

Samverkan och skyddskommitté Omsorgskontoret

2025-10-23 10:00 - 11:30

23 oktober kl.10:00-11:15, SR Stenskär, kommunhuset Östhammar

Dagordningen skickas ut en vecka innan mötet.

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

Deltagarlista

Arbetsgivarens företrädare:

Lina Edlund, Socialchef

Lina Häggström, Verksamhetschef äldreomsorg

Svjetlana Miletic, Verksamhetschef myndighet

Anette Bergman, HR-partner

Arbetslagarnas företrädare:

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Sanna Liljeholm, Sveriges arbetsterapeuter

Hanna Nordén, Vision

David Wagner, Akademikerförbundet SSR

Skyddsombud:

Utses att justera: Hanna Nordén, Vision

Frånvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Ida Eklöf, biträdande Socialchef

Emma Peters, Verksamhetschef LSS/HSL

Rebecca Revin, HR-partner

Arbetslagarrepresentanter:

Annika Green, Vårdförbundet

Sekreterare: Tina Luther, Ledningskoordinator

Plats

SR Stenskär, Kommunhuset Östhammar

Deltagare

Tina Luther (Organisatör), Anette Bergman, Emma Peters (Frånvarande), Ida Eklöf (Frånvarande), Lina Edlund, Lina Häggström, Rebecca Revin (Frånvarande), Svjetlana Miletic

1. Val av justerare av dagens protokoll

Hanna Nordén väljs att justera protokollet.

2. Fastställande av föredragningslista

Tillkommande ärenden:

- Sjukstatistik (Skyddskommitté)
- En väg in (information)

Föredragningslistan fastställt med tillkommande ärenden.

3. Skyddskommitté

3.1. Vaccination säsongsinfluensa

Information om aktuella anmälningssläget samt uppmaning till fackliga att återigen uppmana sina medlemmar att anmäla sig till vaccination.

7 november (Östhammar) - totalt 27 st som anmält sig och kommer få dos.

14 november (Österbybruk) - just nu 31 st som anmält sig, sista dagen är 22 oktober.

21 november (Östhammar) - just nu 14 st som anmält sig, sista dagen är 30 oktober.

28 november (Österbybruk) - just nu 10 st som anmält sig, sista dagen är 5 november.

Totala siffran just nu: 82 stycken

Fackliga organisationer har tagit del av informationen.

3.2. OSA-enkäten

HR informerar.

OSA-enkäten har skickats ut den 1 oktober. Sista svarsdag är 15 november.

Minst 6 stycken måste svara för att kunna få fram resultat, om man är färre på sin enhet så får man ta upp enkäten på arbetsplatsträff.

Chefer har fått komma till nämnden och presentera hur man jobbar med sitt OSA-resultat

Akademikerförbundet SSR ställer frågan vad anses som lågt.

Detta beror på vilka svar som visar låga siffror eller om man har från föregående år fått betydligt lägre resultat det befintliga året.

Fackliga organisationer har tagit del av informationen.

3.3. SAM Block 2

HR informerar.

HR visar presentation gällande SAM block 2 där man ska undersöka och förbättra arbetsmiljön.

I detta innehåller det tre olika delar som är riskobservationer i KIA, undersöka organisatorisk och social arbetsmiljö och

genomföra fysisk skyddsronnd även den delen gällande hot och våld.

Samtliga delar görs tillsammans av chef och skyddsombud.

Under både block 1 och 2 är det viktigt att kontrollera och uppdatera anhöriglistorna.

Medarbetarsamtalen ska även genomföras under perioden april-november. I perioden 1 november och 15 december ska nästa års samverkan planeras och bokas in.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Rutin för att undersöka och förbättra arbetsmiljön (SAM block 2) 2025.pdf

3.4. Sjukstatistik

HR visar den övergripande sjukstatistiken för Omsorgskontoret.

Östhammars kommuns övergripande lika på siffrorna både gällande kort- och långtidssjukdom från tidigare.

Även inom Omsorgskontoret är det marginellt högre siffror men ligger väldigt lika tidigare siffror.

Inom myndighet så har man relativt låga nivåer för långtidssjukskrivningar och ett fåtal korttidssjukdomar. HR har ett nära samarbete med enheterna för att stötta upp och arbeta förebyggande.

Statistiken som exkluderar EIA visar lägre siffror, och anledningen är att de som är anställda inom EIA är bland annat personer som anställs via arbetsförmedlingen och många har utmaningar både psykiskt och fysiskt och arbetstränas inom enheten.

Akademikerförbundet SSR ställer frågan vart gränsen för långtidssjukskrivning går.

HR tar med sig den frågan till lön som är de som tar ut sjukstatistiken från PersonecP och lovar återkomma

Område LSS/HSL – inom HSL har man gjort en förändring kring tjänstgöringen, detta för att kunna täcka upp de vakanta passen som framförallt varit på nätterna. Detta kan ha påverkat siffrorna.

LSS – få ärenden som är arbetsrelaterade, handlar mer om personliga orsaker och frakturer osv.

De som är arbetsrelaterade har man handlingsplaner för och är på god väg att få tillbaka medarbetarna i arbete.

Äldreomsorgen – hemtjänsten har generellt en högre korttidssjukfrånvaro. Rikssnittet är 8-9% och här har hemtjänsten mycket att arbeta med för att nå då man i nuläget ligger kring 12-13%.

Sjukskrivningarna är både arbetsrelaterade och icke arbetsrelaterade. Verksamheterna är övergripande trötta efter många förändringar. Här kommer resultaten från OSA vara viktiga i arbetet för att komma till rätta med sjuktalen.

SÄBO – lägre siffror och håller sig inom rikssnittet. Under årets gång så har man perioder som genererar i mer sjukdom än andra pga. influensor osv.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Bilagor

VON-202549-Sjukstatk-aug24 -aug25.pdf

3.5. El och sängar SÄBO och LSS

Verksamhetschef äldreomsorg informerar om aktuellt läge kring händelsen gällande eluttag och flytt av sängar inom produktion. Utifrån att eluttag utan jord identifierades på fastigheter inom Äldreomsorg och LSS har flertal olika åtgärder tagits.

- Elektriker har varit på platsbesök och granskat vårdsängar samt uttag
- Det har identifierats att våra vårdsängar får kopplas till uttag utan jord med undantag för de gamla sängarna av märket Comfortsystem. De nya Sängarna av samma märke kan kopplas till uttag utan jord.
- En inventering som utförs av Rehab pågår för att se över vilka vårdsängar vi har att fördela mellan oss och om eventuellt att nya inköp behöver göras.
- En flytt av sängar finns beredd att starta så snart inventering av Rehab är genomförd
- En del sängar har behövt skarvsladd för att nå uttag med jord, detta är en tillfällig lösning.
- Enhetschefer har fått i uppdrag att göra riskbedömning per enhet
- Enhetschefer tar in extra bemanning vid behov om tillfälliga lösningar samt riskbedömning påvisar behovet av det

Arbetet fortsätter för att inventera och flytta de sängar som behöver bytas ut.

Under kommande vecka kommer man att återuppta flytten av sängarna. Det är enheterna Parkvägen, Lärkbacken och Olandsgården som framförallt drabbade av att behöva byta ut sängar.

I samband av denna händelse kommer man att göra en övergripande inventering av samtliga sängar för att säkerställa att alla sängarna uppfyller kraven samt är besiktade.

Arbetet kommer att ske i två steg och i första hand kommer man hantera de sängar som behöver flyttas och sedan kommer man i steg två att göra den resterande inventeringen av sängar för att under 2026 köpa in nya sängar där det behövs.

Fysioterapeuterna ställer frågan hur många sängar gäller det på respektive enhet?

Enligt senaste uppdateringen som verksamhetschefen fått så det enligt följande:

Parkvägen – 6 stycken

Olandsgården – 3 stycken

Lärkbacken – 13 stycken

Man inväntar även svar från LSS boendena om hur många nya Comfortsängar man har respektive gamla. Totalt sett har man 56 stycken sängar som man kan flytta runt dit de behövs.

Vision undrar om situationen med sängarna påverkat driften för verksamheterna.

Vid enstaka tillfällen har det tillsatts extra vikarier. Varje enhetschef ska ha gjort en riskbedömning tillsammans med skyddsombudet, där ska det ha framkommit om man behöver mer personal.

Övergripande har det varit ett bra samarbete för att lösa situationen samt för att se till att både brukare och personal har känt sig trygga.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

4. Övrigt, skyddskommitté

5. Informationsärendet

Informationsärendet är ärendet som arbetsgivarorganisationen vill delge arbetstagarorganisationen enligt MBL § 19.

Syftet är ökat medbestämmande till de anställda för att de ska kunna utnyttja sin rätt till förhandling.

5.1. Rekrytering enhetschef Öppenvården

Verksamhetschef myndighet informerar gällande processen av ny enhetschef till Öppenvården.

Annonser är publicerade och annonstiden är tom 31 oktober.

Hittills har man fått in 10 ansökningar. Av dessa 10 så är det 4 som uppfyller skalkrav och 3 uppfyller skalkrav och de meriterande kraven.

Vision, Akademikerförbundet SSR och Kommunal har fått preliminära bokningar för att gå igenom ansökningarna och sedan kalla till intervjuer.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.2. Pilot, förkortad arbetstid för vissa verksamhetsområden barn och unga

Verksamhetschef myndighet informerar gällande ett pilotprojekt inom barn och unga.

Arbetsgivaren informerar om förslaget att undersöka möjligheten att applicera en pilot under 1 års tid där man inför 35 timmars vecka för handläggare på enheten Barn och unga som arbetar inom mottagning, utredning och uppföljning av insatser.

Syftet är att minska de svårigheter man har att rekrytera behöriga medarbetare som har tex socionomutbildning.

Enheten har även en utmaning med grundbemanningen, dessa områden kräver totalt 10 handläggare och man har idag enbart 6 stycken i tjänst.

Andra kommuner har liknande lösningar där man ser att det fungerar väl.

Avstämningen med förhandlingschef sker kontinuerligt.

Vision ställer frågan varför inte samtliga medarbetare på enheten ingår i piloten.

Anledningen är att det inte är samma kompetenskrav på medarbetarna inom familjerätt och familjehem. Handläggarna på mottagning, utredning och uppföljning av insatser är det högre krav på utbildning.

Akademikerförbundet SSR undrar när i tid man har för avsikt att införa piloten i och med att enheten barn och unga har behov av att i närtid publicera en annons för rekrytering av handläggare.

Här ser arbetsgivaren på en eventuell lösning att se över de ansökningar som inkommit till äldre och biståndsrekrytering då man sett att det finns kompetens av de ansökningar som inkommit som uppfyller kraven för att kunna arbeta inom enheten barn och unga.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.3. Projekt Bryggan och organisationsförändring

Verksamhetschef myndighet informerar kommande projekt och organisationsförändring inom Bryggan.

Pågående projekt "Bryggan" som den 31 december 2025 kommer att upphöra då projektet tar slut. Nya projektmedel har sökts och beviljats för ett projekt som kallas "Nystart Östhammar".

Bryggan och Nystart Östhammar har fokus på samma målgrupp, det som ändras är kriterierna.

Arbetsgivaren föreslår även att Bryggans medarbetare organisatoriskt förläggs under Enheten för integration och arbete i stället för direkt under verksamhetschef myndighet.

Detta med syftet att skapa en mer tillhörighet till en enhet.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.4. "En väg in"

Verksamhetschef myndighet informerar.

Vård- och omsorgsnämnden har givit förvaltningen uppdrag att utreda möjliga organisationsförändringar för att skapa en väg in. En väg in vänder sig till de personer som saknar försörjning och främjar att personerna ska komma ut i arbetet istället för att ha bidrag som primär försörjning.

Utredningen pågår fortfarande men arbetsgivaren kommer att kalla till extra samverkan den 20 november där man kommer att informera mer utifrån det framtagna underlaget. Sedan kommer beslut preliminärt att tas på ordinarie samverkan den 4 december. RKA kommer att genomföras innan beslutssamverkan. Ärendet tas sedan upp på nämnden den 17 december.

Arbetsgivarens förslag är att EIA och Vuxenenheten ska slås samman till en enhet.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.5. Rekrytering biträdande enhetschef LSS

Arbetsgivaren informerar om aktuellt läge gällande rekryteringen av biträdande enhetschef.

Annonstiden har gått ut. Kommunal och Vision har varit involverade i rekryteringsprocessen. Intervjuer pågår, många ansökningar men många uppfyller inte kriterierna för det arbetsgivaren söker för denna tjänst.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.6. MAR

Arbetsgivaren informerar om tillsättning av MAR och HAL i och med långtidssjukskrivning.

Cecilia Wahlberg kommer under en 1 års period att kliva in som MAR och metodutvecklare from 3 nov. Hon kommer även att stötta upp inom uppdrag HAL.

Från och med 1 januari så kommer Cecilia arbeta som MAR 50% och metodutvecklare 20%.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.7. Rekrytering Närvårdsenheten/korttidsenheten

Arbetsgivaren informerar om kommande pensionsavgång och ersättningsrekrytering av enhetschef.

Arbetsgivaren informerar om att nuvarande enhetschef på Närvårdsenheten/Korttidsenheten har meddelat om pensionsavgång och slutar sin tjänst den 30 april 2026. Rekryteringsprocessen kommer att påbörjas i november 2025.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.8. Rekrytering verksamhetschef äldreomsorg

Socialchef informerar om aktuellt läge gällande rekrytering av verksamhetschef äldreomsorg.

Rekryteringen pågår, annonsen är fortfarande sökbar. Det har inkommit ett antal ansökningar, alla uppfyller inte kriterierna man efterfrågar men urval har skett av ett antal ansökningar och intervjuer pågår. Nuvarande verksamhetschef äldreomsorg avslutar sin tjänst den 12 december.

Tills dess att rekryteringen är färdig kommer verksamhetschef myndighet att vara tillförordnad för hemtjänstenheterna och verksamhetschef LSS/HSL vara tillförordnad för enheterna för särskilt boende.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.9. Tillförordnad Socialchef

Socialchef informerar om kommande frånvaro och vilka som ersätter Socialchefen under tiden.

Socialchef kommer att vara sjukskriven från 10 november. Biträdande Socialchef kommer att vara tillförordnad de första 3 veckorna och om sjukskrivningen förlängs kommer kommundirektören att vara tillförordnad resterande tid.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.10. Budget 2026

Arbetsgivaren informerar om budget 2026.

Socialchef visar verksamhetsplanering och underlag för framtagande av budget 2026 som antagits av nämnden. Se bifogad presentation för mer information.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Presentation budget.pptx

5.11. Rekrytering enhetschef SÄBO Gimo och hemtjänst Österbybruk

Verksamhetschef äldreomsorg informerar om rekryteringen av enhetschef SÄBO och enhetschef hemtjänst Österbybruk. Veronica Persson är tillsatt som enhetschef SÄBO Gimo och går under oktober dubbelt med nuvarande enhetschef. Under våren 2026 kommer Veronica erbjudas kompetensutveckling inom psykiatri då Lärkbacken har denna inriktning. Ett stöd för bedömning och handledning inom psykiatri kommer sättas in under tiden för detta. Sofia Forsberg är tillsatt som Tf. Enhetschef under rekrytering av ny enhetschef för Österbybruks hemtjänst.

Arbetsgivaren informerar enligt ovan.

Informerar även om att annonsen för enhetschef hemtjänst Österbybruk är publicerad, hittills har det inkommit 7 stycken ansökningar, sista dagen är idag 23 oktober.

Stort fokus på att personen ska ha erfarenhet från hemtjänst då det är en komplex verksamhet som kräver förståelse och erfarenhet. Utifrån detta ligger erfarenheten som ett krav och inte enbart meriterande.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.12. Utvärdering sommar äldreomsorgen

Verksamhetschef äldreomsorg informerar om utvärderingen som gjorts kopplat till sommaren 2025.

Utvärdering genomförd enligt samma mall som man använde sig av föregående år.

I början av sommaren aktiverades engångsbeloppet kring extrapass, detta för att få ihop bemanningen.

Utvärderingen är gjord tillsammans med fackliga och med äldreomsorgens ledningsgrupp. Utvärderingen har bland annat landat i slutsatsen att äldreomsorgen önskar att återgå till 2 semesterperioder inför sommaren 2026.

Om beslut tas att återgå till 2 semesterperioder så kommer detta också genomföras på prov under 2026 för att sedan göra en omfattande utvärdering under hösten 2026.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

Bilagor

Utvärdering bemanning sommar 2025 (003).docx

5.13. Sammanslagen hemtjänst Östhammar

Verksamhetschef äldreomsorg informerar om sammanslagningen av hemtjänst Östhammar som under testperioden var beräknad att pågå till årsskiftet och som är delvis genomförd och fortsatt pågående. Det har dock varit flera orsaker som gjort att sammanslagningen inte kunnat träda i kraft fullt ut som gör att det blir svårt att göra en ordentlig uppföljning innan årsskiftet. På grund av detta så avser arbetsgivaren att förlänga denna period även under kvartal 1 2026. Stöd av teamledare kvarstår under perioden.

Sammanslagningen av hemtjänsterna i Östhammar var för avsikt att träda i kraft i augusti, på grund av utmaningar med systemen så har enheterna inte kunnat testa fullt ut förens i mitten av oktober.

Därför förlänger man provperioden till och med 31 mars 2026 för att kunna göra en fullgod utvärdering och ta beslut om det är något som ska bli bestående.

Det extra administrativa stöd som enhetschefen haft kvarstår.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.14. Testbäddar för välfärdsteknik

Verksamhetschef äldreomsorg informerar om att AI hemtjänstplanering kommer att testas på Öregrunds hemtjänstområde. Under november kommer planeringen endast ligga som skugga och inte gå ut i skarpt läge. I december kommer planeringarna jämföras. Om inga risker eller brister identifieras så kommer den AI planeringen testas skarpt i januari för att sedan utvärdera effektivitet och medarbetares upplevelser av skillnaden. Läkemedelsautomat kommer innan årsskiftet testas i Österbybruks hemtjänst. Verksamheten har identifierat kandidater för detta utifrån olika situationer, detta kommer sedan utvärderas i början av 2026.

Äldreomsorgen ska få ingå i projekt gällande välfärdsteknik som bland annat innebär att kunna använda sig av AI för hemtjänstplanering.

Detta sker via Intraphone och under november månad kommer Öregrunds hemtjänst att påbörja projektet. Personalen kommer inte gå ut skarpt i AI planeringen utan fortsätta med ordinarie planering och parallellt ha AI planeringen för att sedan under december månad kunna utvärdera och se hur AI hade planerat samt se vad som kan förbättras med hjälp av AI. I steg 2 kommer man sedan att testa AI planeringen skarpt i januari 2026.

Syftet och förhoppningen är att AI verktyget ska kunna underlätta planeringen inom hemtjänsten och där med att kunna avlasta den administrativa personalen som arbetar med planering.

Vision ställer frågan om AI kommer att ersätta personal i sin helhet.

Nej, det är inte möjligt att ersätta personerna fullt ut men arbetsgivaren ser positivt på att AI planeringen kan komma att frigöra mycket tid från planeringarna.

Flera olika kommuner som har testat liknande lösningar och den information man tagit del av visar inte att det inte ska ha varit ett fungerande koncept.

Läkemedelsautomat – kommer att testas i Österbybruks hemtjänst, DOP leder projektet. Styrgruppen har inte ännu givit exakt antal brukare som kommer att få testa detta, enbart givit i uppdrag att välja ut olika typer av ärenden. En utvärdering kommer sedan att genomföras där både personal och brukare kommer att tillfrågas för att se hur det fungerat.

Vision undrar hur läkemedelsautomaten fungerar i praktiken.

Läkemedelsautomaten larmar för när det är dags att ta medicinen och kommer då att portionera ut den dosen som ska tas. Läkemedelsautomaten kommer enbart att testas hos personer som har egenvård, inte hos brukare där personal behöver signera medicinerna. Den ska även kunna larma för om medicinen inte tagits.

Mer information kommer när det genomförts.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen,

5.15. Enhetschef Edsvägen 16 och Parkvägen

Verksamhetschef äldreomsorg informerar gällande utvärderingen av enhetschefsfördelningen som informerades om tidigare i år har genomförts. Enhetscheferna uppger att det är en utmaning med målgruppen demens i kombination med många medarbetare per enhetschef. Parkvägen har en inarbetad arbetsmetod med omvårdnadsledare som Edsvägen 16 ser som ett nästa steg att också införa för att säkra arbetsmiljö, patientsäkerhet och utförandets kvalitet. Parkvägen och Edsvägen 16 kommer även strukturerat lägga in tid för ombudsroller och andra ansvar för att hålla en god kvalitet samt ge medarbetare med kompetens möjlighet att använda kunskapen. Rollerna har funnits inom äldreomsorgen sedan innan men det har skiljt sig från ort till ort hur man haft dessa roller. Särskilt boende inom demensomsorgen kommer nu arbeta utifrån samma förutsättningar med samma arbetsmetod framgent. Behovet av en Silviasyster per enhet är också en identifierad grundsten för både arbetsmiljö och brukares omsorg. Rollerna som kommer finnas är:

- Brandombud
- Aktivitetsombud/demensombud Deltar vid aktiviteter
- Inkontinensombud
- Palliativa ombud
- Hygienombud
- Klädombud
- Förrådsansvariga
- Kostombud
- Syn och hörsel ombud
- Basförrådsombud
- BPDS administratörer
- SYS administratör/superuser
- Språkombud
- Larmombud
- Fackombud/skyddsombud

Fast omsorgskontakt

- Kontrollerar att det finns gällande genomförandeplaner
- Stöd till boende och anhöriga vid frågor inför och efter in flytt

Silviasyster

Omvårdnadsledare

Utvärdering tillsammans med de två berörda enhetscheferna har genomfört och de själva har bedömt om de kräver mer eller mindre administrativt stöd.

Efter utvärderingen så har båda enhetscheferna varit överens om att det är görbart att vara ensam enhetschef på Edsvägen 16 respektive Parkvägen, dock så ser man ett behov av att kompetensutveckla personalen på Edsvägen 16 för att stärka upp en god demensvård.

Enligt informationen som delgivits fackliga ovan så kommer dessa roller att införas på Edsvägen 16 och Parkvägen. Fokus kommer även att vara på att ombuden får tid att utbilda sina kollegor så att fler får kompetens inom området. Sveriges arbetsterapeuter ställer frågan om rehabombud ingår i de ombudsroller man tagit fram då man i projektet att förändra Rehabenhetens arbetssätt i att arbeta i team mot SÄBO så var rehabombud med i diskussionerna. Fler roller och ombud kan komma att utvecklas med tiden samt att vissa kan slås ihop.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

5.16. Mötesdagar samverkan och skyddskommitté 2026

Mötesdagarna för samverkan och skyddskommitté följer VON's sammanträdesdagar och planeringen för 2026 är enligt följande.

VT:

12 februari samverkan och skyddskommitté

2 april samverkan

23 april samverkan och skyddskommitté

4 juni samverkan

HT:

20 augusti samverkan och skyddskommitté

24 september samverkan

22 oktober samverkan och skyddskommitté

3 december samverkan

Förslag på tid: 10-11:30, samverkan sker digitalt och samverkan och skyddskommitté sker fysiskt på plats.

Ett förslag i framtagnandet av nytt samverkansavtal är att slå samman samverkan och skyddskommitté och inte ha det uppdelat som det är idag. Om detta tas med i samverkansavtalet korrigeras mötena efter det.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

6. Beslutsärenden

Ärenden som arbetsgivaren avser fatta beslut om och som faller inom förhandlings-skyldigheten ska samverkas innan beslut. Samverkan på 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. Organisatorisk flytt av dagverksamheten

Arbetsgivaren föreslår att Dagverksamhetens 2 stycken medarbetare

byter enhetschef och där med även organisatorisk tillhörighet från och med 1 november.

Förslaget innebär att medarbetarna ska förläggas under enhetschefen för Personlig assistans och avlösning istället för att som idag ha Närvårdsenhetens och korttidsenhetens enhetschef.

Syftet är att detta ge ett mer närvarande ledarskap och möjligheter för enhetschef att vara mer delaktig i verksamheten.

Risk och konsekvensanalys är inplanerad.

MBL §11 genomfördes tillsammans med Kommunal där de var eniga i beslutet att dagverksamhetens medarbetare organisatoriskt flyttas till enhetschef för Personlig assistans.

Fackliga organisationer har inga invändningar till arbetsgivarens förslag till beslut och ärendet är där med slutsamverkat.

Beslut

- Fackliga organisationer har inga invändningar till arbetsgivarens förslag till beslut och ärendet är där med slutsamverkat.

6.2. Mötesdagar samverkan och skyddskommitté 2026

Arbetsgivaren önskar gå vidare med beslut gällande fastställande av dagar, tid och upplägg för samverkansmöten 2026 enligt informationen på punkt 5.10.

Mötesdagarna för samverkan och skyddskommitté följer VON's sammanträdesdagar och planeringen för 2026 är enligt följande.

VT:

12 februari samverkan och skyddskommitté

2 april samverkan

23 april samverkan och skyddskommitté

4 juni samverkan

HT:

20 augusti samverkan och skyddskommitté

24 september samverkan

22 oktober samverkan och skyddskommitté

3 december samverkan

Förslag på tid: 10-11:30, samverkan sker digitalt och samverkan och skyddskommitté sker fysiskt på plats.

Fackliga organisationer har inga invändningar till arbetsgivarens förslag till beslut och ärendet är där med slutsamverkat.

7. Övrigt, Samverkan

Under övrigt tas ärenden och frågor inkomna från arbetstagarorganisationen eller övriga ärenden från arbetsgivaren.

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

8. Nästa samverkan

4 december, digitalt via teams.

9. Underskrifter

.

(Tina Luther, Ledningskoordinator)
Sekreterare

(Hanna Nordén, Vision)
Justerare

(Lina Edlund, Socialchef)
Ordförande

Chefsstöd – Undersöka och förbättra arbetsmiljön





2 block för återkommande SAM

- 1 mars – 15 juni: Säkerställa vårt systematiska arbetsmiljöarbete
- 1 oktober – 31 december: Undersöka och förbättra vår arbetsmiljö

Var finns rutin och information?

[Hem](#) > [HR-sidan](#) > [Arbetsmiljö och hälsa](#) > [Systematiskt arbetsmiljöarbete](#) > [Årshjul för arbetsmiljöarbete](#)

- Anställning, rekrytering, avslut
- Arbetsmiljö och hälsa**
- Arbetsanpassning och rehabprocess
- Företagshälsovård
- Första hjälpen och krisstöd
- Medicinska kontroller
- Risker i arbetsmiljön
- Stärka friskfaktorerna - för en god arbetsmiljö
- Systematiskt arbetsmiljöarbete**
- Arbetsmiljöpolicy
- Arbetsmiljöansvaret
- Fördelning av arbetsmiljöuppgifter
- KIA
- Skyddsombud
- Utveckla arbetsmiljön med Suntarbetsliv
- Årshjul för arbetsmiljöarbete**
- Årlig uppföljning av SAM

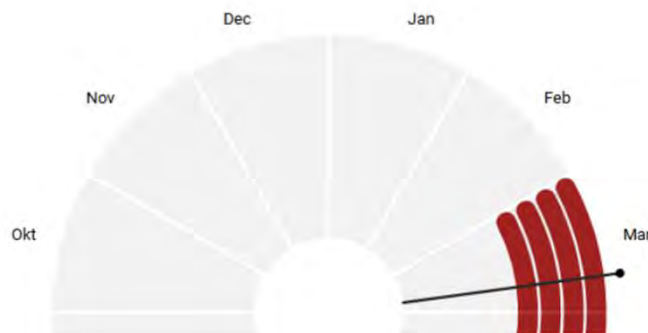
Lägg till bokmärke

Årshjul för arbetsmiljöarbete

Vårt systematiska arbetsmiljöarbete speglas i ett årshjul uppbyggt i två block. På våren säkerställer vi vårt systematiska arbetsmiljöarbete (Block 1) och på hösten undersöker och förbättrar vi vår arbetsmiljö (Block 2). Utöver blocken finns övriga aktiviteter som görs löpande under året samt aktivitet som utförs endast vid behov.

Genom fördelningen av arbetsmiljöuppgifter framgår vem som ska göra vad i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet med ett gemensamt årshjul är kvalitetssäkring, systematik och ett stöd för våra chefer.

1 mars – 15 juni: Säkerställa vårt systematiska arbetsmiljöarbete



KIA

I KIA dokumenterar vi arbetsmiljöhändelser, skyddsronder, riskbedömningar med mera. Alla...

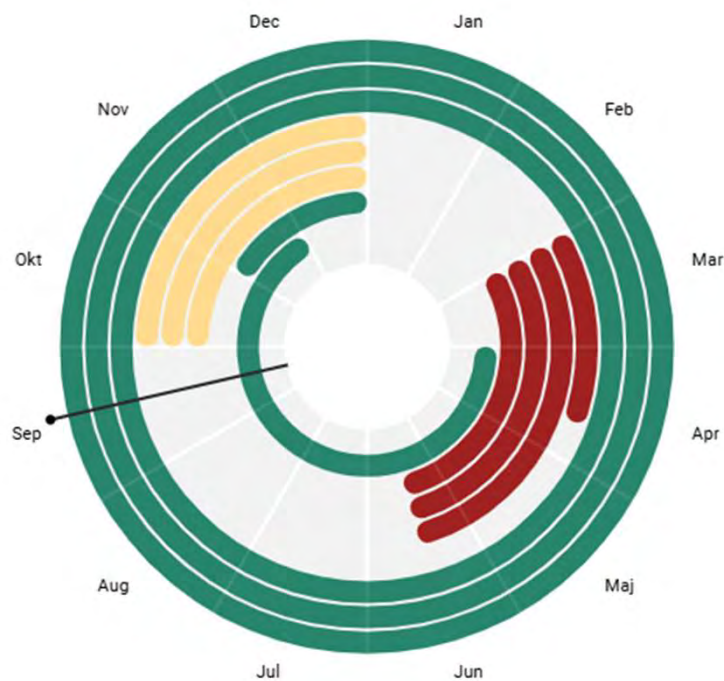
Läs mer →

Information om vårt systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) med årshjul och rutin återfinns under HR-sidan.

Årshjulet finns i Stratsys

Ligger på första sidan under **Mitt arbete**

2025 ▾ Årshjul ▾ Systematiskt arbetsmiljöarbete ▾



- Block 1: Säkerställa vårt systematiska arbetsmiljöarbete
- Block 2: Undersöka och förbättra vår arbetsmiljö
- Övriga aktiviteter under året

Gör en allmän riskbedömning i KIA med skyddsombud.

- Beakta händelsestatistiken i KIA (riskobservationer, tillbud, olycksfall, arbetssjukdomar)
- Beakta statistiken i Adato kring orsakerna till sjukfrånvaron
- Föreslå åtgärder för att motverka att tillbud, olycksfall och arbetssjukdomar uppstår framöver

Undersök organisatorisk och social arbetsmiljö

- Genomför Prevents OSA-enkät med dina medarbetare
- Prioritera de åtgärder som behöver göras i en handlingsplan.

Genomför skyddsronder tillsammans med skyddsombud

- Den **fysiska** skyddsronden ska göras varje år liksom den om **hot & våld**.
- Välj gärna en eller flera ytterligare skyddsronder att göra med utgångspunkt i de risker ni identifierat och prioriterat ovan.
- Se checklistor i KIA som stöd för skyddsronderna



OSA-rutinen

1. Du som chef får en enkätlänk och resultatlänk skickad till dig
2. Du skickar enkätlänken till dina medarbetare precis som du själv önskar
3. Gemensam deadline är 15 november (beslutad i KFLG), men du kan besluta om tidigare deadline om du vill
4. Du får ditt resultat genom att följa resultatlänken precis som tidigare
5. Kommunledningskontoret sammanställer allas resultat genom att använda de centralt sparade resultatlänkarna
6. Du analyserar och jobbar med dina resultat precis som tidigare
7. Kommunledningskontoret sammanställer resultat till central nivå (nytt from 2023)

Övriga aktiviteter

Varje månad

Sätt in dig i arbetsplatsen sjukstatistik (Se konverteringslistor och personalstatistik på INES)

Följ upp de åtgärder du har i din handlingsplan i KIA →

15 – 31 januari respektive **1-15 september**

Kontrollera anhöriglistor m.m. i krisparmen

April – november

Medarbetarsamtal

1 november – 15 december

Planera för nästa års samverkan

En gång per år

Revidera handlingsplanen Hot & Våld



Så här tar du fram händelsestatistik från KIA

Arbetsmiljöstatistik i KIA (steg 1)

The screenshot shows the KIA dashboard for Östhammars Kommun. The top navigation bar includes 'Händelser', 'Riskhantering', 'Handlingsplan', 'Analys', 'Rapporter', 'Import', 'Admin', and 'GDPR'. The 'Rapporter' menu is expanded, listing options such as 'Översikt', 'Mina rapporter', 'Enhetsvis', 'Skadade kroppsdelar', 'Händelser/månad', 'OSA', 'Mallrapport', and 'Risktal'. The main content area displays several key metrics:

- Genomsnittstid för händelsehantering:** 814 Snittid dagar.
- Detaljvy - k:** 1052 Antal.
- Pågående händelser t.o.m. 2021-09-19:** 12 (marked with a star).
- Olycksfall:** Idag är det 38 dagar sedan senaste olycksfall med frånvaro. Vi har haft 0 olycksfall med frånvaro.
- Riskbild:** 30 dagar. Vi har reducerat risken med.

Arbetsmiljöstatistik i KIA (steg 2)

Översiktsrapport, händelser

Urval

Bransch Östhammars Kommun Enhet

händelseenhet Inkludera underenheter

Urvalsvillkor

Period

Händelser som inträffat

senaste 365 dagarna

2020-09-19 - 2021-09-19

Händelsetyp (Ctrl+klick för val av flera)

Riskobservation Tillbud Olycksfall Färdolycksfall Arbetssjukdom Övrig avvikelse Elev Förskola

Skadad person/Rapportör

Egen personal Inkludera händelser med status "Rapporterad"

Skapa rapport

Välj alternativet *Enhet* och sedan rätt arbetsplats

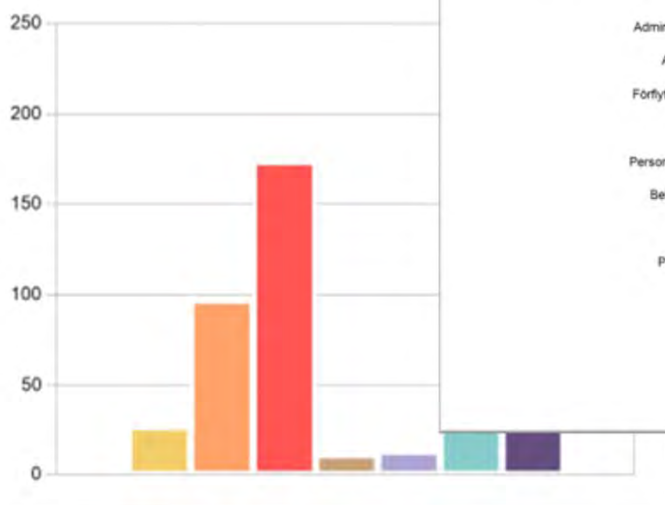
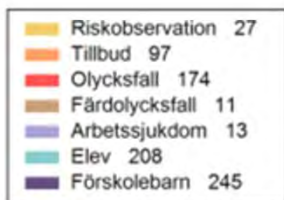
Välj händelseperiod, antingen via rullisten eller genom datum till/från.

När du klickar på *Skapa rapport* skapas en PDF-fil

Arbetsmiljöstatistik i KIA

Översikt över händelser Östhammars Kommun

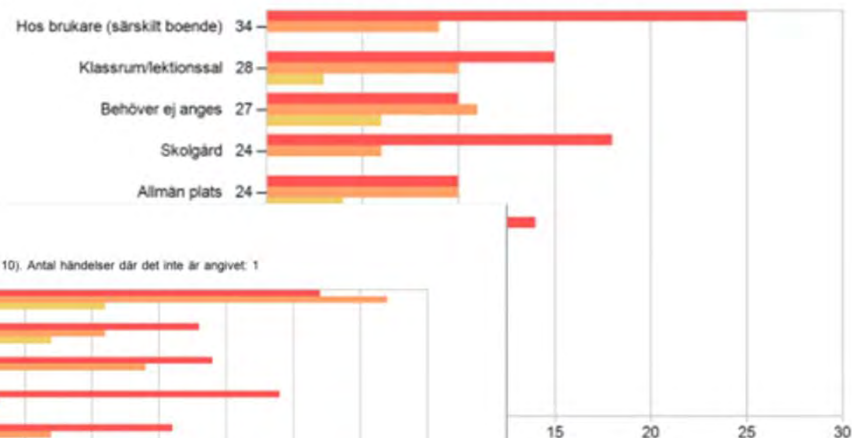
Händelseperiod: 2021-01-01 – 2021-12-31



Olycksfall, Tillbud, Riskobservation

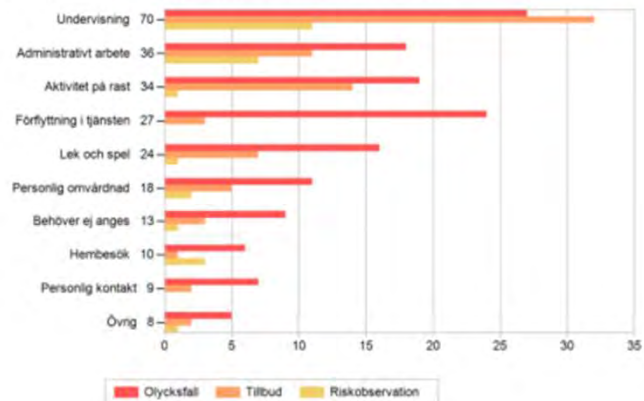
Plats

Diagrammet visar de vanligast förekommande (upp till 10). Antal händelser där det inte är angivet: 1



Aktivitet

Diagrammet visar de vanligast förekommande (upp till 10). Antal händelser där det inte är angivet: 1

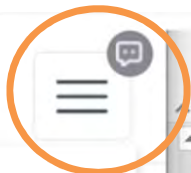


Så här tar du fram statistik från Adato

Statistik i Adato

- Statistik för sjukdomstyper och sjukdomsorsaker i Adato
- Bygger på information i rehabärenden

Steg 1



Adato 3.2.1

Inloggad som Jenny Nolin

 **Statistik**
Statistik och kostnader

 **Meddelanden**
Öppna min inkorg


 **Mina inställningar**
Ändra mina inställningar

 **Logga ut**
Avsluta Adato

Steg 2



 Avsluta statistik

 **Frekvensstatistik**

 Fördjupad rehabst

Rehabärenden	▼	Rubrik	2019	Datum	2019-01-01 - 2019-12-31
Testföretaget	▼	Rubrik	2020	Datum	2020-01-01 - 2020-12-31
Gruppera inte resultatet	▼	Rubrik	2021	Datum	2021-01-01 - 2021-12-31

Steg 3+4

Statistik i Adato

- Statistik för sjukdomstyper och sjukdomsorsaker i Adato
- Bygger på information i rehabärenden

	A	B	C	D	E
	Statistikbegrepp	2019	2020	2021	Enhet
2	Antal pågående rehabärenden	29	33	40	st
3	Antal avslutade rehabärenden			2	st
4	Antal åter i arbete				st
5	Andel åter i arbete				%
6	Rehabärende per rehaborsak				
7	Långtidsfrånvaro		4	2	st
8	Upprepad korttidsfrånvaro			4	st
9	Egen begäran				st
0	Annan orsak			1	st
1	Ej angivet				st
2	Rehabärenden per sjukdomstyp		4	7	st
3	Inte utrett/osäkert			1	st
4	Belastningssjukdomar			1	st
5	Drogrelaterat			3	st
6	Frakturer				st
7	Gynekologiska sjukdomar		2		st
8	Hjärt/kärlsjukdomar		2		st
9	Infektion/Förkylning (korttid)			1	st
0	Kronisk sjukdom				st
1	Mag-/och tarmsjukdomar				st
2	Psykisk ohälsa				st
3	Rörelseorganen				st
4	Tumörsjukdomar				st
5	Övriga fysiska sjukdomar			1	st
6	Ej angivet				st
7	Rehabärenden per sjukdomsorsak		4	7	st
8	Inte utrett/osäkert			1	st
9	Fysiska arbetsförhållanden		1	1	st

Så här gör du allmän riskbedömning i KIA



Stöd vid allmän riskbedömning

1. Vilka är våra största risker? Fysiska, sociala och organisatoriska
2. Vilka risker är störst och bör prioriteras i vårt fortsatta arbete?
3. Vilka åtgärder tror vi på?
4. När ska åtgärderna vara genomförda och vem ansvarar för det?
5. Hur/när följer vi upp att genomförda åtgärder haft önskad effekt?
6. Se gärna föregående års riskbedömningar som vägledning, men glöm inte att se till aktuell statistik dessutom!

Olika typer av risker

Fysiska faktorer

- Dåligt fungerande IT-system
- Trasiga maskiner
- Brister i lyftanordningar
- Bristfällig skyddsutrustning
- Ventilation
- Fukt och mögel
- Dålig belysning
- Höga ljudnivåer
- Tunga lyft
- Arbete i obekväma ställningar
- Farliga kemikalier
- Smitta
- Halt eller hårt underlag

Sociala faktorer

- Samarbetssvårigheter
- Konflikter
- Kränkande särbehandling
- Bristande kommunikation
- Kränkningar och hot på sociala medier
- Hotfulla situationer

Organisatoriska faktorer

- Långvarig och ohälsosam arbetsbelastning
- För lite tid till återhämtning
- Bristande kommunikation
- Bristande ledning och styrning
- Otydlighet i roller och ansvar
- Bristande kunskaper

Riskhantering KIA

KIA Händelser **Riskhantering** Handlingsplan Analys Rapporter Import Admin GDPR Tips & tricks > Hjälp

(Riskanalys)

Planering

Planering Ansvarig: Nolin, Jenny x Begränsad åtkomst

När? 2021-10-21 kl till Var? Testenhet KIA Vad? Riskanalys x

Objekt Lat(N)

Mall









Välj mall

- Allmän riskbedömning (Tekniska/fysiska, organisatoriska, sociala risker) Riskbedömning är att bedöma de risker som har identifierats i verksamheten för att ingen ska bli sjuk, skada eller dö. Detta är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att ingen ska bli sjuk, skada eller dö.
- Checklista Corona och Covid-19
- Checklista Covid-19- Lokaler
- Checklista: Distansarbete
- Checklista: Minderåriga
- Riskbedömning (tom mall)

Rubrik: Allmän riskbedömning 2021

Beskrivning

Spåra

Nr	Risk (omständighet)	Beskrivning / ohälsa/skada (konsekvens)	Risk (S + K)				
▼ 1	ARBETSMILJÖ: Vilka tekniska och fysiska risker finns på arbetsplatsen? Vad kan det få för konsekvens?			←			
	Tekniska faktorer berör teknik, konstruktioner och hjälpmedel. Fysiska faktorer har att göra med hur man arbetar. Exempel: dåligt fungerande IT-system, trasiga maskiner, brister i lyftanordningar, bristfällig skyddsutrustning, ventilation, fukt och mögel, dålig belysning, höga ljudnivåer, tunga lyft, arbete i obekväma ställningar, farliga kemikalier, smitta, arbete på extrema platser som höga höjder, halt eller hårt underlag.						
1.1	Många timmar stillasittande arbete vid skrivbord/dator	Smärta i rygg/axlar/nacke. Huvudvärk	4 3 12	  			
Åtgärd							
Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:	
1	Kontrollera allas arbetsplats	Kolla att alla medarbetare har en god arbetsställning (ta hjälp av ergonom från företagshälsovården). Beställ eventuellt hjälpmedel såsom ergonomiskt tangentbord, bra kontorstolar etc.	Nolin, Jenny		<input type="radio"/> Omedelbar <input checked="" type="radio"/> Planerad	2021-12-21 Klar <input type="checkbox"/>	
2	Ny ergonomiutbildning/info	Utbildning/info i ergonomi till alla medarbetare som inte fått senaste 2 åren (använd företagshälsovården	Nolin, Jenny		<input type="radio"/> Omedelbar <input checked="" type="radio"/> Planerad	2021-12-21 Klar <input type="checkbox"/>	
▼ 2	ARBETSMILJÖ: Vilka sociala risker finns på arbetsplatsen? Vad kan det få för konsekvens?			←			
	Sociala faktorer handlar om risker i samspelet med andra. Exempel: samarbets svårigheter, konflikter, kränkande särbehandling, bristande kommunikation, kränkningar och hot på sociala medier, hotfulla situationer						
2.1	Verbala hot från klienter	Chock, rädsla mm som kan leda till sömns svårigheter, ångest, stress	4 3 12	  			

Så här genomför du OSA-enkäten



OSA-rutinen

1. Du som chef får en enkätlänk och resultatlänk skickad till dig
2. Du skickar enkätlänken till dina medarbetare precis som du själv önskar
3. Gemensam deadline är 15 november (beslutad i KFLG), men du kan besluta om tidigare deadline om du vill
4. Du får ditt resultat genom att följa resultatlänken precis som tidigare
5. Kommunledningskontoret sammanställer allas resultat genom att använda de centralt sparade resultatlänkarna
6. Du analyserar och jobbar med dina resultat precis som tidigare
7. Kommunledningskontoret sammanställer resultat till central nivå (nytt from 2023)

Prevent OSA-enkät



Här är du: Start / Jobba med arbetsmiljön / Enkäter / OSA-enkäten / Om OSA-enkäten

OSA-ENKÄTEN



Om OSA-enkäten

OSA-enkäten är en medarbetarundersökning med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, OSA. Enkäten är anonym och kostnadsfri.

Genom att låta medarbetarna besvara frågorna i enkäten kan ni få reda på hur ni har det inom områden som arbetsbelastning, återhämtning, kränkande särbehandling och ledarskap.

När alla svarat på enkäten börjar arbetet med att tillsammans ta fram åtgärder för sådant som ni vill förbättra.



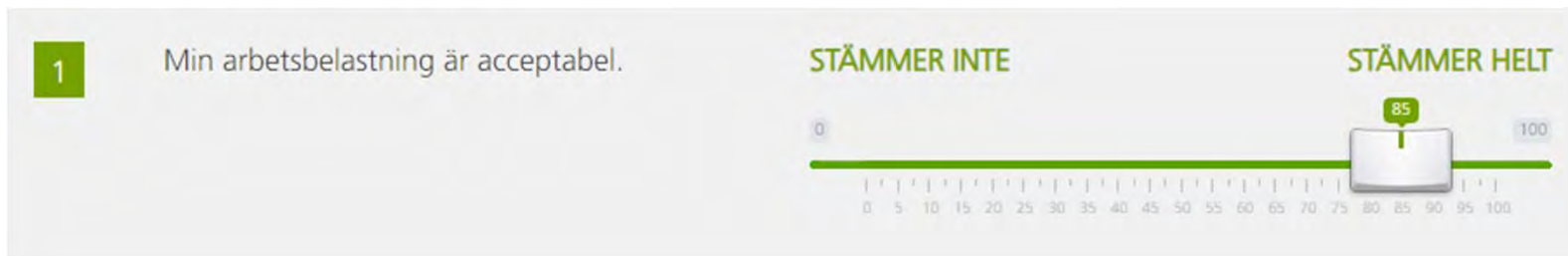
Följ instruktionerna på [Prevents hemsida](#)

gällande "2 Planera" och "4 Resultat och åtgärder"

Dokumentera resultat + åtgärder i KIA (mallen OSA-enkät resultat och åtgärder)

Lägg tid på förberedelser

- **Be dina medarbetare att tänka på skalan som procentuell.**
Ex: "Min arbetsbelastning är acceptabel" Svaret kan vara att det stämmer till 85 % av tiden
- **Berätta hur skalan tolkas:**
67–100 bra/mycket bra resultat
34–66 lågt/halvbra resultat
0–33 mycket lågt resultat



Så här gör du skydds rond i KIA

(Skydds rond)

Planering

Planering

Ansvarig: Thorelius, Michaela

Begränsad åtkomst

När?
2021-11-25

kl

till

Var?

Testenhet KIA

Vad?

Skydds rond

Objekt

Lat(N)

Long(O)

Beskrivning

Rubrik

Skydds rond av xxx på Testenheten

Beskrivning

Mall

Välj mall

- Checklista Corona och Covid-19 (Prevent)
- Checklista: Arbetsbelastning (OSA)
- Checklista: Arbetstid (OSA)
- Checklista: Brandskydd
- Checklista: Chefens arbetsmiljö
- Checklista: Digital arbetsmiljö och bildskärmsarbete
- Checklista: Distansarbete (Prevent)
- Checklista: Ensamarbete
- Checklista: Fysisk arbetsmiljö
- Checklista: Första hjälpen

☰	Nr	Frågeställning	OK?	Beskrivning av problemet/risken	Risk	N/A	📎	
▼	1	Ordning och säkerhet				<input type="checkbox"/>		←
	1.1	Är det säkert att arbeta ensam i lokalerna och finns de larm som behövs vid ensamarbete?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nej		▼	<input type="checkbox"/>		🔧 📎
	1.2	Är arbetslokaler och enskilda arbetsplatser utformade så att risker för hot och våld förebyggs?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nej		▼	<input type="checkbox"/>		🔧 📎
	1.3	Är trappor och stegar försedda med ledstänger, skyddsräcken etc som förhindrar fall?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nej	Ledstång saknas i trappan på baksidan	M ▼ M	<input type="checkbox"/>		🔧 📎
Åtgärd								
	Nr	Åtgärdsrubrik	Åtgärd	Utförare	Åtgärdssteg	Åtgärdstyp	Klardatum:	
	1	Ledstång till baksidan	Kontakta xxx om att sätta upp ledstång vid trappen på baksidan	Nolin, Jenny ▼	Tekniska skyddså ▼	<input type="radio"/> Omedelbar <input checked="" type="radio"/> Planerad	2021-12-14 Klar <input type="checkbox"/>	🗑️
	1.4	Är elinstallationer rätt utförda och i bra skick?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nej		▼	<input type="checkbox"/>		🔧 📎
	1.5	Finns relevanta säkerhetsdatablad, varningstexter samt säker förvaring av farliga ämnen?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nej		▼	<input type="checkbox"/>		🔧 📎
	1.6	Är golven hela och gjorda i ett bra material och har platser med halkrisk åtgärdas med t.ex. halkskydd?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nej		▼	<input type="checkbox"/>		🔧 📎



KIA-tips

Lathund för riskbedömning?

- Klicka på HJÄLP-knappen i KIA

Se alla mina åtgärder i KIA?

- Klicka på *Handlingsplan* > *Åtgärder*
- [Utbildning i KIA från afa](#)





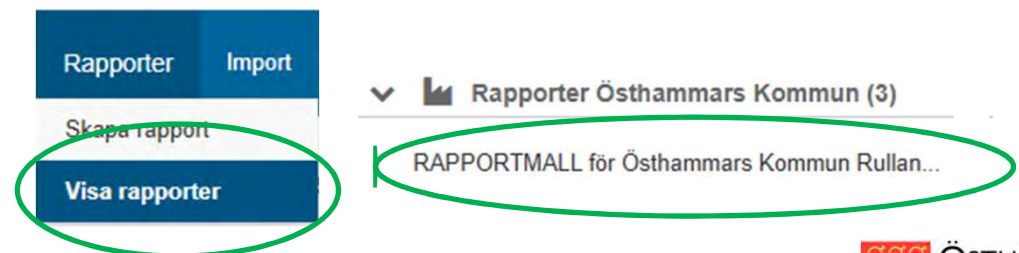
Intresserad av mer statistik och siffror i KIA?

I KIA hittar du nu en färdig rapport-mall.

Rapporten bygger på rullande 12 månader och visar exempelvis:

- Vilka händelsetyper som rapporteras.
- Vilken status händelser ligger på.
- Händelser per månad
- Skadeorsak / Risk
- Händelser senaste 3 åren.

Mallen hittar du i KIA under *Rapporter > Visa rapporter > RAPPORTMALL för Östhammars Kommun rullande 12 månader*



Sjukstatistik aug -24 till aug -25

Månadsuppföljning von

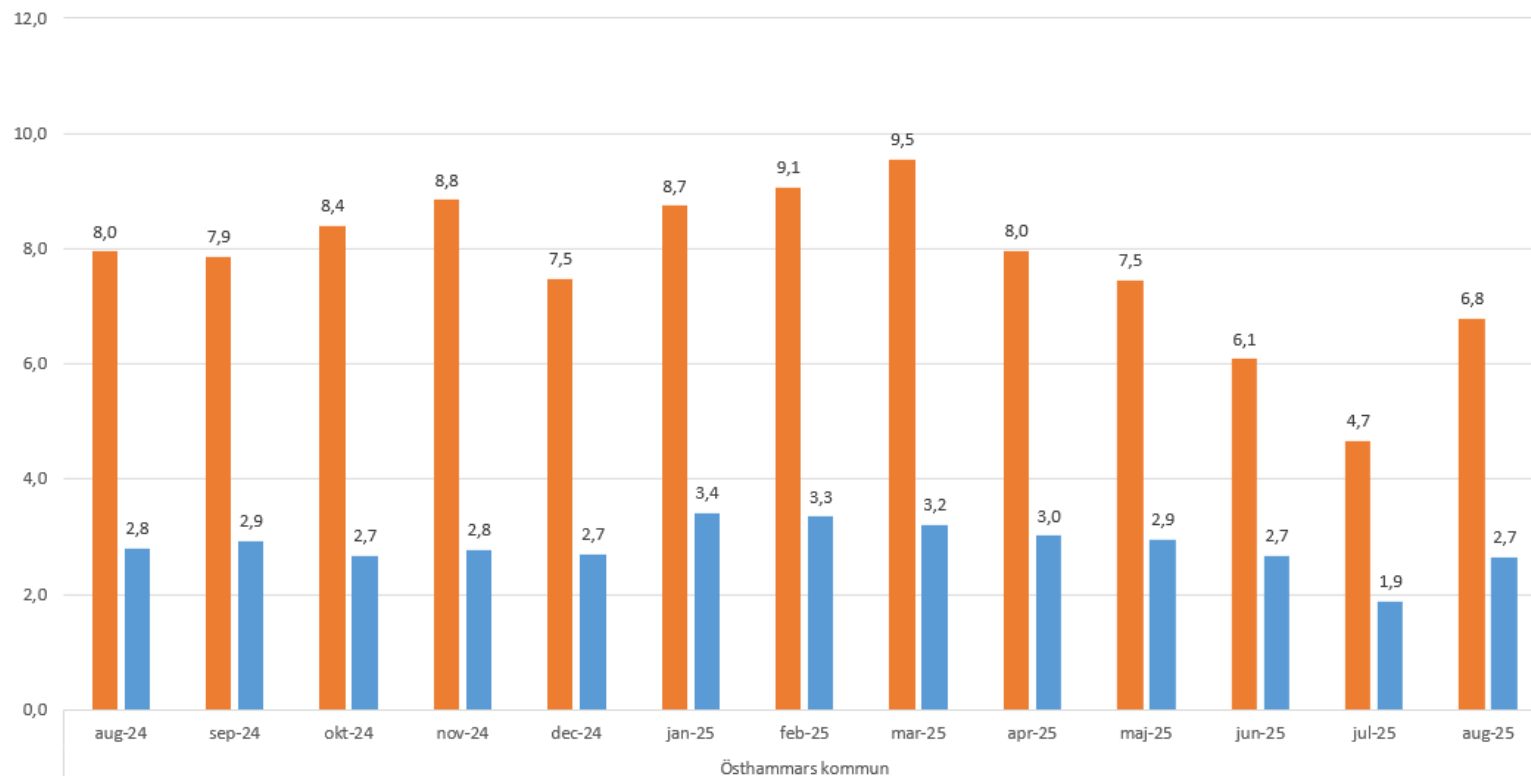


Östhammars kommun

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,7 %

Medelvärde sjuk lång: 2,8 %

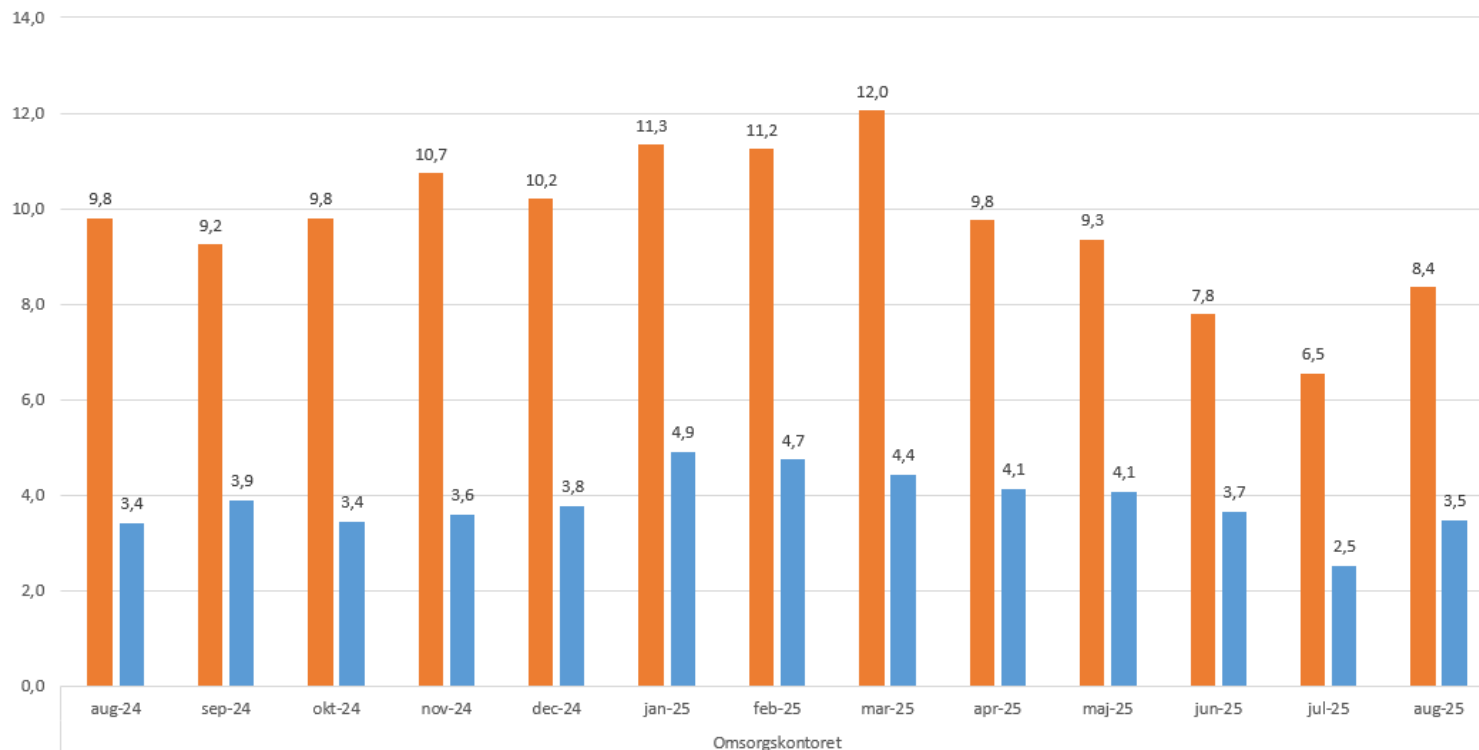


Sektor Omsorg/Omsorgskontoret

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 9,7 %

Medelvärde sjuk lång: 3,9 %



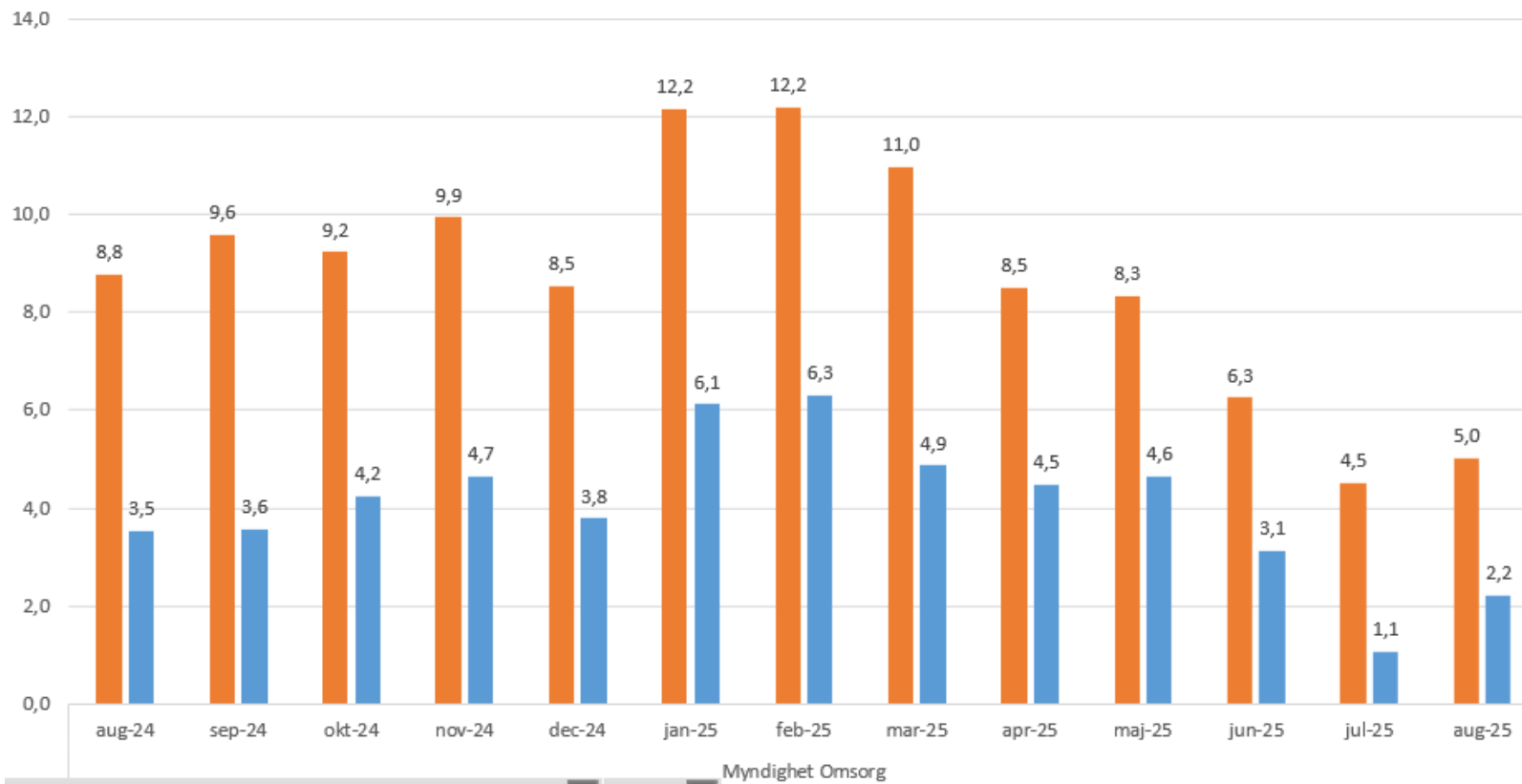
Myndighet

Myndighet

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 8,8 %

Medelvärde sjuk lång: 4,1 %



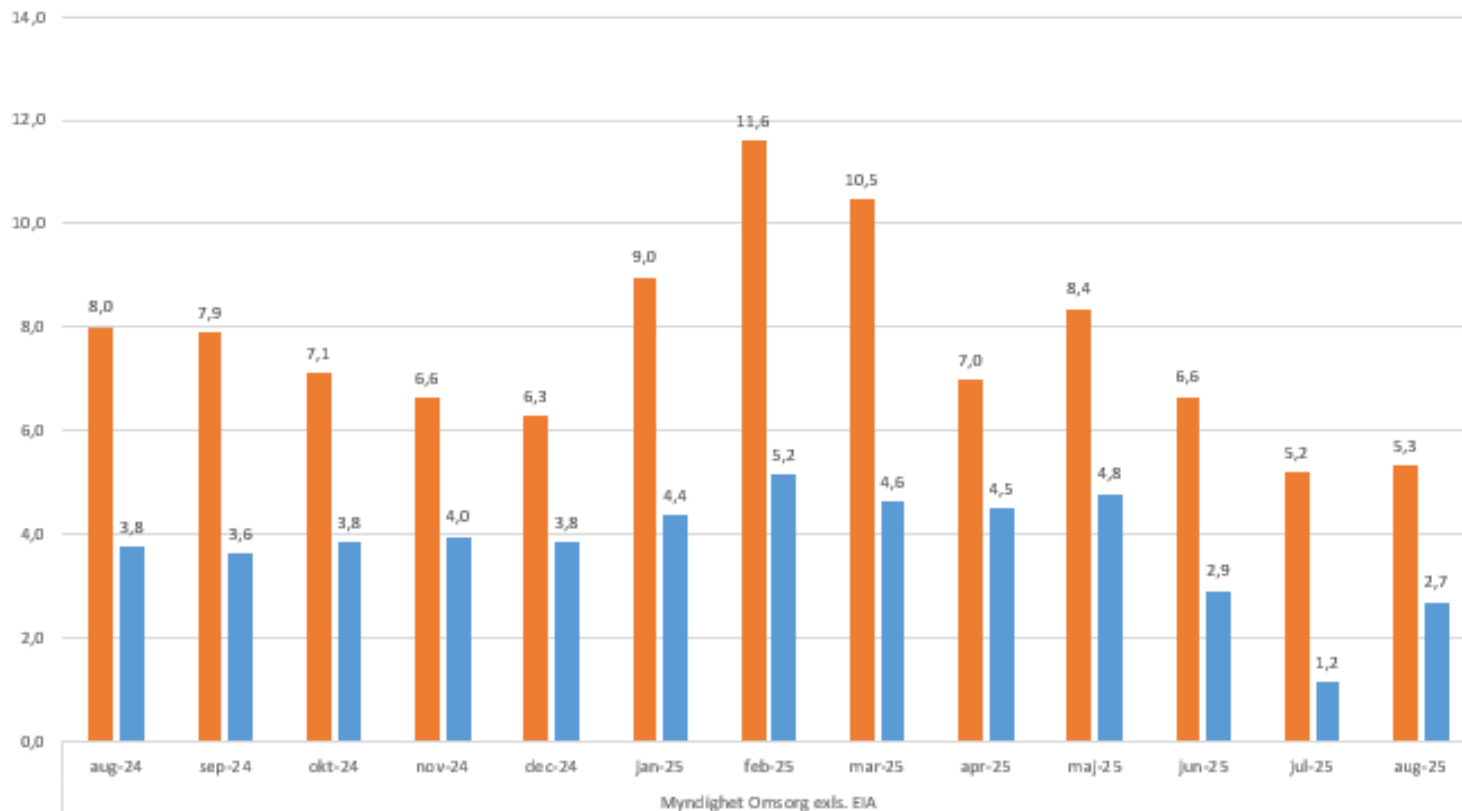
Myndighet Omsorg

Myndighet exl EIA

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,6 %

Medelvärde sjuk lång: 3,8 %

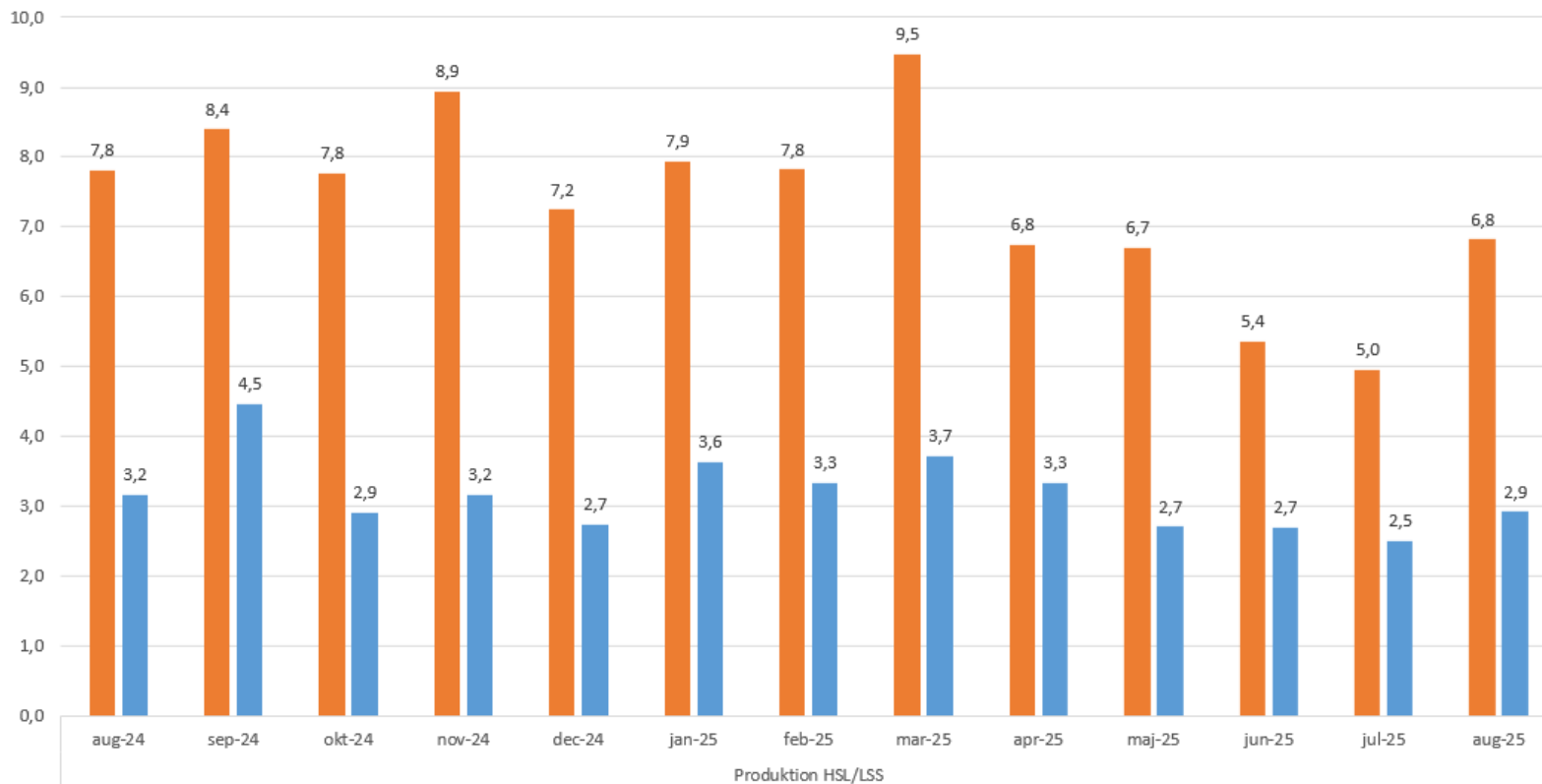


Produktion HSL/LSS

HSL/LSS

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,3 %
Medelvärde sjuk lång: 3,2 %

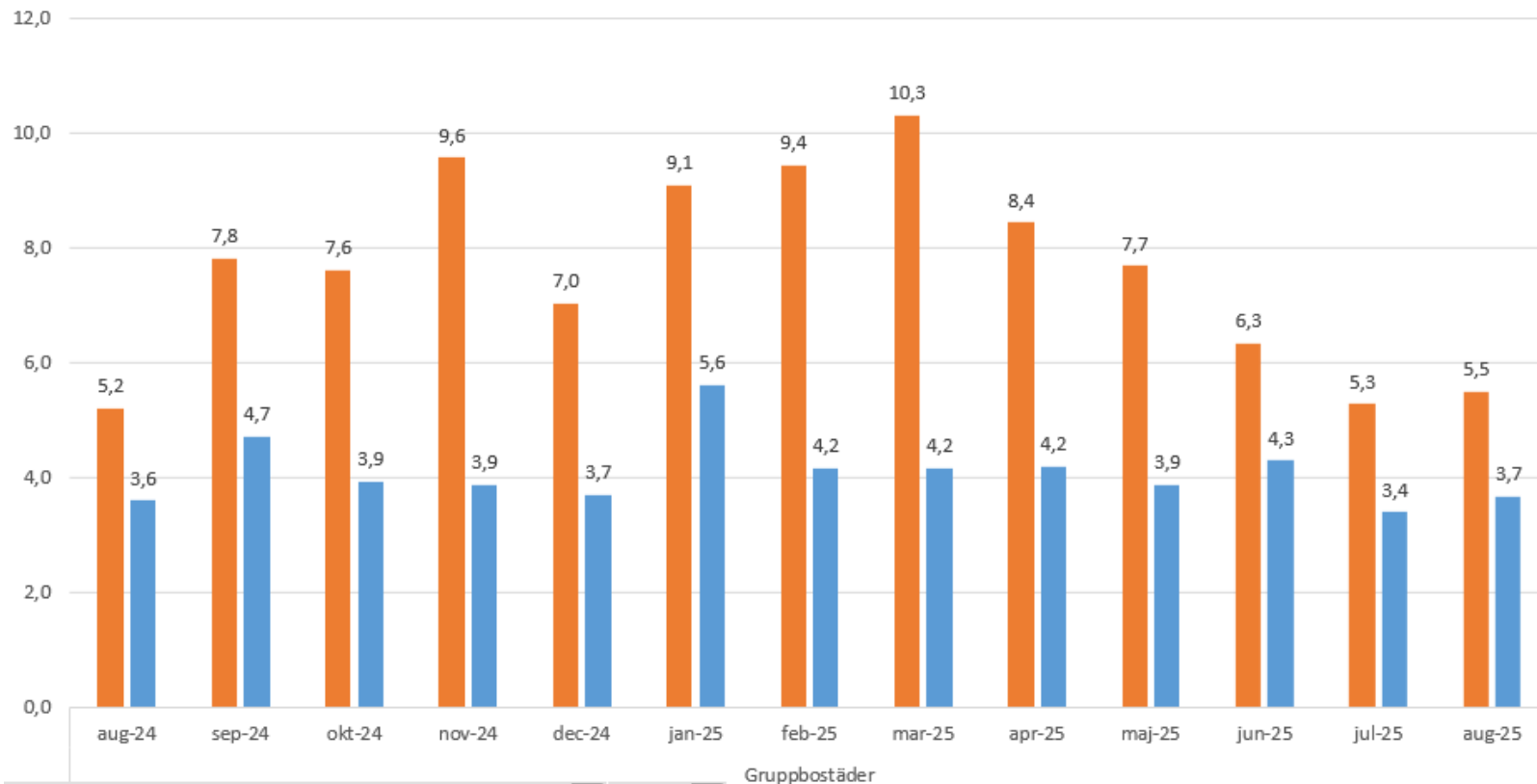


Gruppboväder

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,8 %

Medelvärde sjuk lång: 4,1 %

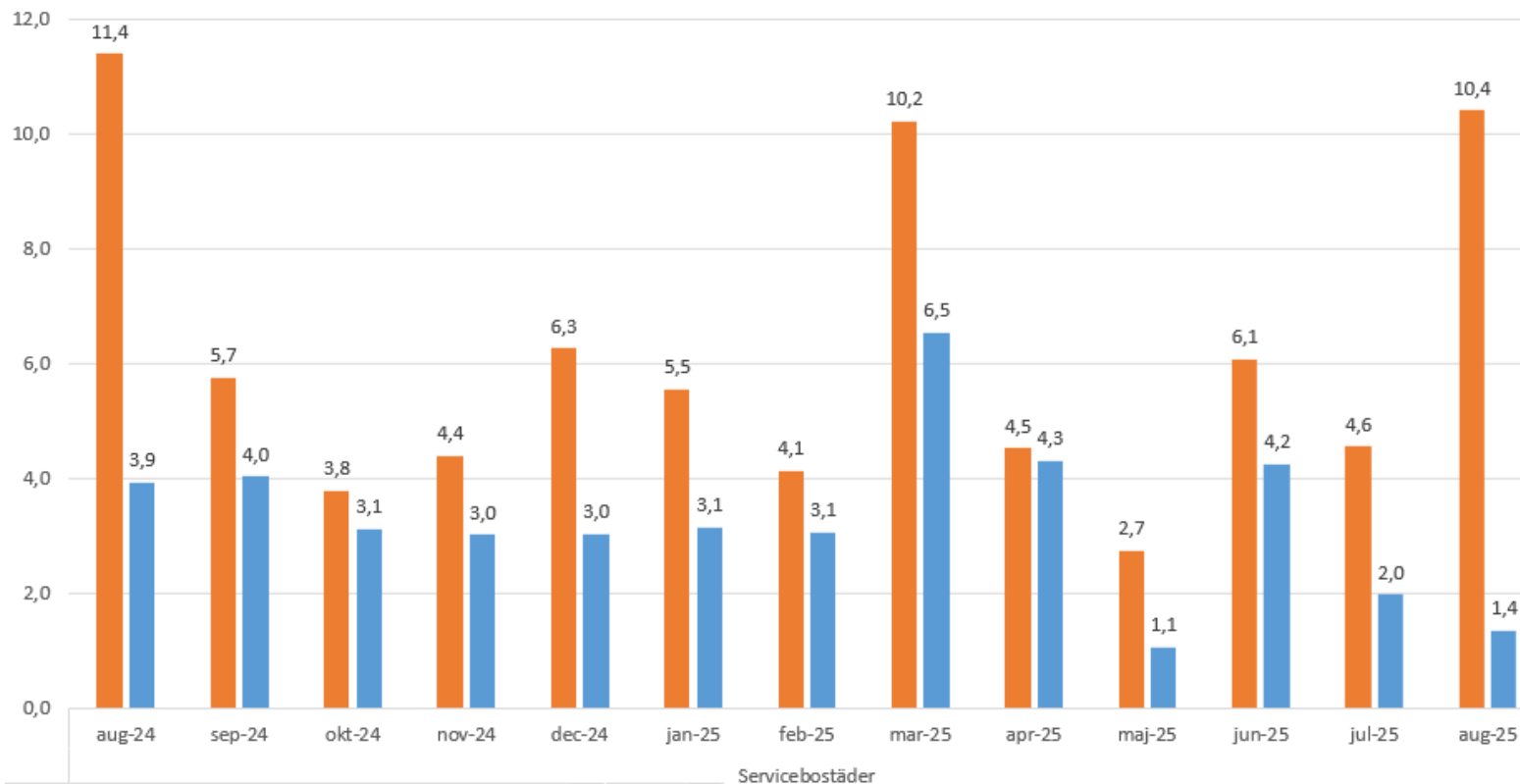


Gruppboväder

Servicebostäder

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 5,7 %
Medelvärde sjuk lång: 3,2 %

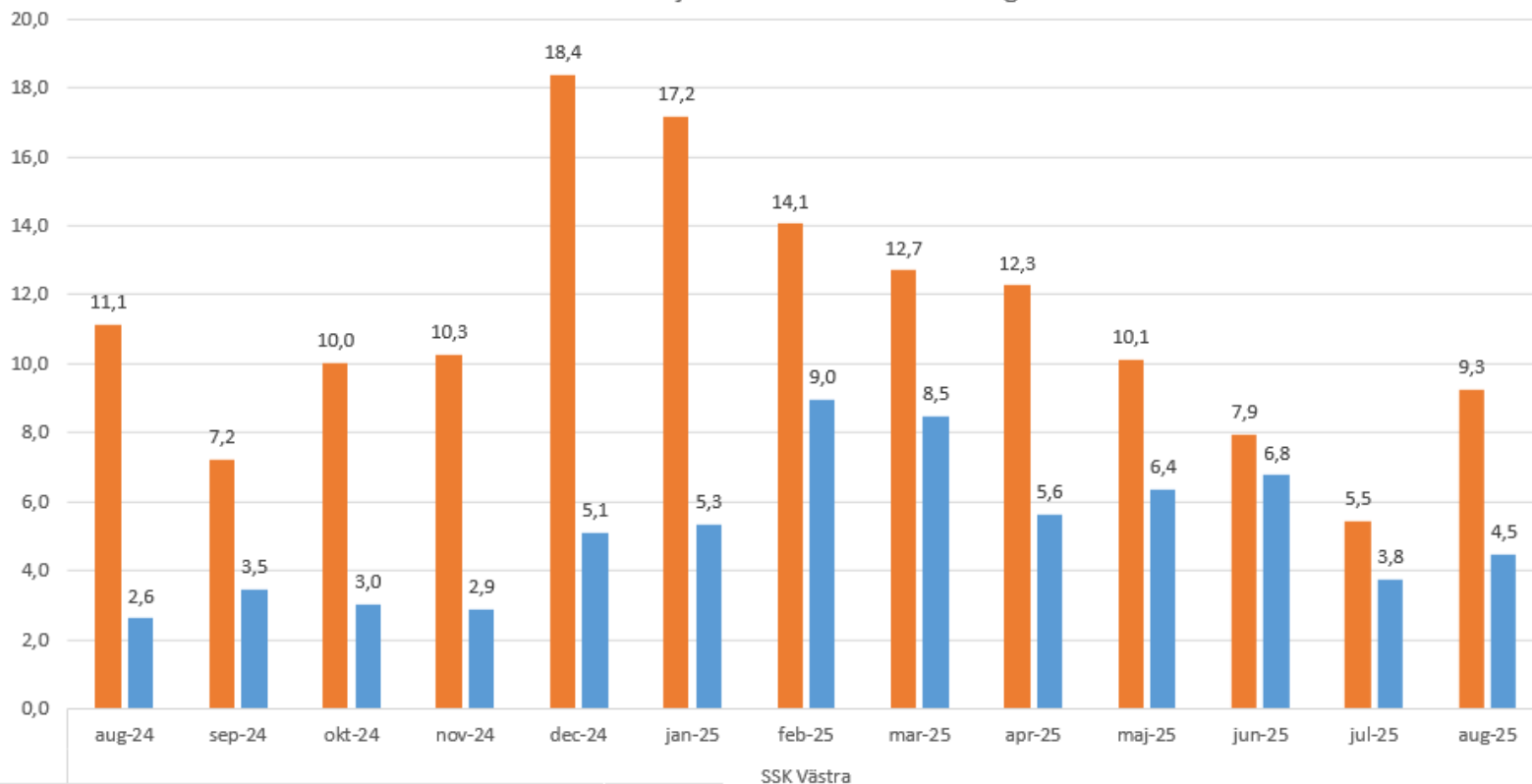


SSK Västra

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 11,2 %

Medelvärde sjuk lång: 5,4 %

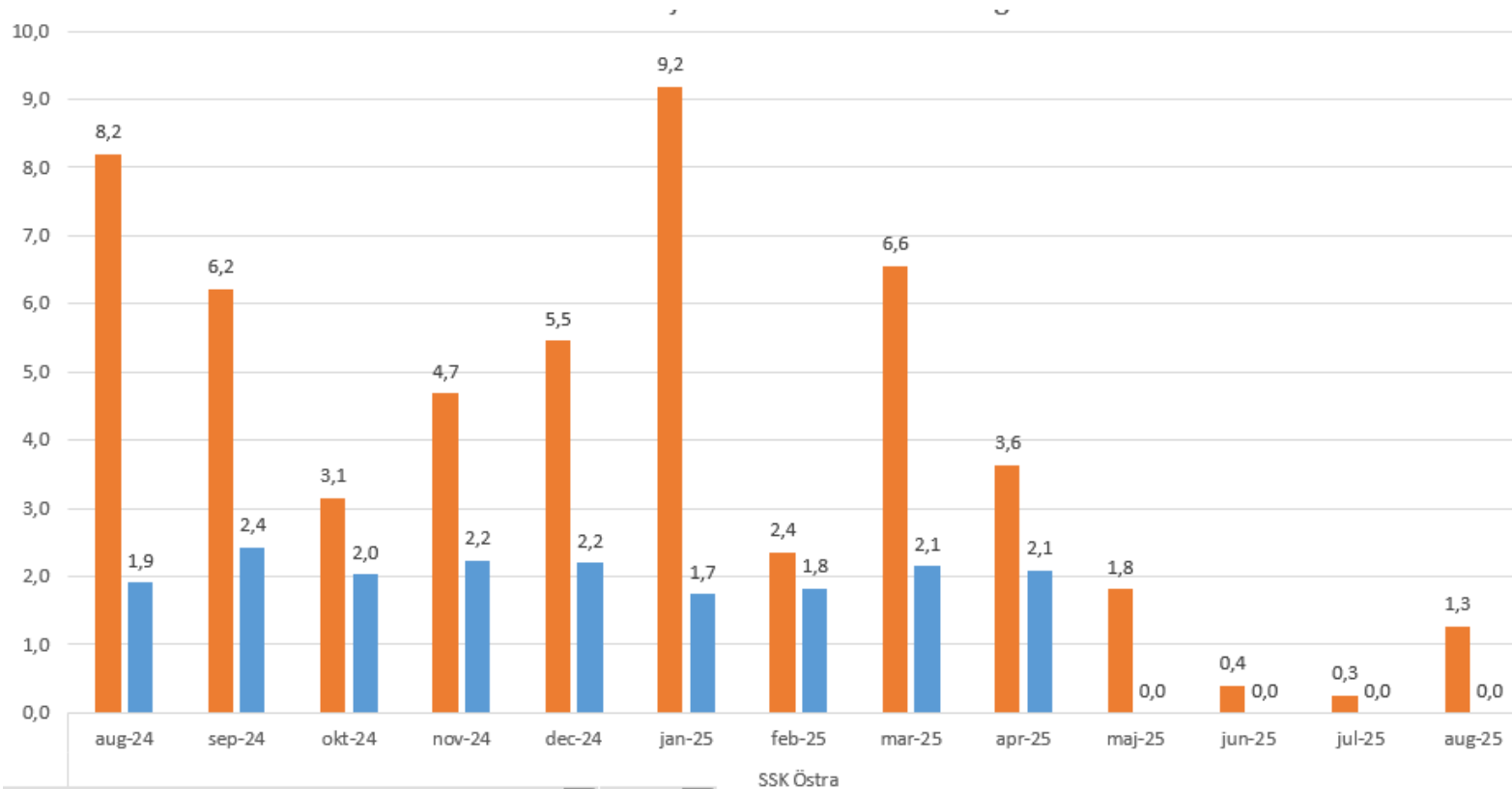


SSK Västra

SSK Östra

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 3,7 %
Medelvärde sjuk lång: 1,4 %



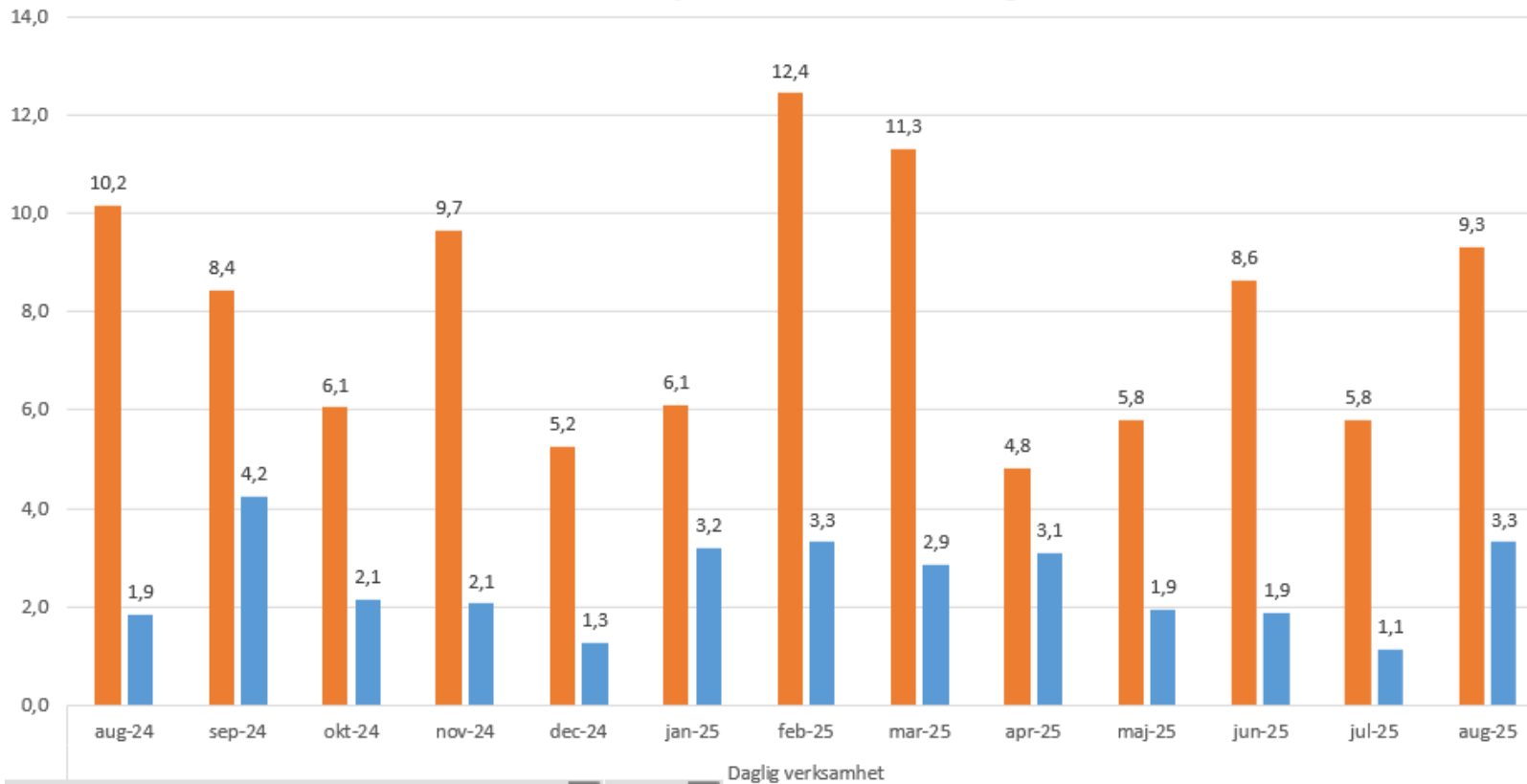
SSK Östra

Daglig verksamhet

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,8 %

Medelvärde sjuk lång: 2,5 %

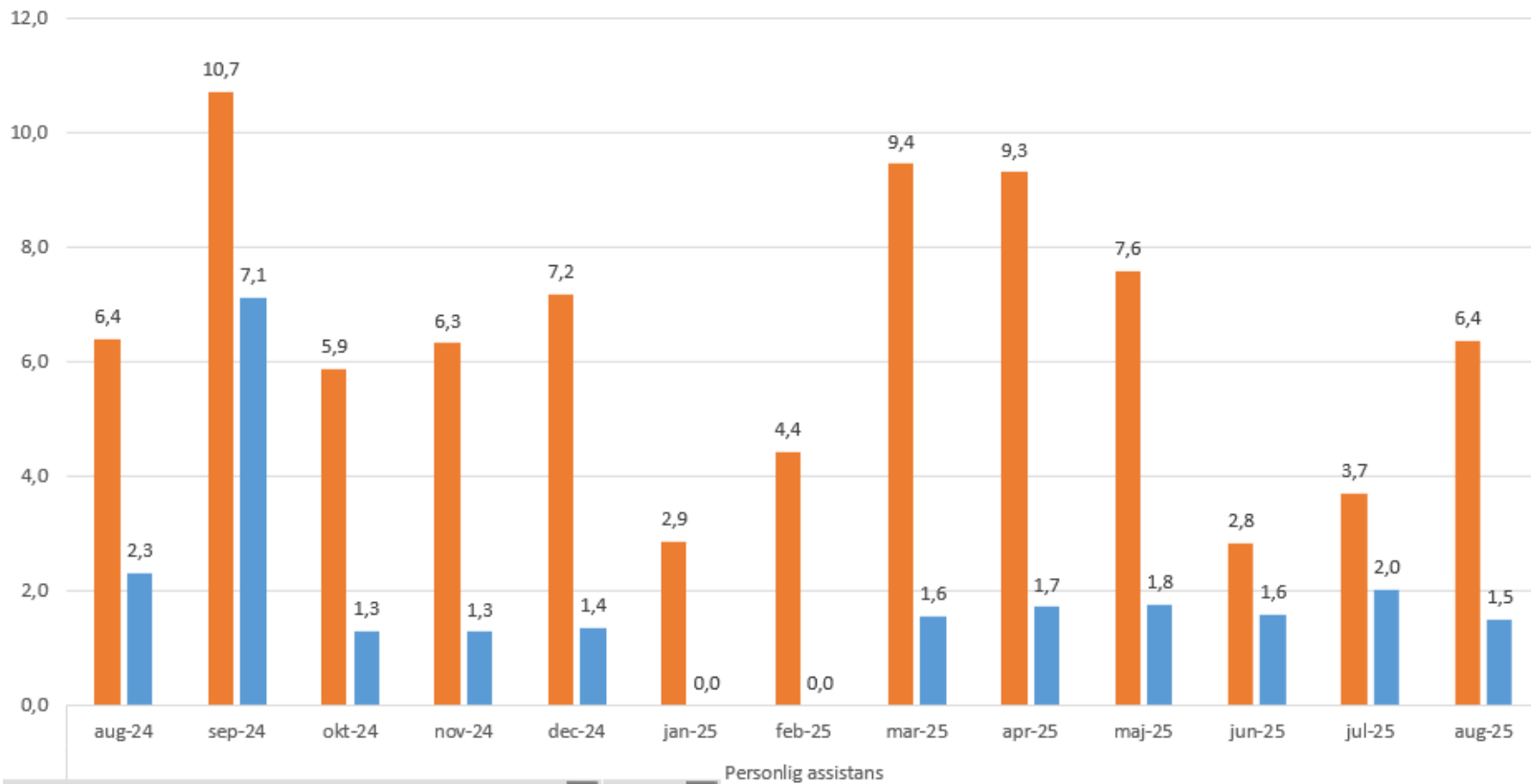


Personlig Assistans

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidsjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 6,4 %

Medelvärde sjuk lång: 1,8 %

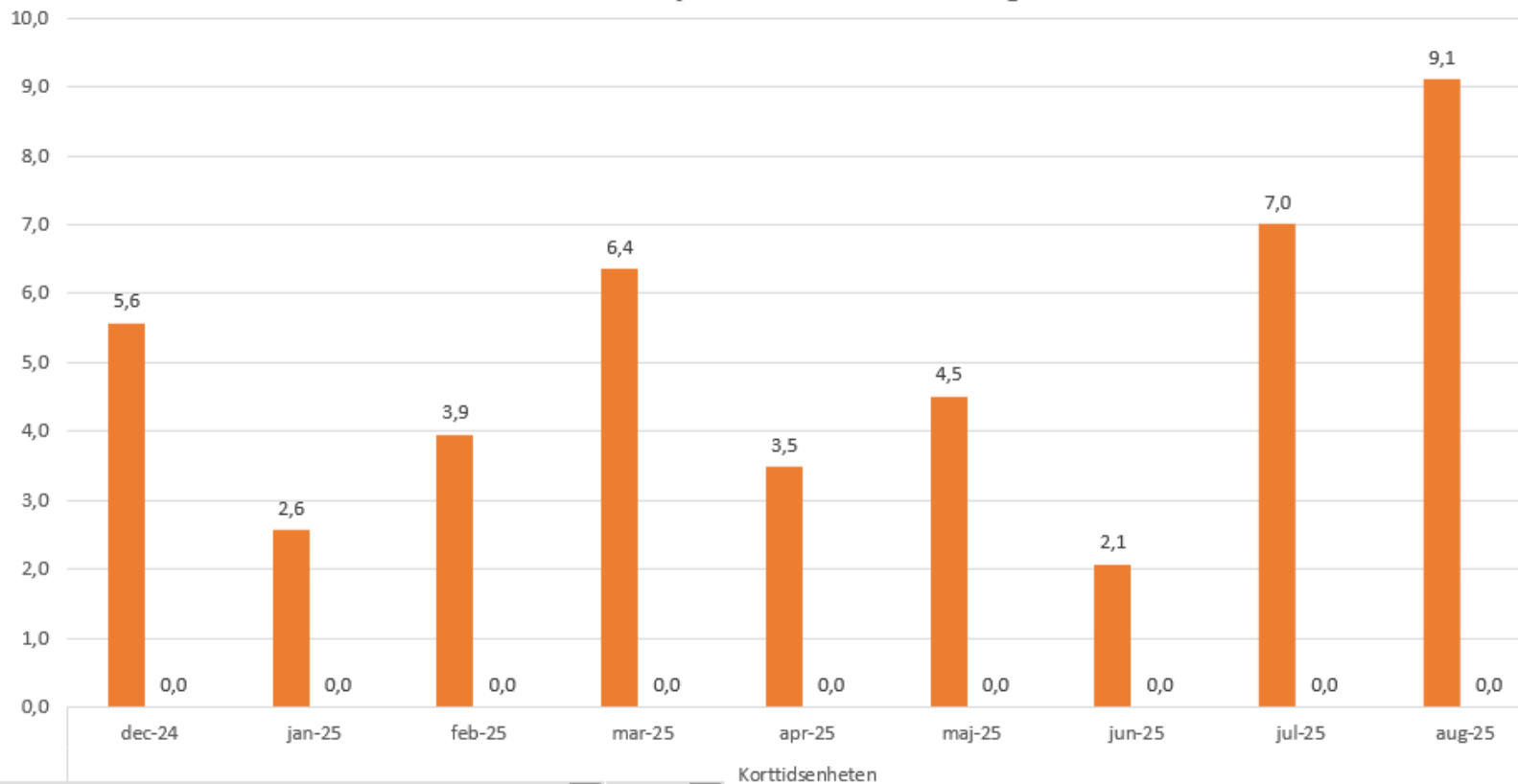


Korttidsheten

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 5,0 %

Medelvärde sjuk lång: 0,0 %



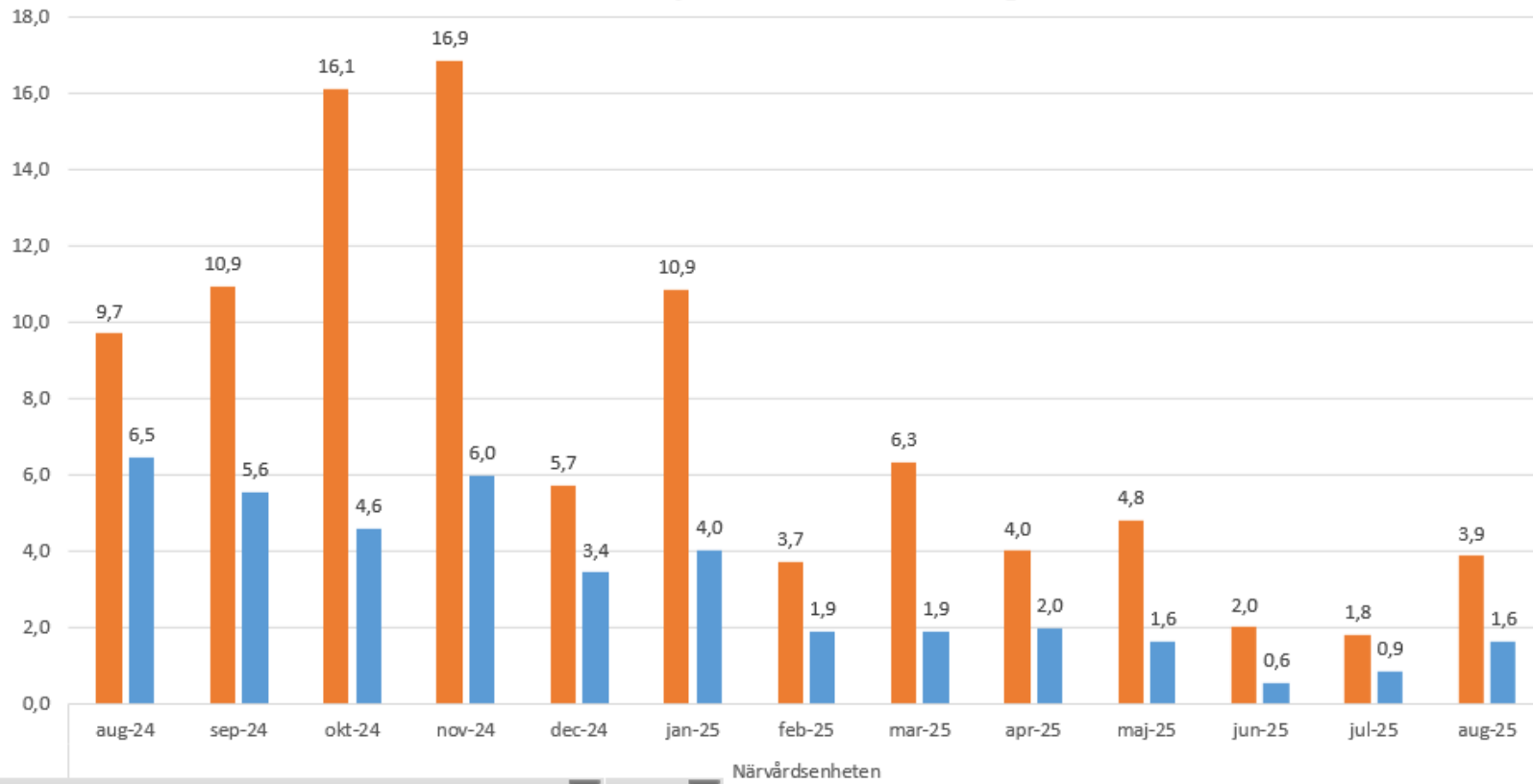
Korttidsheten

Närvårdsenheten

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidsjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,2 %

Medelvärde sjuk lång: 2,8 %



Närvårdsenheten

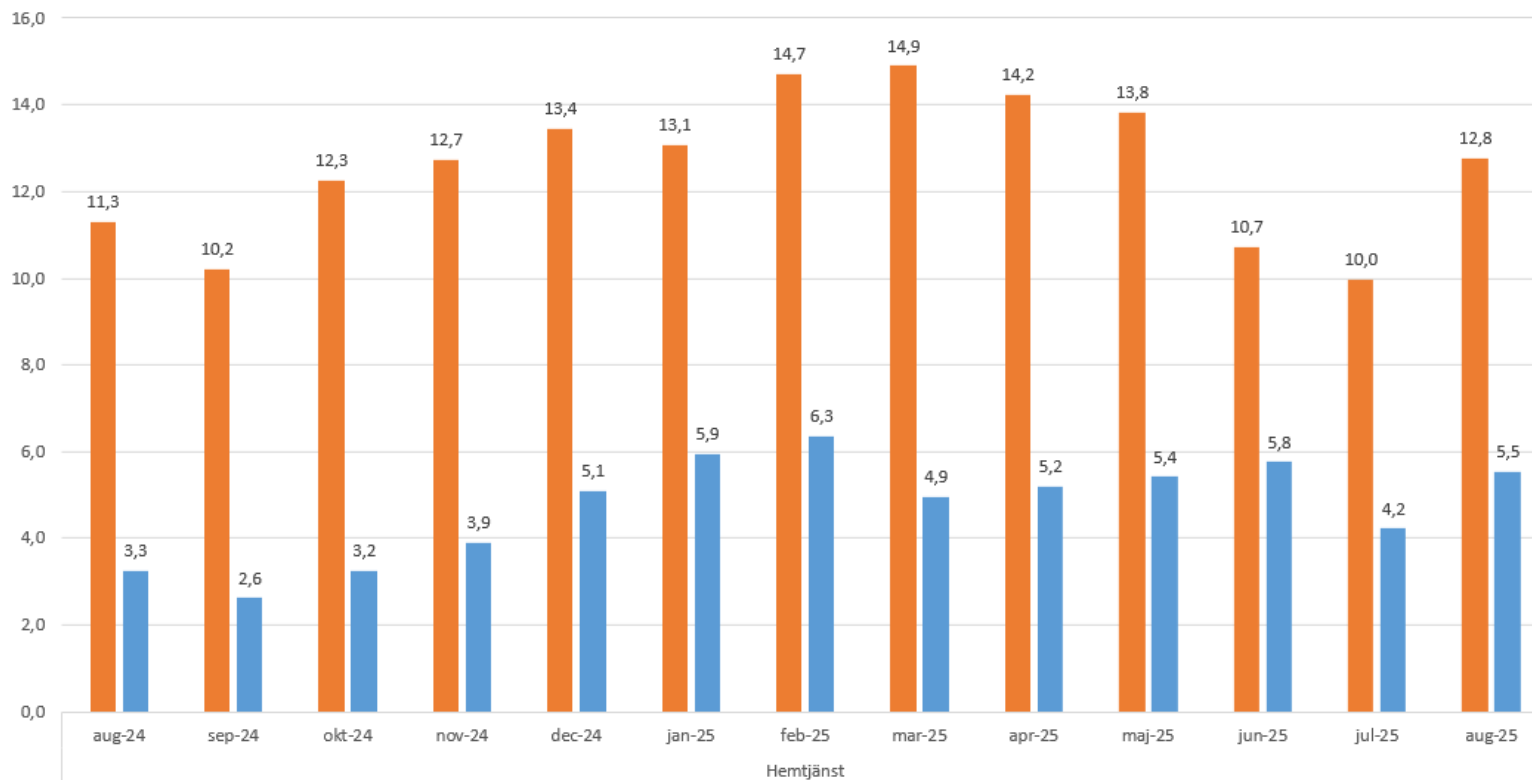
Produktion Äldre

Hemtjänst och Säbo

Hemtjänst

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

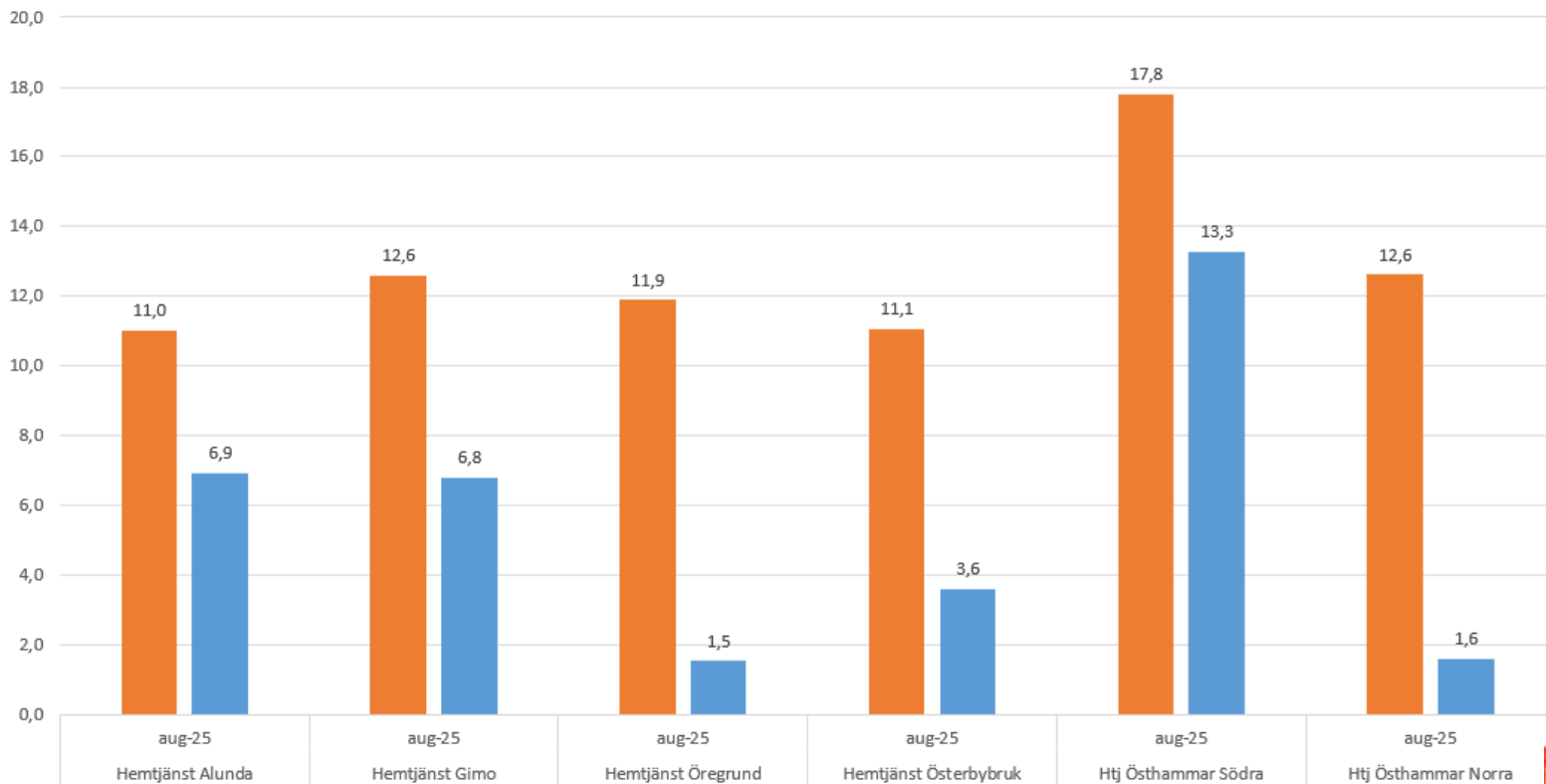
Medelvärde sjuk total: 12,7%
Medelvärde sjuk lång: 4,9%



Hemtjänst augusti 2025

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

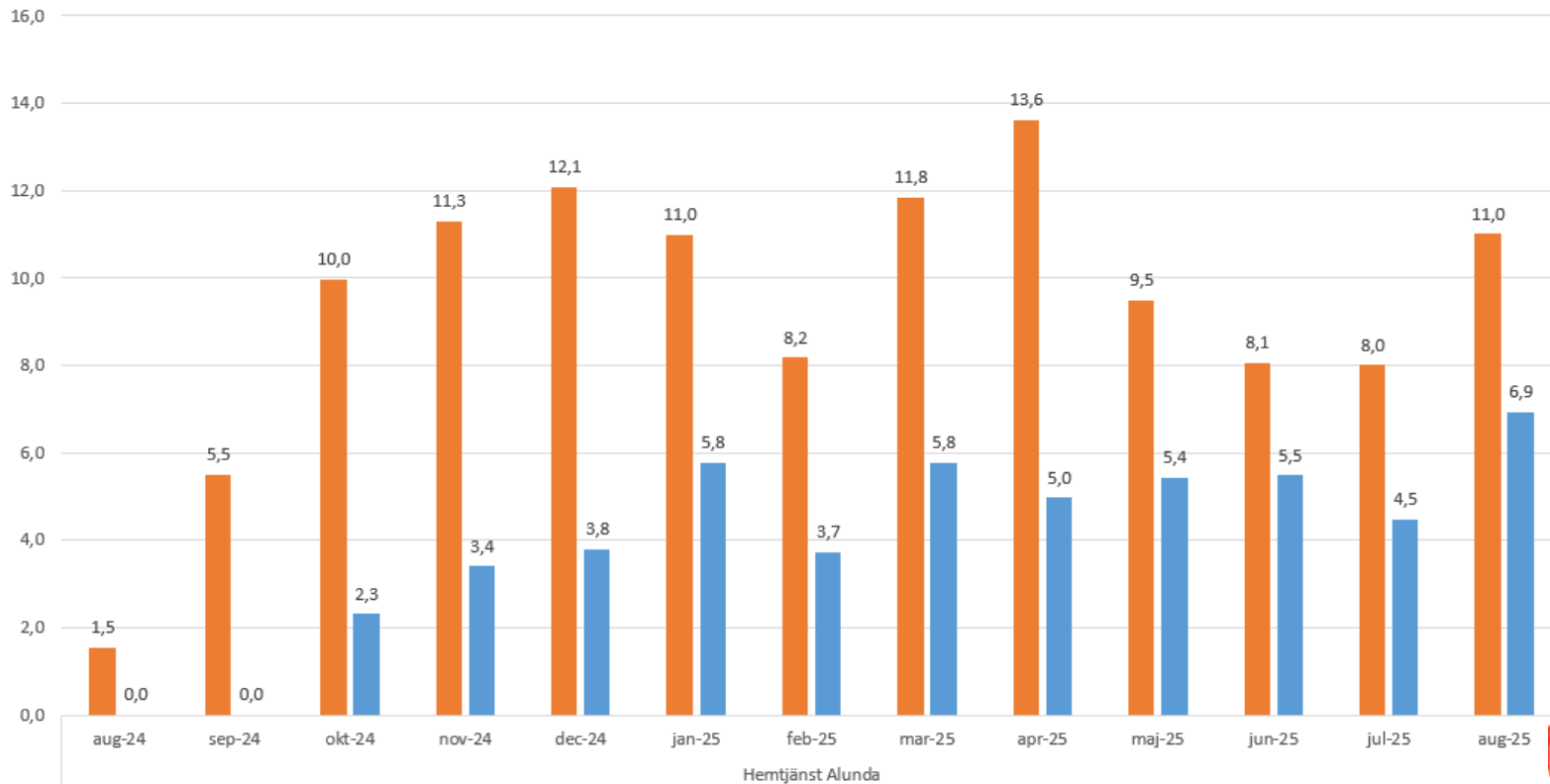
Medelvärde sjuk total: 12,8%
Medelvärde sjuk lång: 5,6%



Hemtjänst Alunda

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 10,0%
Medelvärde sjuk lång: 4,3%

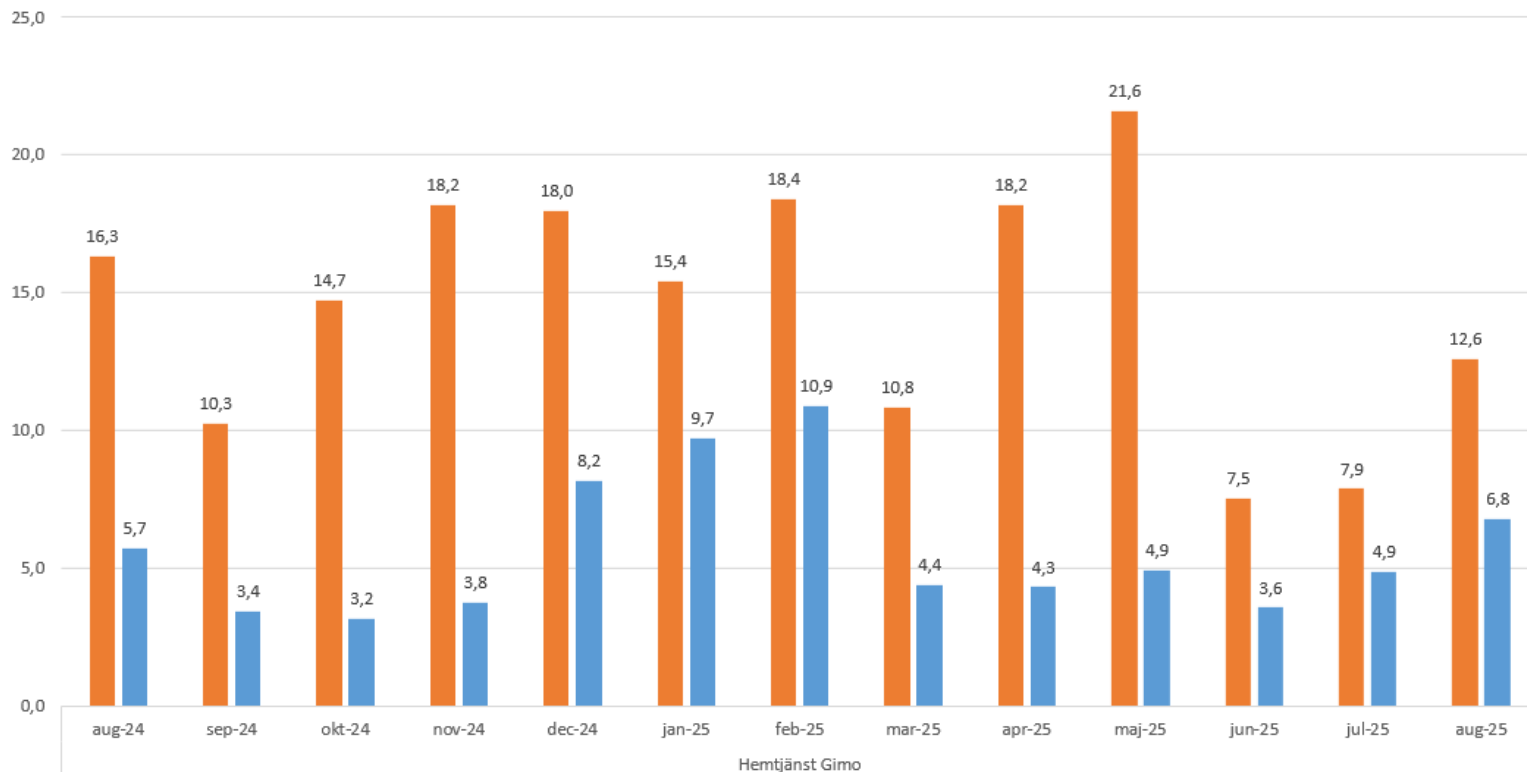


Hemtjänst Gimo

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 14,5%

Medelvärde sjuk lång: 5,7%

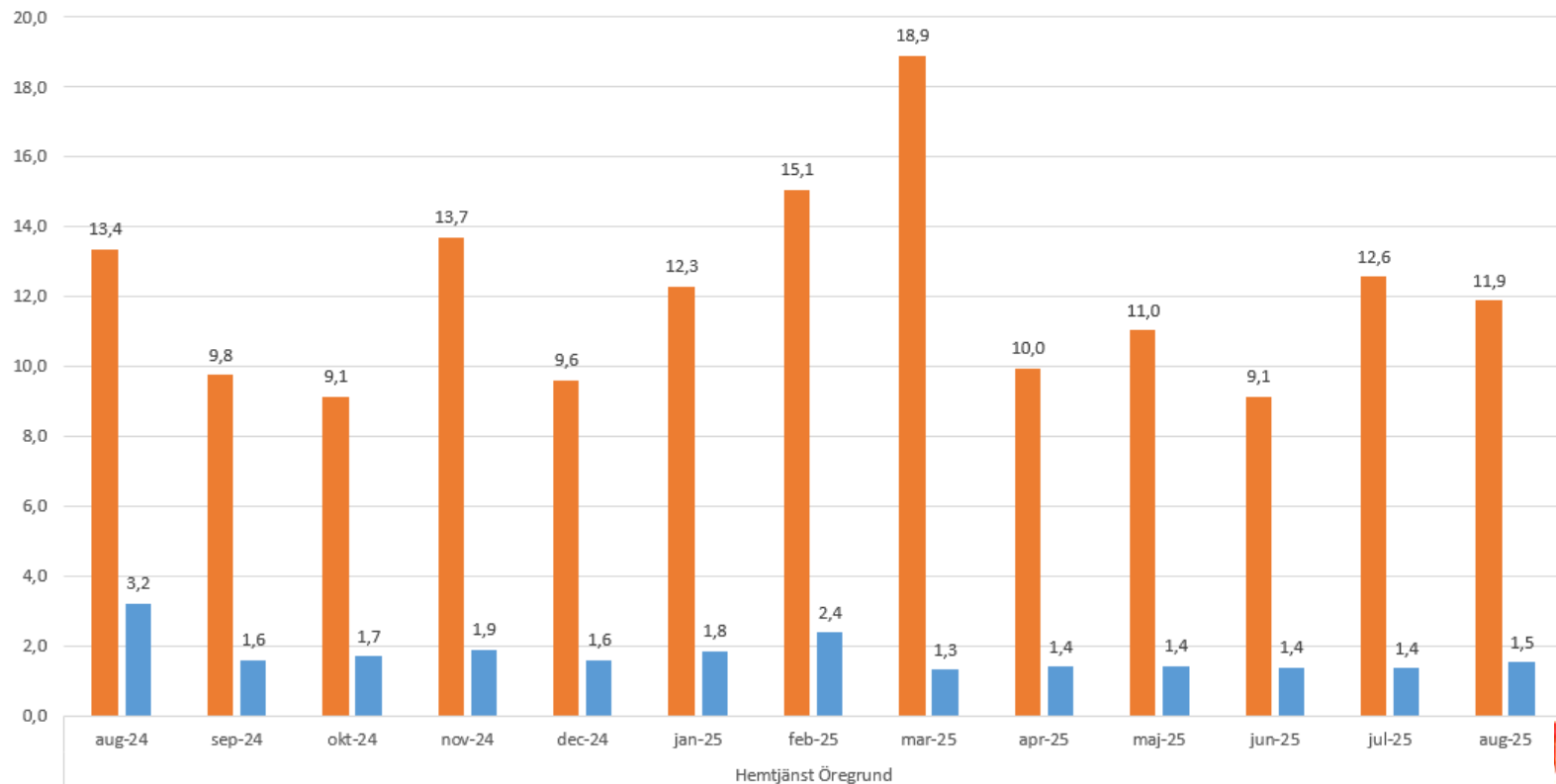


Hemtjänst Öregrund

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 11,9%

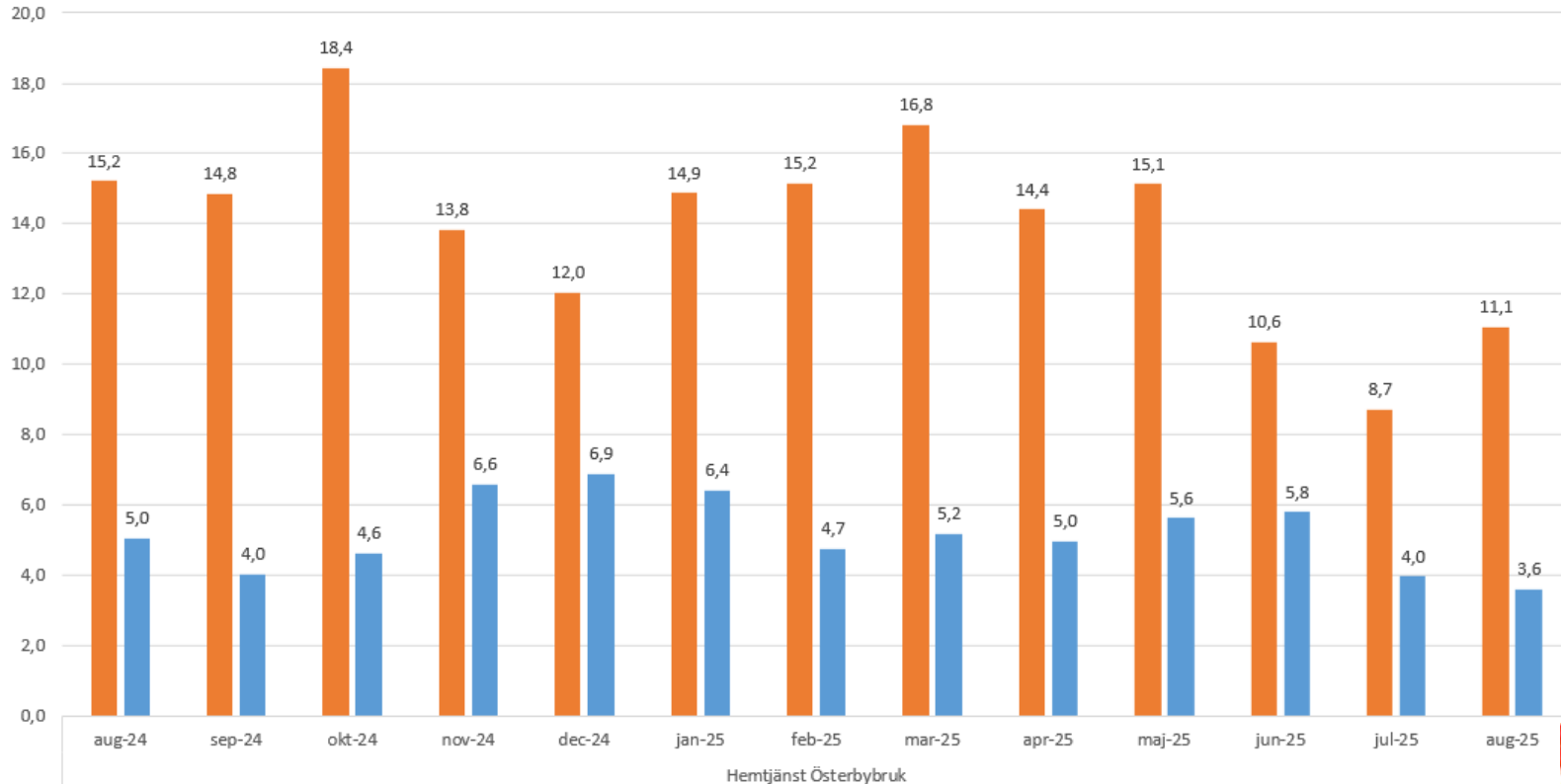
Medelvärde sjuk lång: 1,6%



Hemtjänst Österbybruk

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 13,8 %
Medelvärde sjuk lång: 5,2 %

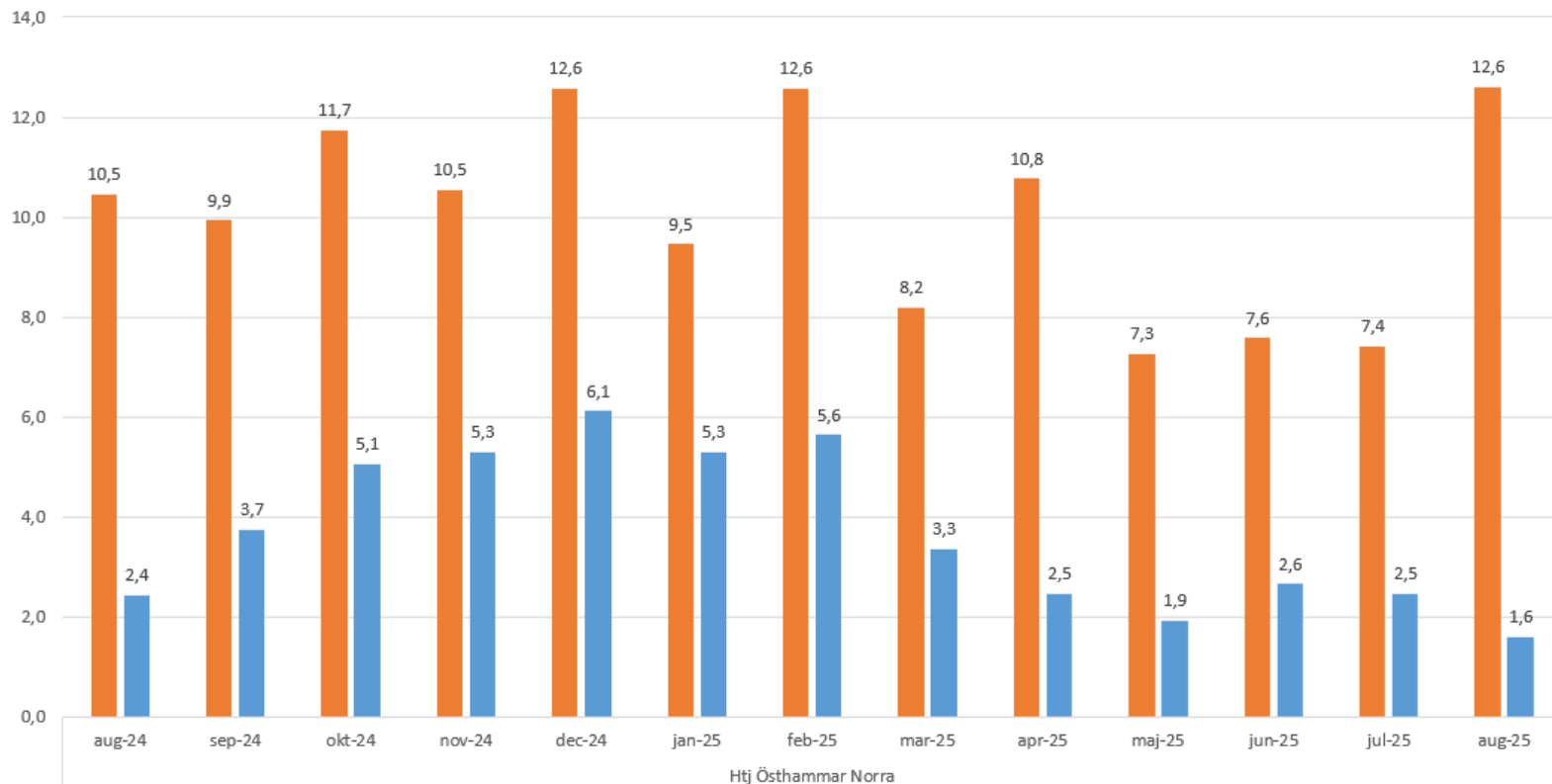


Hemtjänst Östhammar Norra

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 10,1%

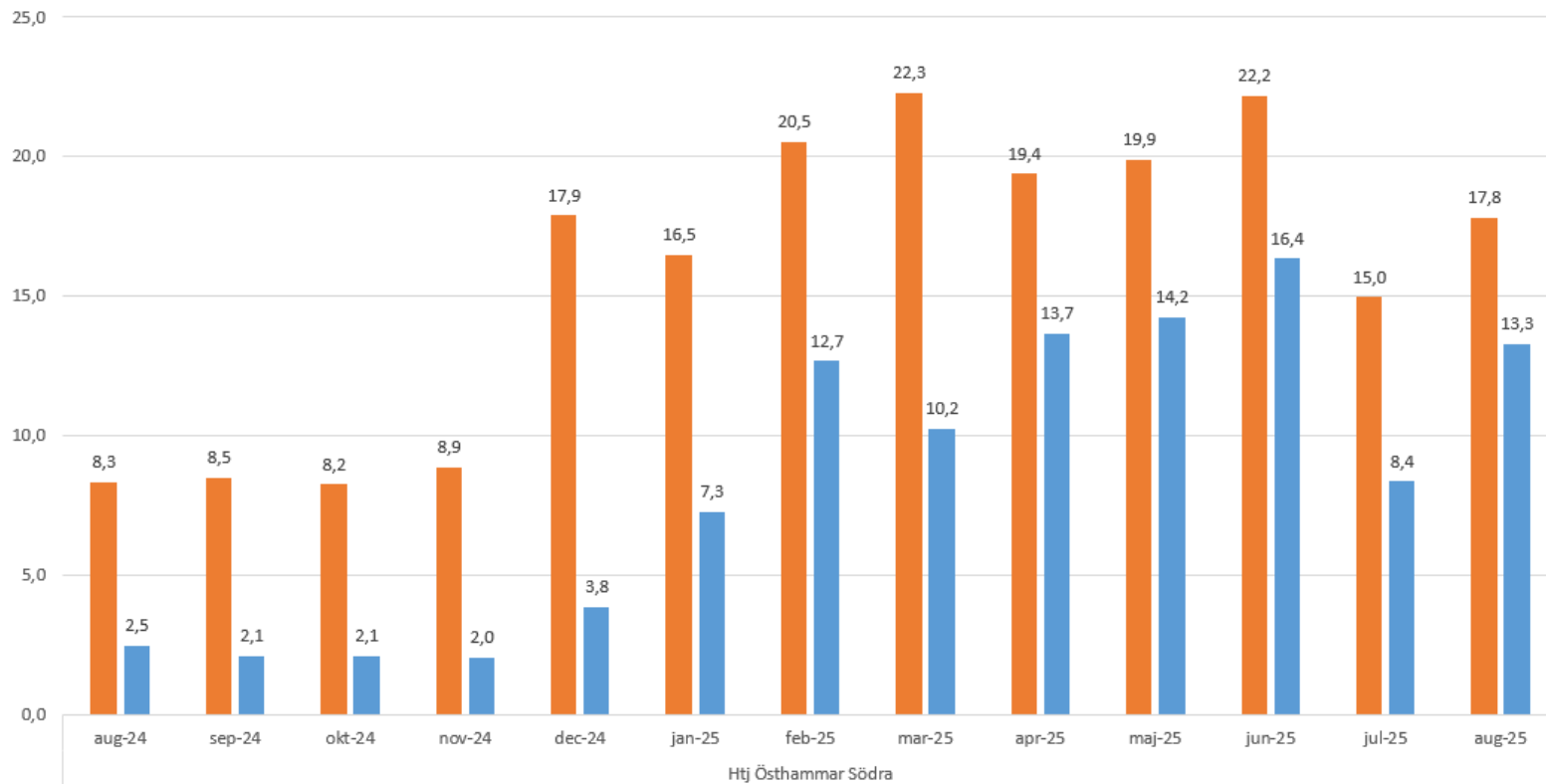
Medelvärde sjuk lång: 3,8%



Hemtjänst Östhammar Södra

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 16,4%
Medelvärde sjuk lång: 8,8%

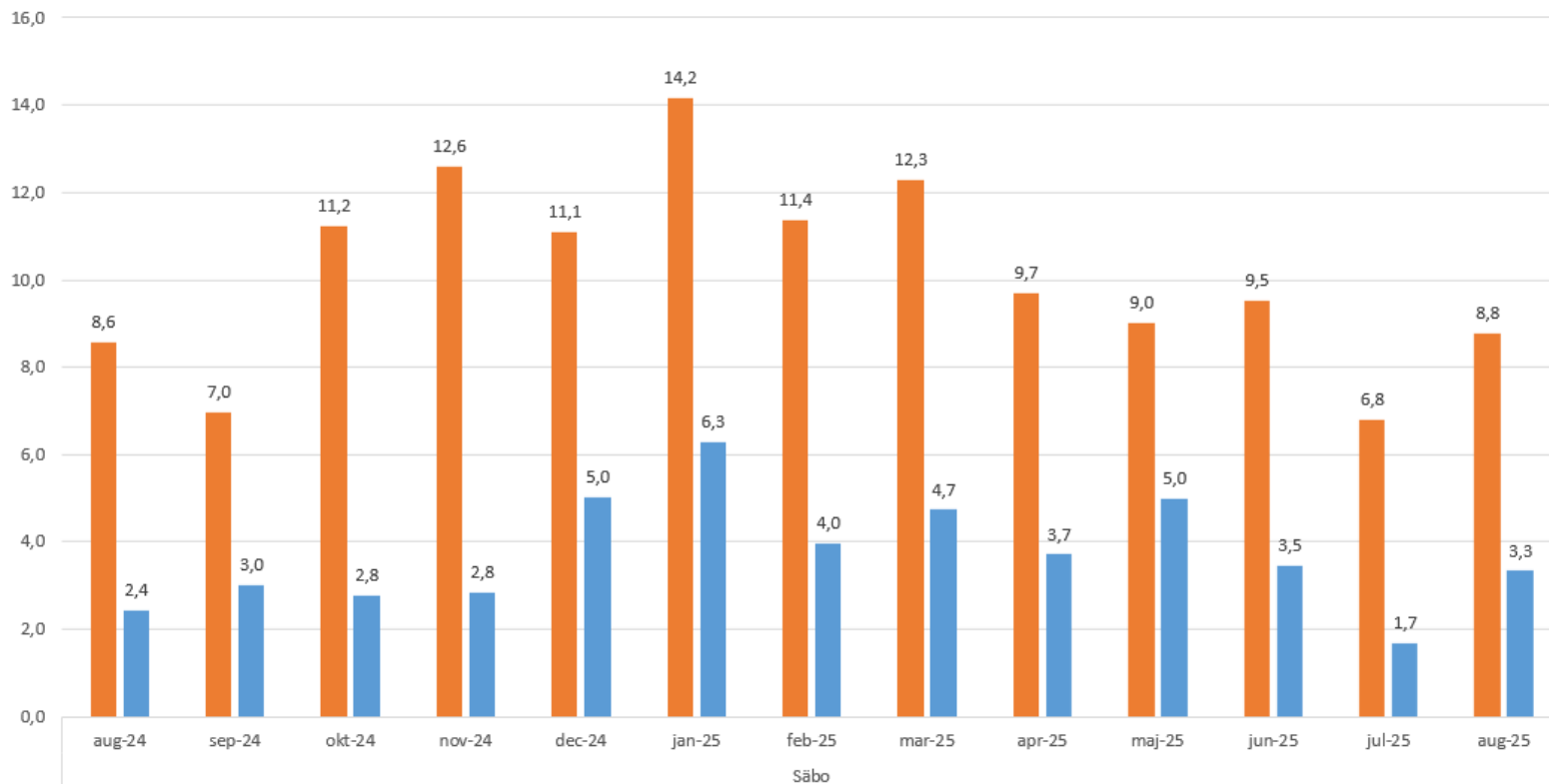


Säbo

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 10,3%

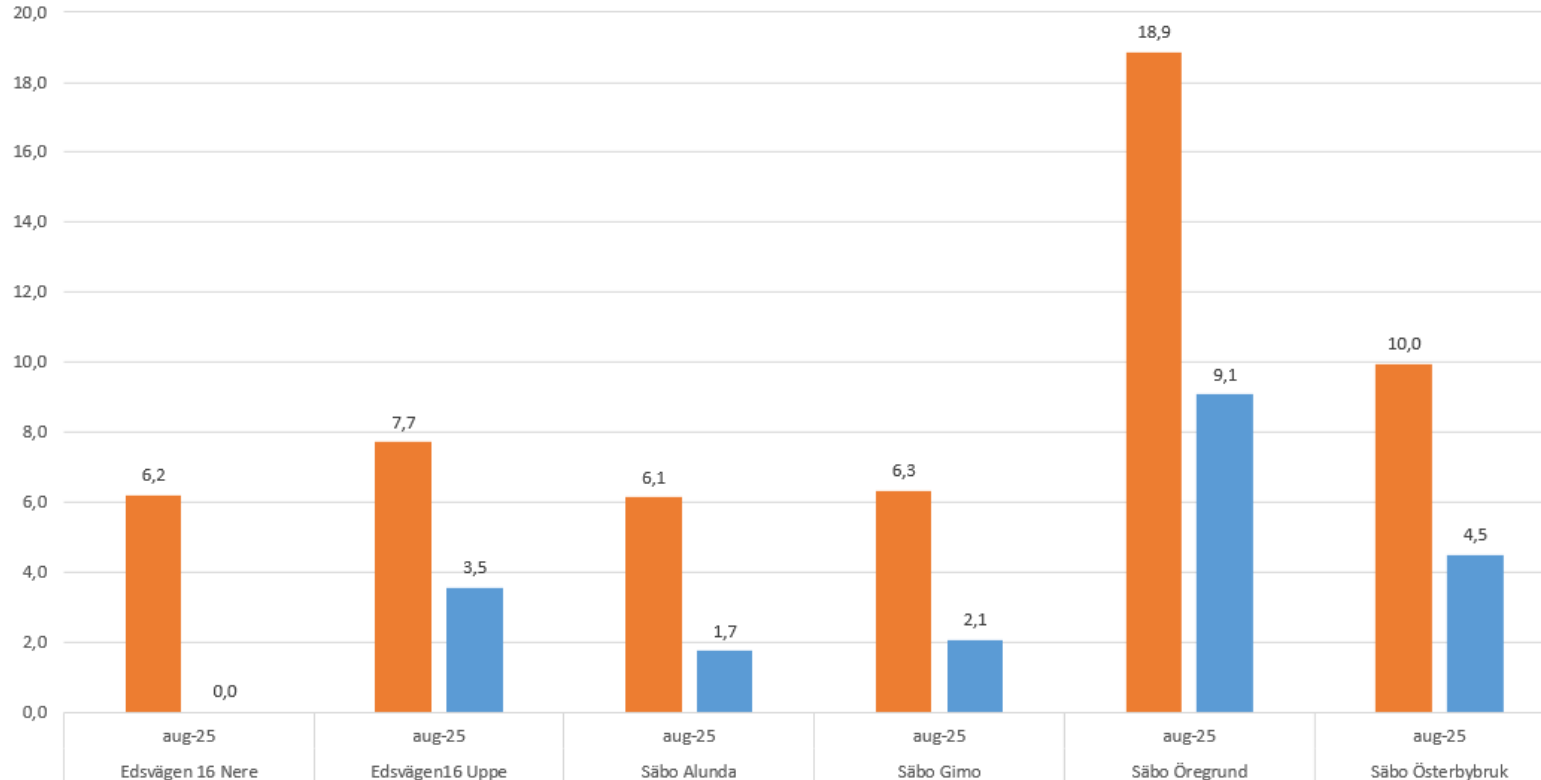
Medelvärde sjuk lång: 3,8%



Säbo augusti 2025

Sjukfrånvaro totalt % + Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 9,2%
Medelvärde sjuk lång: 3,5%

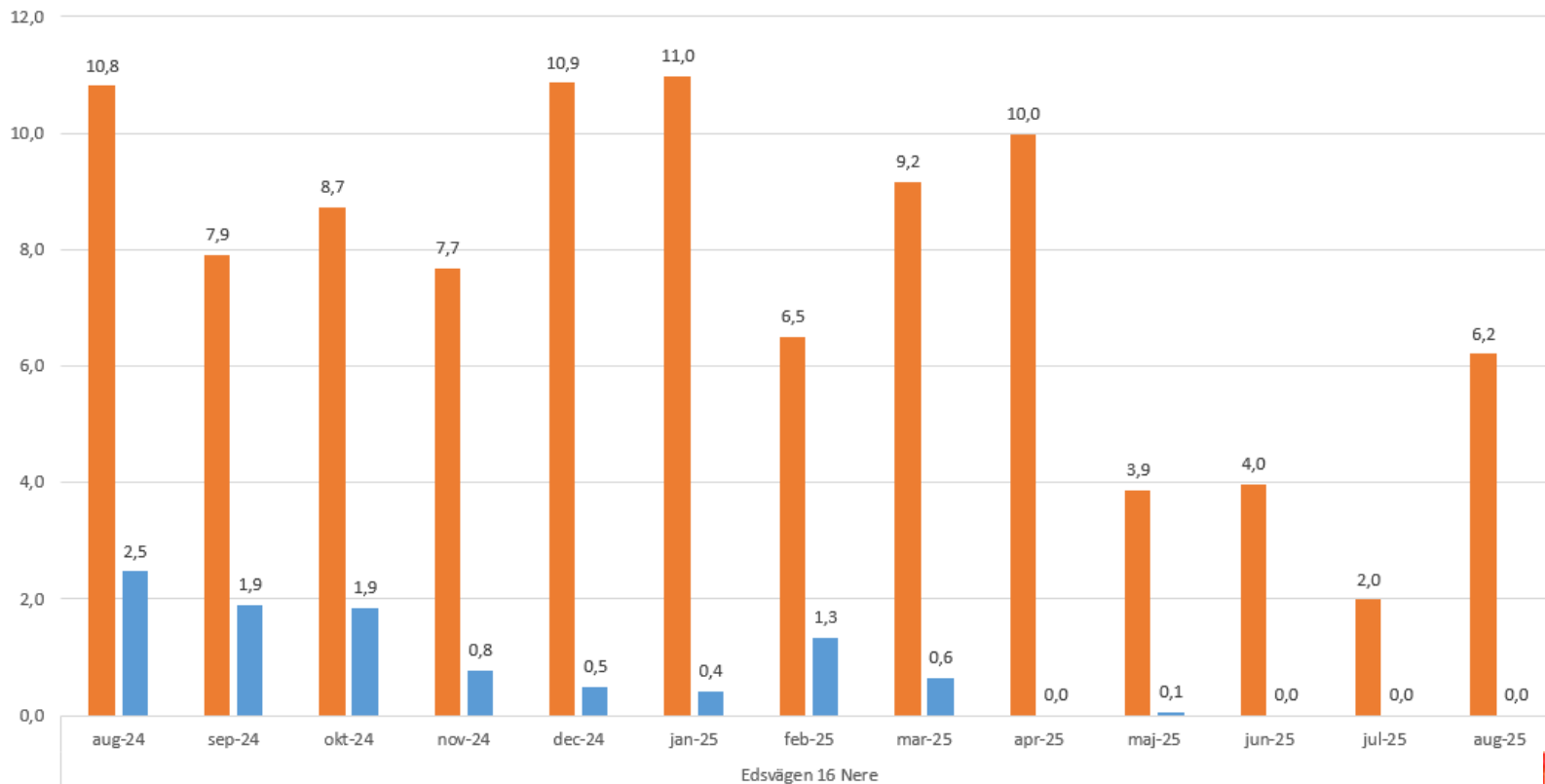


Säbo Östhammar, Edsvägen 16 Nere

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 7,3%

Medelvärde sjuk lång: 0,6%

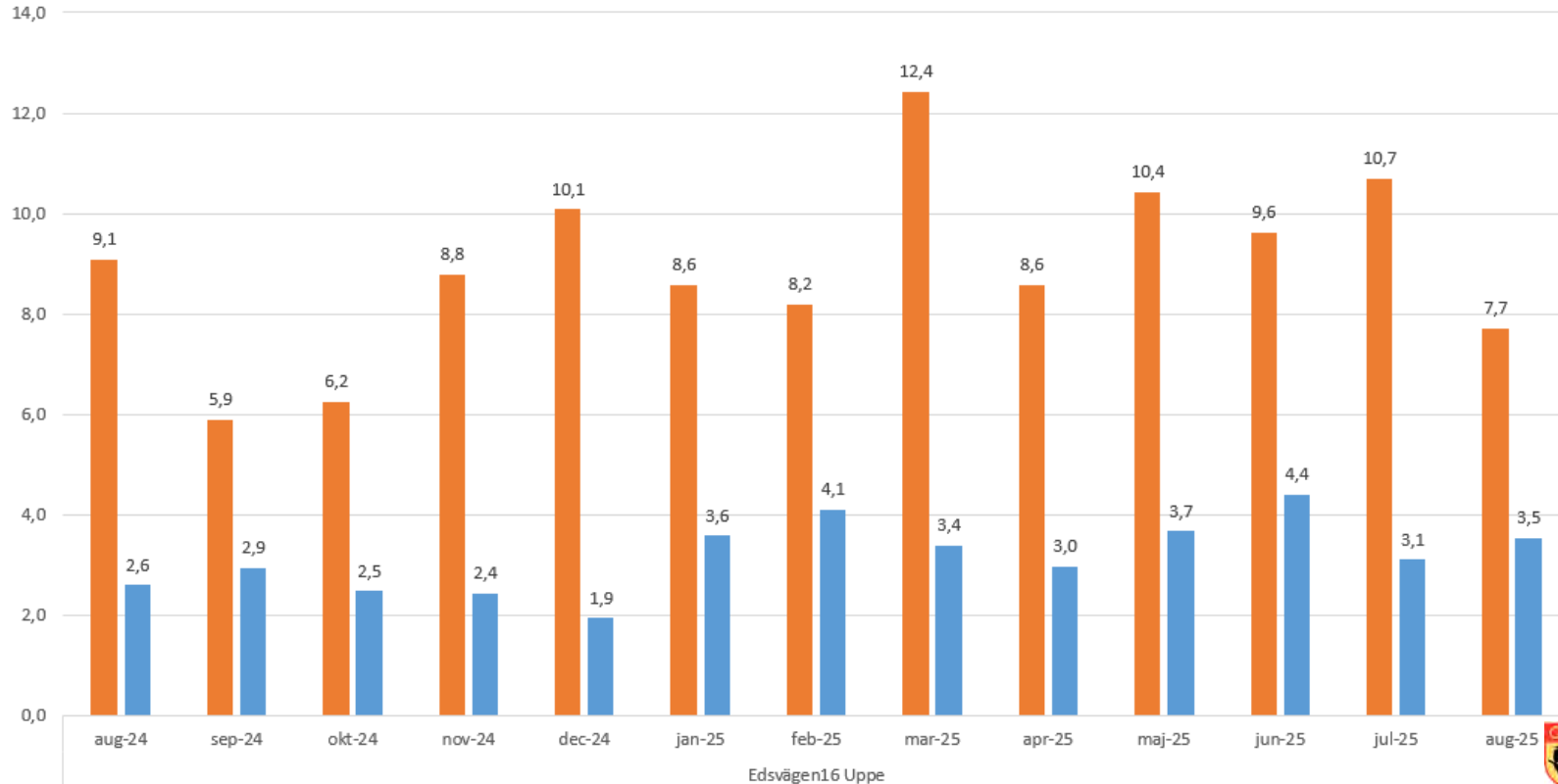


Säbo Östhammar, Edsvägen 16 Uppe

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 8,9%

Medelvärde sjuk lång: 3,2%

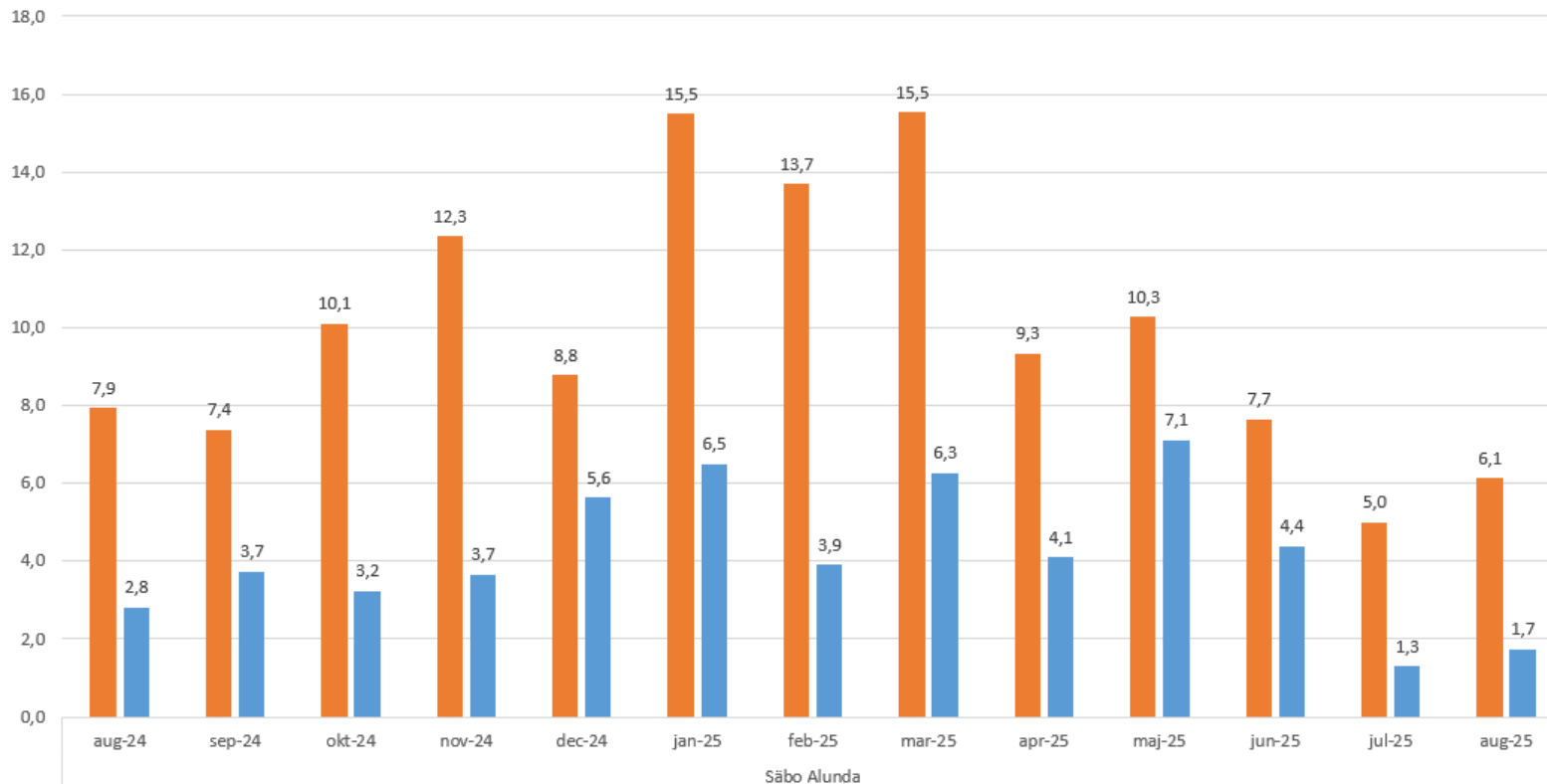


Säbo Alunda

Medelvärde sjuk total: 10,1%

Medelvärde sjuk lång: 4,3%

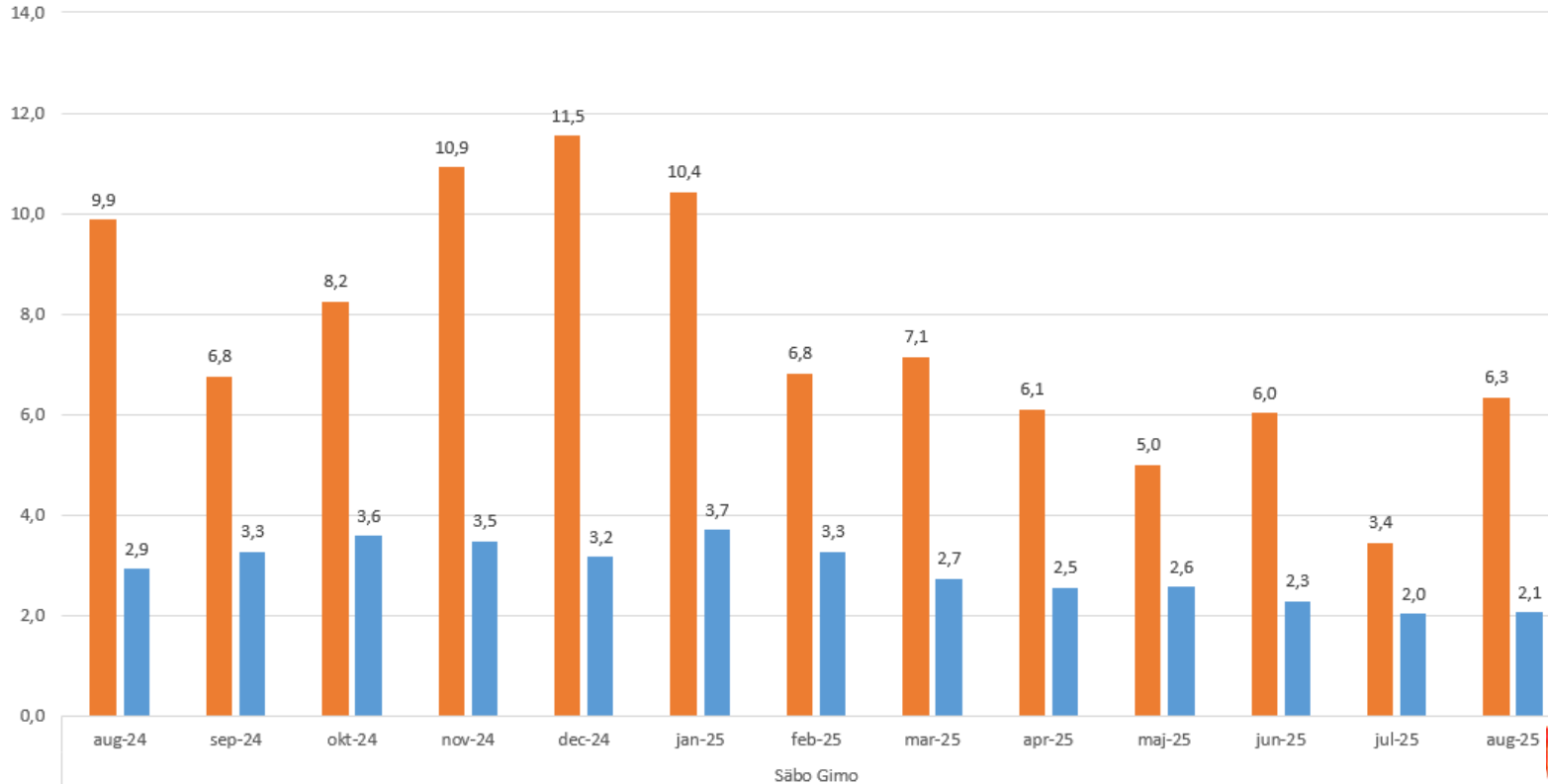
Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %



Säbo Gimo

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

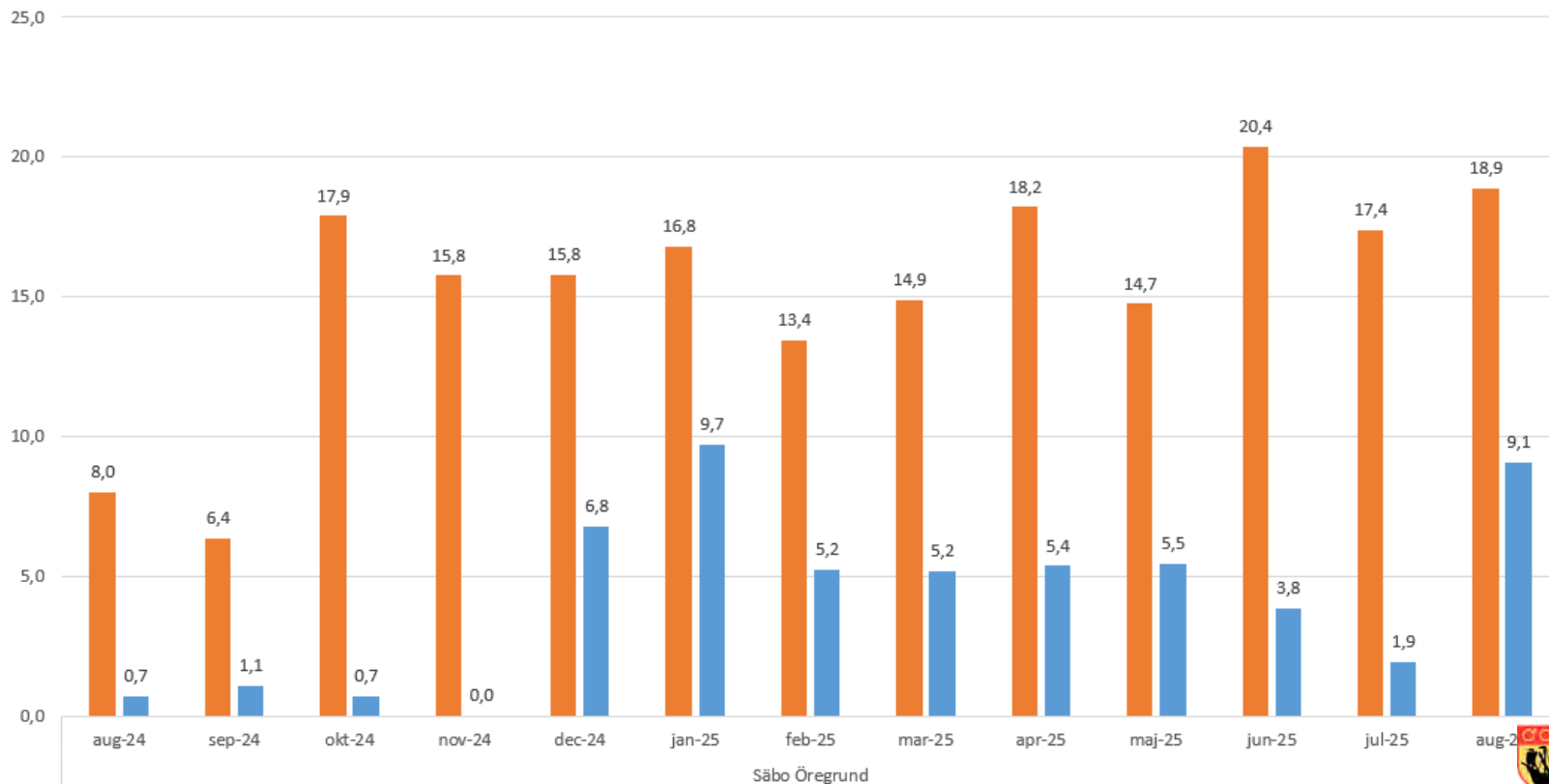
Medelvärde sjuk total: 7,4%
Medelvärde sjuk lång: 2,9%



Säbo Öregrund

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

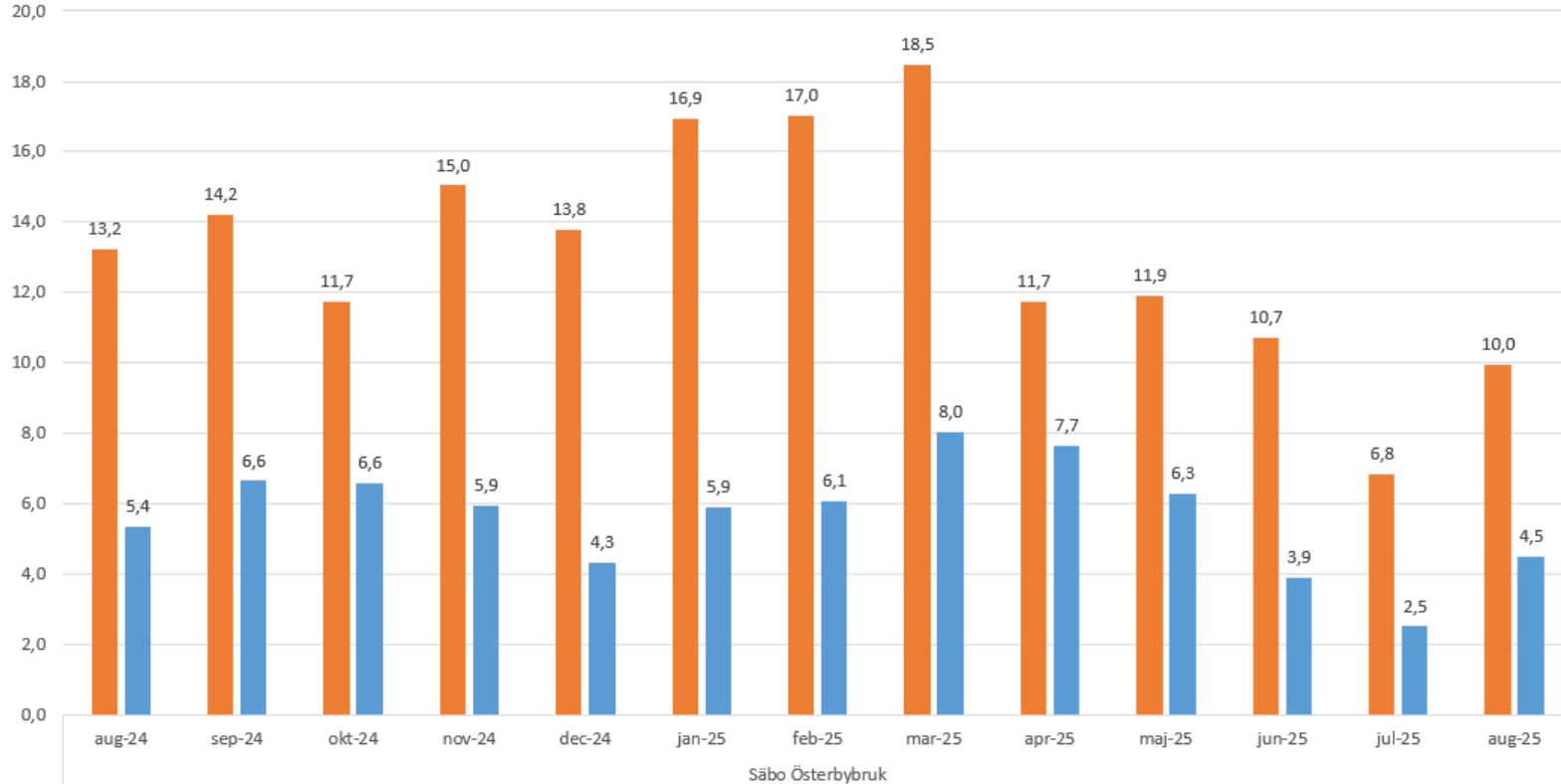
Medelvärde sjuk total: 15,9%
Medelvärde sjuk lång: 4,9%



Säbo Österbybruk

Sjukfrånvaro totalt %+ Långtidssjukfrånvaro %

Medelvärde sjuk total: 13,2%
Medelvärde sjuk lång: 5,7%



Budget- och verksamhetsplanering 2026, 2027-2028

Vård- och omsorgsnämnden



ÖSTHAMMARS
KOMMUN
- EN DEL AV ROSLAGEN



Planeringsförutsättningar

- Ökande andel äldre
- Kompetensförsörjning
- Samverkan
- Ny socialtjänstlag
- Statsbidrag
- Digitalisering och välfärdsteknikutveckling

Verksamhetsförändringar 2026-2028

- **Positiva resultat inom särskilt boende** - fortsatt utveckling krävs
- **Effektivisera planering och bemanning** – hemtjänst
- **Brukare från slutenvården har mer avancerade omsorgsbehov** → kräver nya arbetssätt och organisatorisk utveckling
- **Anpassning till nya socialtjänstlagen** för en mer lättillgänglig och förebyggande socialtjänst
- **"En väg in"-uppdraget** (arbete, praktik, sysselsättning) fortsätter under 2026
- **Utökad fältverksamhet** fortsätter under planperioden
- **Långsiktiga bostadslösningar enligt LSS** → beslut om att initiera process för nya gruppboendestäder
- **Nytt verksamhetssystem** implementerat 2025 → vidareutveckling och anpassning fortgår
- **Digitalisering och trygghetsskapande teknik** utvecklas, både inom Handslaget och utifrån verksamhetsbehov
- **Äldreprogram** tas fram 2025 → beslut i slutet av året, tillämpning från 2026

Mål med betydelse för god ekonomisk hushållning

Budgetföljsamhet

Att upprätthålla budgetföljsamhet är viktigt för att hålla kommunens ekonomi på en sund grund och för att säkerställa att resurserna används på ett effektivt sätt.

Budgetföljsamhet uppnås vid en maximal budgetavvikelse om - 1%.

Trivas och må bra på jobbet

Detta mål är viktigt för att skapa en hälsosam och trivsam arbetsmiljö för kommunens anställda.

Detta mål kommer att mätas genom både sjukfrånvaro och en enkätundersökning om trivsel och arbetsmiljö för att ge en heltäckande bild av situationen.

Övriga nämndmål

Upplevelsen av trygghet

De som lever, verkar och vistas i kommunala verksamheter ska verka för att inge trygghet kommunen har behov av trygghet i sin vardag. Invånarna möter kommunen och de kommunala verksamheterna på en rad sätt. Samtliga och förtroende i mötet med invånarna.

Måluppfyllelse kommer att baseras på resultat av trygghetsmått i brukarundersökningar inom äldre- och LSS, delmålsutfall, genomförda aktiviteter och övrig kvalitativ bedömning.

Nöjda kommuninvånare

Invånarnas samlade upplevelse av kommunens verksamhet ska förbättras. Kommunen uppnår detta genom att löpande utveckla kvaliteten på den kommunala servicen och bemötandet.

Måluppfyllelse kommer att baseras på delmålsutfall, genomförda aktiviteter, helhetsbedömning i brukarenkät för hemtjänst och särskilt boende samt övrig kvalitativ bedömning.

Öka andelen undersköterskor inom äldreomsorgen

Undersköterskor fyller en viktig funktion för en patientsäker omvårdnad och brukarnas välbefinnande.

En högre andel undersköterskeutbildad omvårdnadspersonal inom äldreomsorgen bidrar till en förbättrad vård- och omsorgskvalitet, avlastar sjuksköterskorna genom att utföra delegerade arbetsuppgifter samt fyller rollen som fast omsorgskontakt inom hemtjänsten.

Bibehållen personalkontinuitet

Vård- och omsorgsnämnden har arbetat framgångsrikt med att minska antalet anställda en brukare med hemtjänst träffar under 14 dagar.

Arbetet ska upprätthållas och det ska säkerställas att alla enheter tar arbetet i mål.

Uppdrag

Utveckling av individens delaktighet

Beskrivning

Vård- och omsorgsnämnden ges i uppdrag att skapa en struktur där brukare aktivt deltar i planeringen av sina insatser, i enlighet med Socialtjänstlagens fokus på självbestämmande.

Digitalisering och innovation

Vård- och omsorgsnämnden arbetar för att kontakten med socialtjänsten ska bli lättare för invånarna. Vård- och omsorgsnämnden ges i uppdrag att använda digitala verktyg för att förenkla ansökningsprocesser och uppföljningar. Åtgärder inkluderar införande av digitala ansökningsprocesser, möjlighet till tidsbokning via webben och användning av digitala verktyg som komplement till traditionella insatser.

Stärka kompetensutvecklingen

Vård- och omsorgsnämnden ges i uppdrag att säkerställa att chefer och handläggare använder evidensbaserade metoder och arbetsätt och där brister identifieras genomföra utbildningsinsatser. I uppdraget ingår också att säkerställa att alla medarbetare har genomgått, för yrkeskategorin ändamålsenlig, utbildning i den nya Socialtjänstlagen samt att interna riktlinjer och rutiner har anpassats till de förändringar som lagen innebär.

Införa språktester vid nyrekrytering inom omsorgen

Vård- och omsorgsnämnden ges i uppdrag att kartlägga språkbrister och genomföra språktester i syfte att kvalitetssäkra god kommunikation mellan medarbetare och brukare för en god och trygg vård.

Driftbudget 2026

Driftbudget (tkr)		Budget 2024	Budget 2025	Budget 2026
70 Produktion	7000 Omsorg Stab	- 49 690	- 47 235	- 54 956
	7210 Produktion Stab	- 9 137	- 3 587	- 4 344
	7212 Särskilt boende	- 1 133	0	0
	7213 Ordinärt boende	- 38 449	- 31 929	- 30 105
	7214 Hemsjukvården	- 35 489	- 35 137	- 36 699
	7215 Enheten för hjälpmedel och förebyggande insatser	- 8 820	- 23 482	- 25 962
	7216 Funktionshinder	- 10 703	- 10 918	- 11 261
Summa Produktion		- 153 421	- 152 288	- 163 327
80 Myndighet	7110 Myndighet Stab	- 3 197	- 3 287	- 5 693
	7112 Enheten Öppenvård	- 11 395	- 17 064	- 15 592
	7113 Enheten Barn och Ungdom	- 35 386	- 39 670	- 40 944
	7114 Enheten Vuxen	- 17 548	- 17 870	- 17 800
	7115 Bostadsanpassning*	- 3 856	0	0
	7116 Enheten för Äldre och Bistånd **	- 204 324	- 263 202	- 279 795
	7118 Enheten för Funktionsnedsättning **	- 154 131	- 116 684	- 120 496
	7120 Enheten för Integration och arbete (EIA)	- 6 448	- 8 093	- 6 986
8000 Nämnd och politik***	- 1 080	0	0	
Summa Myndighet		- 437 365	- 465 870	- 487 306
Summa Vård- och omsorgsnämnden		- 590 786	- 618 158	- 650 633

* Enhet 7115 Bostadsanpassning avslutades i samband med budget 2025 och flyttades in under 7215 Enheten för hjälpmedel och förebyggande insatser.

** Fram till 18 mars 2024 var de två enheterna organiserade under en och samma enhet, 7118 Äldre och LSS. I budget 2024 inkluderade därför enbart 9 månader av Enheten Äldre och Bistånds verksamhet i den nya enheten 7116 Enheten Äldre och Bistånd. Till budget 2025 justerades de resterande tre månadernas budget (40,3 mnkr) mellan enheterna.

*** Enhet 8000 Nämnd och politik avslutades i budget 2025 i samband med ihopslagning av Individ- och familjenämnden och Vård- och omsorgsnämnden. Enhetens budget flyttades i sin helhet till 7000 Omsorg stab där Vård- och omsorgsnämndens budget ingår.

Investeringsbudget 2026

Investeringsbudget (tkr)	Budget 2024	Budget 2025	Budget 2026
Vård- och omsorgsnämnden	2 300	2 300	4 300

Nyckeltal

Se underlag.

Nyckeltal för Korttidsenheten tillkommer i del- och helårsrapportering 2026

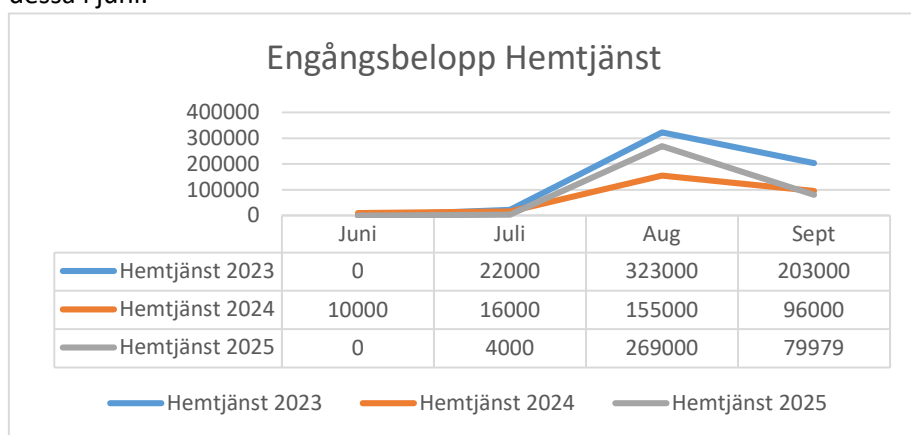
Utvärdering äldreomsorgens bemanning sommar 2025

Inför sommaren 2024 infördes tre semesterperioder för omvårdnadspersonal inom äldreomsorgen. Syftet med införandet var att behålla brukarkompetens för en trygg och säker omsorg av brukare samt en bättre arbetsmiljö för medarbetare som tjänstgör under sommaren och ofta fått göra Anpassningar för att verksamheten ska fungera under sommarperioder.

Hemtjänst

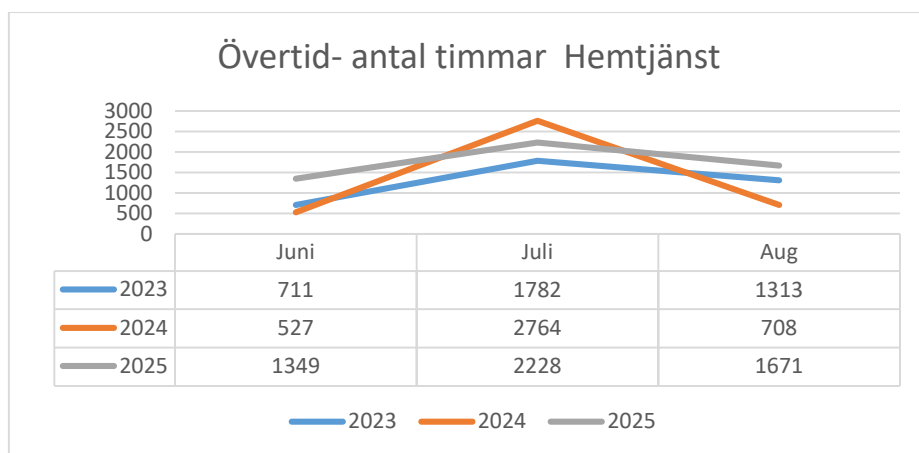
Engångsbelopp

Dessa belopp har beviljats för att säkerställa att det finns personal under semesterperioder. Avsikten för 2025 var att dessa ej skulle behövas men pga. avhopp och överlappningsveckor så aktiverades dessa i juni.



Övertid

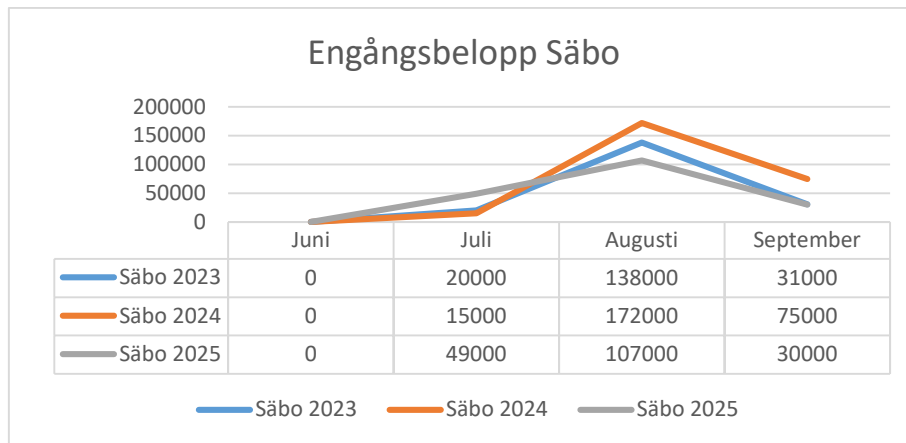
Övertiden höjdes under 2024 men tyvärr identifieras en ökning även under 2025 gentemot 2023. Detta kan styrka att det inte är semesterperiodernas förläggning som påverkar antalet övertidstimmar utan att detta har andra faktorer som påverkar.



Särskilt boende (SÄBO)

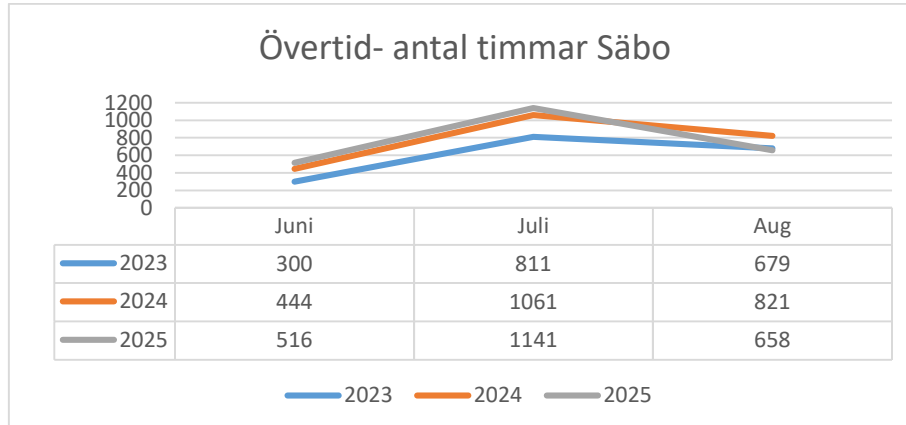
Engångsbelopp

Dessa belopp har beviljats för att säkerställa att det finns personal under semesterperioder. Avsikten för 2025 var att dessa ej skulle behövas men pga. avhopp och överlappningsveckor så aktiverades dessa i juni.



Övertid

Övertiden på Säbo ökade 2024 och ligger kvar i samma nivåer under 2025. Detta kan styrka att överlappningsveckor kan bidra till en större sårbarhet som kräver övertid.



Utvärdering

Äldreomsorgens ledningsgrupp har analyserat sommaren på ledningsgrupp. Ledningsgruppen är eniga kring att tre semesterperioder inte är optimalt för verksamheten av flera skäl:

- Överlappningsveckor ger en sårbarhet som blir kostsam både genom arbetsmiljöaspekter likväl som för ekonomin.
- Sommarsemesteren blir förlängd i total period då flera medarbetare väljer att förlänga med ett par veckor efter sista periodens slut. Kan leda till en "sommarbemanning" som pågår under 14-15 veckor. Detta påverkar verksamheten och arbetsmiljö negativt.
- Mycket oro och missnöje över perioderna hos omsorgspersonal leder till minskad återhämtning och arbetsro. Oro inför kommande sommar börjar tidigt på året.

Äldreomsorgens ledningsgrupp förordar en återgång till två semesterperioder under sommaren inför 2026.

Utvärdering 250930 med enhetschefer, fackliga parter samt skyddsombud

Kommunal lyfter att utifrån RKA så har många identifierade risker faktisk skett som t.ex. bristande introduktion, svårigheter med delegerad personal och att personal valt att avsluta sin anställning. Äldreomsorgen hade ett samarbete med HSL i dessa frågor och hade även en arbetsgrupp som arbetade med frågorna. Innan sommaren genomfördes ett möte med Äldreomsorgens chef samt enhetschefer inom HSL tillsammans med verksamhetschefer och MAS, på mötet identifierades behov av fortsatt arbete med dessa frågor för att trygga upp sommarbemanning och patientsäkerheten ytterligare. Arbetet med detta kommer fortsätta under 2025/2026.

Kommunal lyfter också att schemalaggningsen vis semester hade brister i rätten med ledig helg inför ledig period, detta bör tas med inför kommande år. Kommunal lyfter även att det funnits tillfällen där deras medlemmar önskat stötta genom att arbeta fyllnadstid men att detta ska ha nekats pga att det blir ökade kostnader. Äldreomsorgen informerar att de nya scheman som bygger på verksamhetens behov av minskat antalet fridagar per medarbetare vilket gör att det är svårt att lägga in ett extra arbetspass på ledig dag utan att behöver planera för kompenserad vila. För att hantera den kompenserande vilan har ett möte med enhetschefer och HR genomförts i juni och en rutin för att stötta enheter med att hantera detta rätt arbetas fram just nu.

Kommunal meddelar att Östhammar Norra som haft möjlighet att byta perioder kollegialt utifrån att medarbetare har samma kompetens har gett positiva effekter där medlemmar uttryckt att de kunnat påverka sin ledighet mer och uppskattat detta.

Vision har inte fått in synpunkter på tre semesterperioder av den administrativa personalen men Kommunal meddelar att vid platsbesök v.30-31 mötte de flera admin som påtalade skörheten vid överlappsveckor och att administrativ personal behövt gå ut och arbeta i verksamheten pga. stor frånvaro i bemanningen.

Börja tidigt med en RKA inför två perioder. Detta bör göras per enhet.

Skyddsombud framför följande:

Personal som introducerar nya vikarier behöver mer stöd i hur en introduktion ska genomföras. För studenter finns handledare som får utbildning i handledning, det behövs stärkas likvärdigt hur ordinarie personal ska introducera sommarvikarier.

Tre perioder har påverkat mycket vid överlappningsveckorna. Om någon omplanering sker blir det stor påverkan på arbetsmiljön och skapar mycket oro.

Vid möjlighet att byta period med kollega så har detta varit positivt för arbetsmiljön.

Skyddsombuden förordar två perioder.

Enhetschefer framför följande:

Det skiljer sig lite hur sommaren upplevdes mellan orterna. På en del orter upplevde personalen det bättre än enhetschef och administrativ personal. På andra orter upplevde personal det pressat framförallt runt överlappsveckorna.

Den delegerade personalen har haft en bättre täckning utifrån att HSL hade planerat fler tillfällen ända in i semesterperioderna, detta var en ny åtgärd för sommaren 2025 som gett goda resultat. Delegeringar har flutit på bra pga. flera delegeringstillfällen längre in i sommaren- en ny åtgärd som gett goda resultat.

Problemet med avancerade delegeringar under sommarperioden som t.ex. sond har kvarstått som utmaning och behöver tas med i planering för kommande sommar.

Det är skört under sommaren med personal som har körkort vilket kan påverka planeringen mycket. Beror inte på perioderna utan är ett identifierat bekymmer som behöver vara med i planeringen för 2026.

I början av sommaren skedde en del avhopp men när perioderna kom igång var det stabilare med undantag på en del enheter i enstaka fall. Det kan bero på att sommars schema var sent fastställt mot tidigare år och att inga bokningar av vikarier kunde genomföras innan detta var klart, detta ledde till att sommarvikarier tackade ja till andra arbeten där de kunde få ett sommarschema snabbare.

Enhetscheferna har även utvärderat sin egen ledighet och planering. Ledningsgruppen har kommit fram till att även ledningsgruppen kommer förhålla sig till två perioder och fördela sig jämnt för att minska sårbarheten när enhetschef är frånvarande.

Två semesterperioder kommer dock att medföra mindre veckor att välja på inför sommarledigheter. Detta har tidigare varit olika mellan enheter hur man hanterat detta. Inför kommande år bör äldreomsorgen gemensamt följa fattat beslut och semesterperiodernas förläggning.

Förslag på beslut

Äldreomsorgen föreslår att återgå till två semesterperioder på prov för omsorgspersonal med följande tillägg.

- Enhetschefer förhåller sig även till fördelningen av två perioder.
- Omsorgspersonal blir tilldelade period men bör erbjudas att kunna byta period med en kollega som har samma kompetenser t.ex. körkort och delegering.
- Introduktion av sommarvikarier behöver stärkas ytterligare
- Bibehålla möjligheten för sena delegeringstillfällen samt se över om delegering på fler orter är möjlig vid behov.
- RKA för 2 semesterperioder genomförs per enhet för att kunna arbeta med lokala utmaningar. Dessa genomförs i tidigt skede och innan årsskiftet 25/26.
- Semesterperiod 1 v.26-29 och semesterperiod 2 v.30-33