsekvens kan bli fördröjning i svar på frågor som underlag till inställningsarbetet Justering 30/10 - sommarperioden är passerad så sannolikhet sänks till låg och konsekvens sänks till låg	Låg
	Låg

Konsekvens	Riskenivå
Hög	9
Hög	9
Medel	6
Hög	6
Medel	6
Medel	4
Medel	4
Medel	4
Medel	4
Hög	3
Hög	3
Medel	2
Medel	2

Låg	2
Låg	2
Låg	1
Låg	1

Åtgärder
Åtgärder
Tidig dialog med verksamheten och ta fram en plan tillsammans; när det behöver genomföras i relation till driftstarter, uppskatta tidsåtgång som underlag till resurssättning
Extra resurs utsedd från IFO/UTF/RSU för att vara ett nav och ha sammanhållande överblick mellan verksamheten och gentemot projektet (Carina B) och vara bollplank med Cambiokonsult under testning och ev behov av justering av inställningar
Extra resurs utsedd från IFO/UTF/RSU för att vara ett nav och ha sammanhållande överblick gentemot projektet (Carina B) och som då är involverad i projektet och även interna ledningsgruppen.
Nya cheferna är på plats inom kort så finns tid för dialog med chefer och identifiera vad de behöver stöttas med
Veckovisa avstämningar kring inställningar och underlag från verksamheten med Carina B, Emil/Micke, Joel/Stefan, Niclas S, Johanna, 30 min på eftermiddagar torsdagar. Carina bjuds även vid behov in till sysadmins inställningssittningar med Cambiokonsult
I möjligaste mån planeras inga aktiviteter med verksamhetsrepresentanter in under perioder som vanligen innebär högre belastning i verksamheten, ex semesterperioder, skollov, veckor kring jul/nyår
I möjligaste mån planeras inga utbildningar in under perioder som vanligen innebär högre belastning i verksamheten, ex semesterperioder, skollov, veckor kring jul/nyår
Tidig dialog med verksamheten och ta fram en plan tillsammans; när det behöver genomföras i relation till driftstarter, uppskatta tidsåtgång som underlag till resurssättning
Löpande avstämningar under testperioder för att så tidigt som möjligt hantera frågor/lösningar.
Interna diskussioner hos Östhammars systemförvaltning har landat i två sysadmins som projektresurser under införandet, varav en på 50%. Två sysadmins för - kompetensbyggande inom varandras huvudsakliga delsystem. För att kunna avlasta och även minska sårbarhet

Extra resurs utsedd från IFO/UTF/RS för att vara ett nav och ha sammanhållande överblick gentemot projektet (Carina B)
I möjligaste mån planeras inga aktiviteter med verksamhetsrepresentanter in under perioder som vanligen innebär högre belastning i verksamheten, ex semesterperioder, skollov, veckor kring jul/nyår
Så många aktiviteter som möjligt planeras in med verksamhetsrepresentanter före semesterperioden för att få in så mycket underlag som möjligt.

	Måldatum
Projektgruppen	
Projektgruppen, Cambiokonsult, Carina B	2024-10-23
Projektgruppen, Carina B	2024-10-23
Projektgruppen	
Projektgruppen och Cambiokonsult, Carina B	
Projektgruppen, Carina B	
Projektgruppen, Cambiokonsulter	

Projektgruppen, Carina B	
Projektgruppen	
Projektgruppen, Cambiokonsulter	

#	
10	VoO (ÄO/HSL): Arbetsgrupper inte tillgängliga under v23-35 pga sommarsemester
1	Risk att inställningsarbete inte hinns med enligt plan, parallella aktiviteter kan inte genomföras
8	Risk att vi inte har samsyn på hur lösningen i Viva motsvarar Östhammars ska/bör-krav
9	Östhammars interna förvaltningsorganisation inte helt klar
2	VoO (ÄO/HSL): Risk att projektaktiviteter måste nedprioriteras
5	Utbildningsperioder – Många samtidigt borta från vanliga verksamheten
7	Nyckelpersoner frånvarande längre period
6	Underlag för inställningar och beslut försenas

Risker	
Beskrivning	Sannolikhet
Konsekvens kan bli fördröjning i svar på frågor som underlag till inställningsarbetet	Hög
En person som Viva systemadministratör (sysadmin) under införandeprojektet.	Medel
	Medel
	Medel
Ökad arbetsbelastning på vanliga verksamheten som ger att projektaktiviteter inte hinns med	Medel
	Medel
	Medel
	Låg

Riskanalys	
Konsekvens	Risknivå
Hög	9
Hög	6
Hög	6
Hög	6
Medel	4
Medel	4
Medel	4
Hög	3

Åtgärder
Åtgärder
Så många aktiviteter som möjligt planeras in med verksamhetsrepresentanter före semesterperioden för att få in så mycket underlag som möjligt.
<p>Interna diskussioner hos Östhammars systemförvaltning har landat i två sysadmins som projektresurser under införandet, varav en på 50%. Två sysadmins för</p> <ul style="list-style-type: none"> - kompetensbyggande inom varandras huvudsakliga delsystem. För att kunna avlasta och även minska sårbarhet - genomförande med parallella aktiviteter <p>Diskussionsunderlag till interna möten: Utse andra personer än sysadmin som ansvariga för olika områden av införandet? Ex annan person som utbildningsansvarig, testansvarig, ansvarig för rutiner och arbetssätt samt kommunikation, wordkompetens ansvarig för blanketter/utskriftsmallar</p>
Löpande avstämningar under testperioder för att så tidigt som möjligt hantera frågor/lösningar
I möjligaste mån planeras inga aktiviteter med verksamhetsrepresentanter in under perioder som vanligen innebär högre belastning i verksamheten, ex semesterperioder, skollov, veckor kring jul/nyår
I möjligaste mån planeras inga utbildningar in under perioder som vanligen innebär högre belastning i verksamheten, ex semesterperioder, skollov, veckor kring jul/nyår

Måldatum	
Projektgruppen, Cambiokonsulter	

Till: Kommunal

MBL 19 § INFORMATION

Datum: 2025-01-15

Ärende:

Arbetsgivaren informerar om följande:

- *Tillfälliga förändringar i organisations- och chefsstruktur inom Äldre.*

Den tillfälliga organisationsstrukturen ges förslag att se ut som följande:

Lizette Svahn förlängs som Tf. enhetschef för Hemtjänst Gimo. Utöver det kvarstår det ordinarie uppdraget som enhetschef för Hemtjänst Alunda

Arbetsgivare avser att förlänga uppdraget för Lizette Svahn med ytterligare tre månader. Under januari har enhetschef och verksamhetschef avstämning för att utvärdera hur den första tiden har fungerat. Det som framkommit är att det är svårigheter att hinna med nattpersonalens planering och utredning av avvikelser. Åtgärd för detta är att under nästkommande tre månader så tillsätter enhetschefen en till admin som fördelas mellan Alunda och Gimo med syfte att bemanna och planera nattens insatser samt utreda avvikelser. Efter utredning av avvikelser så tar enhetschef över för åtgärder och bedömning av avvikelser. Enhetschef har uppgett att det varit fungerande i övrigt med att hantera två orter och med ett extra admin stöd så kan även enhetschef få mer utrymme för personalfrågor som ej kan delegeras till admin.

Lena Wallström går in som Tf. enhetschef för Parkvägen

Enhetschef för Parkvägen har valt att avsluta sin anställning. Med utgångspunkt i det ekonomiska läget för äldreomsorgen så har arbetsgivaren för avsikt att under 3 månader tillförordna Lena Wallström som enhetschef för Parkvägen. Lena är idag en av två enhetschefer på Edsvägen 16 som även detta är ett demens boende. Edsvägen 16 har 8 platser mer än Parkvägen men i övrigt är boendena likställda med samma typ av omsorg dvs. med inriktning demenssjukdom. Mari som kvarstår som enhetschef för Edsvägen 16 under perioden kommer även lyfta en personal som admin stöd under testperioden för att säkra en tillgänglig enhetschef. Verksamhetschef kommer ha uppföljning med båda enhetscheferna

var 14:e dag och kommer även fysiskt delta med Lena på Parkvägen en eftermiddag för uppstartsplanering.

Testperioden kommer starta 17 februari och fortgå i tre månader med en större uppföljning efter 2 månader.

Vid äldreomsorgens ledningsgrupp så informerades om detta förslag som är framtaget med berörda enhetschefer. Kommunikation till medarbetare skulle lämnas ut att detta skulle samverkas så att medarbetare skulle ha möjlighet att kontakta sina ombud med eventuella synpunkter. Om informationen från enhetschef till medarbetare varit otydlig i att detta första ska samverkas är det ytterst tråkigt och något vi som ledning inom äldreomsorgen tar med oss i framtida processer att understryka tydligheten i vad som kommuniceras. Avsikten med att informera var dock att ge trygghet och möjlighet att komma med synpunkter då det alltid behövs skyndsamma planeringar för att säkerställa ledarskap när en enhetschef väljer att avsluta sin anställning.

Med vänliga hälsningar

Lina Häggström
Verksamhetschef

Informationspunkt Samverkan 2025-02-20 Organisationsförändring

Arbetsgivaren har för avsikt att genomföra organisationsförändring avseende enhet Öppenvård inom Omsorg, verksamhetsområde myndighet.

Syfte: Effektivisering, att ta hänsyn till ekonomiska ramar.

Enhet Öppenvård

Verksamhetens uppdrag är att verkställa insatser inom socialtjänsten. Majoritet av insatserna verkställs med en behovsprövning, biståndsbeslut som kommer som uppdrag från myndighets enheter Barn och Unga samt Vuxen i dagsläget.

Socialpedagogiska insatser, kvalificerat nätverksarbete och enskilt samtalsstöd ges i huvudsak som bistånd.

Vissa insatser så som familjerådgivning, föräldrautbildningar och råd och stöd ges utan behovsprövning. Fördelningen mellan bistånd och service kan se olika ut beroende på vilken insatsform det gäller.

Verksamheten Öppenvård består av sex olika befattningar: familjebehandlare, hemterapeuter, ungdomspedagoger, behandlare inom målgrupp vuxna med skadligt bruk och beroende, boendestöd och personligt ombud.

Nuvarande organisation/Nuläge enhet Öppenvård

Enhetschef	100%
Biträdande enhetschef	100%
Familjebehandlare	800%
Hemterapeut	200%
Ungdomspedagog	300%
Behandlare – Vuxen (skadligt bruk och beroende)	200%
Boendestöd	700%
Personligt ombud	50%
Totalt	2450%

Önskat läge/Den nya organisationen

Det finns behov av att främja ett arbete med effektiv resursanvändning samt säkerställa att resursbehov utgår från nyckeltal, dvs att tydliggöra hur befintliga resurser bör disponeras och organiseras.

Arbetsgivaren har för ambition att den nya organisationen träder i kraft per den 2025-04-01 och planerar därefter för uppföljning med samtliga medarbetare samt en kontinuerlig dialog med fackliga representanter.

Verksamheten/organisation efter förändringen – Önskat läge, enhet Öppenvård

Enhetschef	100%
Biträdande enhetschef	0% (100%)
Familjebehandlare	800%
Hemterapeut	200%
Ungdomspedagog	300%
Behandlare – Vuxen (skadligt bruk och beroende)	200%
Boendestöd	700%
Personligt ombud	50%
Totalt	2350%

Planering:

Information i samverkan 20/2 + MBL 19 till Kommunal

Information till medarbetarna på APT, *datum?*

Genomföra riskbedömning efter att informationen har getts under Samverkan samt MBL19.

Inbjudan kommer till berörda fackliga. *Datum?*

Riskbedömningen ska därefter förankras med medarbetarna. *ATP? Datum?*

Beslutsamverkan *datum?*

Ikraftträdande 250401

Svjetlana Miletic

Verksamhetschef Myndighet

Omsorgskontoret

0173 86 233

Telefon: 070-398 05 49

Östhammar Kommun



Registerkontroll i samband med anställning/uppdrag

Åsa Lindberg, HR-chef



ÖSTHAMMARS
KOMMUN
- EN DEL AV ROSLAGEN

Bakgrund till beslut

- Finns ingen lagstiftning idag.
- 31 maj 2023 i Förvaltningen i uppdrag att utreda.
- 19 oktober 2023 JOs beslut (dnr 7143-2022) riktade mycket skarp kritik mot en kommun för användande av omfattande bakgrundskontroller; däribland utdrag ur belastningsregistret.
- Den 25 oktober 2023 överlämnades en delrapport till nämnden som redogjorde för de rättsliga och praktiska överväganden som behövde göras inför beslut om införande däribland riskbedömning och samverkan ingick.
- 15 februari 2024 återremitterade Vård- och omsorgsnämndens Arbetsutskott ärendet till förvaltningen
- 22 februari 2024 Regeringen fattar beslut att utreda behovet av registerkontroller för äldre och personer med funktionsnedsättning.
- Den 31 oktober 2024 rapporten DS 2024:24 föreslår att det införs stöd för registerkontroll i lagsstiftningen vid arbete med äldre och personer med funktionsnedsättning från och med en 1 juni 2025.
- Då Östhammars kommun har behov att rekrytera ett 100-tal vikarier till omsorgen för sommaren 2025 finns ett krav att starta upp rekryteringsprocesserna i god tid och därmed finns också behovet att införa registerkontroll före lagen trätt i kraft.

Varför införa registerkontroll

- Skydda utsatta grupper
- Öka tryggheten
- Förhindra infiltration och inre påverkan
- Förbättra rekryteringsprocessen
- Transparens och ansvarstagande
- Förbättrad säkerhet
- Förebyggande åtgärder
- Stärkt relation med anhöriga
- Ökad professionalism

Införande i lagstiftningen innebär följande - sammanfattning

- Utdrag från belastningsregistret och misstankeregister ska visas upp av den som erbjuds anställning eller tilldelas uppgifter genom uppdrag, praktiktjänstgöring eller anställning hos någon som ingått avtal med den som bedriver verksamhet.
- Detta ska gälla för verksamheter inom hemtjänst, boendestöd och personlig assistans, även boenden som är att betrakta som den enskildas hem, såsom särskilda boenden, boenden för äldre och personer med funktionsnedsättning, biståndsbedömda trygghetsboenden för äldre eller bostad med särskild service för vuxna. Även korttidsvistelse utanför det egna hemmet föreslås omfattas av lagen.
- Utdraget får inte vara äldre än 6 månader.
- En kontroll av utdraget får inte dokumenteras på annat sätt än genom en anteckning att utdraget har visats upp.

Förslag till beslut

- Kommunstyrelsen förslås fatta beslutet att förvaltningen från och med den 1 mars 2025 inför kravet om uppvisade av utdrag från belastningsregistret och misstankeregistret när personer erbjuds anställning eller på liknande grund tilldelas arbetsuppgifter på uppdrag till personer som kommer att arbeta med äldre eller personer med funktionsnedsättning inom Östhammars kommun.
- Kommunstyrelsen förslås fatta beslutet att förvaltningen tar fram tillämpningsanvisningar som följer DS 2024:24 rekommendationer och kommande lagstiftning samt att utbildning ges till chefer i urvalsprocessen vid rekrytering och bemanning.
- Kommunstyrelsen förslås fatta beslutet att förvaltningen i sin internkontroll säkerställer att kraven om utdrag från belastningsregister och misstankeregistret har implementerats i leverantörernas urvalsprocesser inför bemanningsuppdrag inom Östhammars kommun.

Tidplan och planering till den 25 februari

- Kommunstyrelsen – beslut 25 februari
- Samverkan Omsorgskontoret 20 februari
- Fortsatt riskbedömning 19 februari
- Beslutsunderlag till kommusekreteraren 10 februari
- Underlag till Kommunikationsenheten KLK 10 februari
- Central samverkan 10 februari
- MBL information 10 februari
- Information och riskbedömning 6 februari
- KS AU 4 februari genomgång av förslag
- Beslutsunderlag till KSAU 29 januari
- Tillämpningsanvisningarna påbörjade 29 januari

- Kvar att göra klart
 - Tillämpningsanvisningar
 - Utbildning i rekryteringsprocessen
 - Kommunikation - externt

Lina Edlund
Omsorgskontoret

Föredragande:

(ange samtliga personer som avsatt tid i samband med sammanträdet)

Lina Edlund

Instans:

(högsta instans där ärendet ska behandlas, kontrollera delegation och reglemente)

Vård- och omsorgsnämnden

Sammanträde:

(önskat sammanträde/-n och datum)

VONAU 13/2 och VON 26/2

Tid:

(ange hur lång tid du behöver för föredragning av ditt ärende)

10 minuter

Anställningsstopp inom verksamhet produktion

Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden beslutar att ta bort anställningsstoppet för LSS-verksamheten. Vård- och omsorgsnämnden beslutar att förlänga anställningsstoppet inom äldreomsorgen för tillsvidareanställningar och vikariat längre än tre månader. För att få dispens krävs att en ekonomisk beräkning bifogas som visar att enheten har ekonomi att bära anställningen. Dispens ska därefter godkännas av verksamhetschef. Beslutet gäller till 2025-05-31

Beviljade dispenser ska anmälas till nämnden.

Beslutsmotivering

Efter sex månader med anställningsstopp inom produktionsverksamheterna kan det konstateras att åtgärden har bidragit till ekonomiska förbättringar. Det prognostiserade underskottet har minskat, och verksamheterna har visat större ekonomisk kontroll.

För äldreomsorgen kvarstår ekonomiska utmaningar, och därför bedöms det nödvändigt att bibehålla anställningsstoppet för längre anställningar. Samtidigt införs krav på att alla dispensansökningar ska inkludera en ekonomisk beräkning som tydligt visar att enheten kan bära kostnaden.

Ärendebeskrivning

Lina Edlund
Omsorgskontoret

Produktionsverksamheterna har under de senaste sex månaderna genomfört anställningsstopp enligt beslut från Vård- och omsorgsnämnden i september 2024. Undantag har gjorts för sjuksköterskor, fysioterapeuter, arbetsterapeuter och verksamhetschefer. Åtgärden har haft en positiv inverkan på verksamheternas ekonomi, men det finns fortsatt behov av att balansera kostnader och säkerställa effektiv bemanning.

För LSS-verksamheten föreslås att anställningsstoppet tas bort helt. För äldreomsorgen kvarstår anställningsstoppet för tillsvidareanställningar och vikariat över tre månader, med krav på ekonomisk beräkning och godkännande av verksamhetschef.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Åtgärderna har bidragit till att minska det prognostiserade underskottet. Genom att fortsätta med anställningsstoppet inom äldreomsorgen och införa ekonomiska beräkningar för dispensförfarandet, säkerställs en fortsatt god ekonomisk kontroll.

Beslutet skickas för åtgärd till

Socialchef Lina Edlund

Verksamhetschefer Lina Häggström, Emma Peters

Beslutet skickas för kännedom till

HR-partner Lisa Karbelius, Kajsa Molén

Ekonom Frida Jansson

Kommunstyrelsen

Semesterperioder 2025

Utifrån tidigare utvärdering av sommaren som genomfördes av arbetsgivaren så informationsamverkades det den 26 september 2024 att arbetsgivare avser att genomföra 3 semester perioder även 2025.

Arbetsgivaren fick under januari ta del av Kommunals utvärdering av sommarbemanningen 2024 och det framkom synpunkter som arbetsgivaren tagit i beaktning i kombination med utvecklingsområden som äldreomsorgen själva identifierat.

Introduktion- För kort introduktion och för delegerade

Inför sommaren 2025 har en arbetsgrupp tillsatts för att se över introduktion och sommarplanering. Med syfte att stärka introduktionen och tillgodose fler med delegering.

Överlappsveckor- Fåtal ordinarie personal i tjänst

Inför sommaren 2025 kommer den ordinarie schemalaggningen anpassas till dessa veckor. Flera av medarbetare tjänstgör fler arbetspass under en vecka för att ha mindre arbetspass nästkommande vecka. I den grundläggande schemaplaneringen kommer det prioriteras att dessa överlapps veckor kommer vara veckor där ordinarie personal har arbetsvecka naturligt inplanerat med ett högre antal pass samt i enlighet med arbetstidslagen. Detta för att minska sårbarheten under dessa två veckor.

Närvarande ledarskap

I planeringen för 2025 kommer ledningsgruppen för äldreomsorgen se över möjligheten att lyfta personer som tf enhetschef med mentorskap av en ordinarie enhetschef för att stärka närheten till enhetschef på plats.

Arbetsgivare avser därmed att även sommaren 2025 planera efter 3 semesterperioder och efter sommaren genomföra en utvärdering i september. Fackliga representanter är välkomna att inkomma med medlemmars utvärdering av sommaren under samma period, det tar arbetsgivaren tacksamt emot.