

Samverkan Omsorgskontoret

2025-12-04 10:00 - 11:30

4 december kl.10:00-11:30, digitalt via teams

Dagordningen skickas ut en vecka innan mötet.

Samverkansprotokollet publiceras efter justering på Ines.

Deltagarlista

Arbetsgivarens företrädare:

Ida Eklöf

Arbetstagarnas företrädare:

Alexander Canizarés Dahlström, Akavia

Sanna Liljeholm, Sveriges arbetsterapeuter

Hanna Nordén, Vision

David Wagner, Akademikerförbundet SSR

Annika Green, Vårdförbundet

Frånvarande:

Arbetsgivarrepresentanter:

Lina Edlund, Socialchef

Emma Peters, Verksamhetschef LSS/HSL

Anette Bergman, HR-partner

Rebecca Revin, HR-partner

Arbetstagarrepresentanter:

Ulf Andersson, Ledarna

Pia Liljefors, Fysioterapeuterna

Utses att justera: Hanna Nordén, Vision

Sekreterare: Tina Luther, Ledningskoordinator

Plats

Digitalt via teams

Deltagare

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

1. Val av justerare av dagens protokoll

Hanna Nordén utses att justera protokollet.

2. Fastställande av föredragningslista

Tillkommande informationsärende, 3.8 - Särskild visstidsanställning - kontaktperson

Föredragningslistan fastställs.

3. Informationsärende

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

3.1. Rekrytering enhetschef Öppenvården

Verksamhetschef myndighet informerar gällande processen av ny enhetschef till Öppenvården.

Verksamhetschef myndighet informerar om pågående rekrytering av enhetschef Öppenvården där intervjuer har genomförts och arbetsgivaren har ambitionen att kunna erbjuda tjänsten till en kandidat under dagen. Fackliga har varit med i processen och även en biträdande enhetscheferna på barn och unga.

Fackliga har där med tagit del av informationen.

3.2. Verksamhetsförändring arbetstid samt organisationsförändring boendestöd

Verksamhetschef myndighet informerar.

Verksamhetschef myndighet informerar om förslag till förändring inom Öppenvården och medarbetarna som arbetar inom boendestöd. Förändringen avser en förändring gällande arbetstid och förändring av arbetsbeskrivningen för dessa medarbetare. I dagsläget har berörda medarbetarna heltidsmått på 40 timmar i veckan och förlagt på dagtid.

Arbetsgivarens förslag till förändring är att 37 timmar per vecka ska vara heltidsmättet och att arbetstiden ska även förläggas under kvällar och helger.

Syftet med förslaget är att på ett bättre sätt kunna tillgodosedda behov utifrån beslut inom SoL eller LSS som i sin tur möjliggör att personer kan fortsätta bo hemma i ordinärt boende. På detta vis ser man även möjligheten att kunna frigöra platser på servicebostäderna samt att underlätta att kunna verkställa SoL beslut inom 3 månader.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.3. Rekrytering enhetschef hemtjänst Österbybruk

Verksamhetschef äldreomsorg informerar om att Sofia Forsberg är tillsatt från 1 december 2025. Har tidigare varit bitr.enhetschef för området och har en god kännedom om verksamhetsområdet.

Verksamhetschef äldreomsorg informerar om att rekryteringen av enhetschef till hemtjänst Österbybruk är färdig och att Sofia Forsberg har tillträtt på tjänsten den 1 december.

Sofia har sedan innan en god relation i gruppen i och med det tillförordnade uppdraget sedan våren 2025.

Fackliga har där med tagit del av informationen.

3.4. Rekrytering enhetschef HSL väst

Arbetsgivaren informerar om tillfällig rekrytering av biträdande enhetschef HSL väst, Sarai Brännkärr går in som TF Enhetschef i 6 månader med eventuell förlängning för Sara Aggeborn som har tjänstledigt i 6 månader för att jobba i en annan tjänst.

Verksamhetschef äldreomsorg informerar om att Sarai Brännkärr är tillsatt som tillförordnad enhetschef för HSL väst i och med att ordinarie enhetschef är tjänstledig 6 månader med eventuell förlängning för att prova annat arbete i kommunen.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.5. Rekrytering biträdande enhetschef gruppbestäderna

Arbetsgivaren informerar om färdig rekrytering av biträdande enhetschef, Sara Aggeborn går in som biträdande enhetschef för gruppbestäderna.

Verksamhetschef äldreomsorg informerar om att Sara Aggeborn tillträtt som biträdande enhetschef för gruppbestäderna. Provanställning 6 månader med eventuell förlängning.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.6. Rekrytering Närvårdsenheten/korttidsenheten

Arbetsgivaren informerar om pågående rekryteringsprocess av enhetschef, har påbörjat intervjuer. Annonserna har inte gått ut än den 8 december. Flera bra sökanden.

Verksamhetschef äldreomsorg informerar om den kommande pensionsavgången som sker under våren 2026. Många ansökningar och det har påbörjats en genomgång av ansökningarna. Intervjuer har påbörjats med potentiella kandidater. Annonserna ligger ute till och med 8 december.

Fackliga har där med tagit del av informationen.

3.7. Rekrytering verksamhetschef äldreomsorg

Biträdande Socialchef informerar om aktuellt läge gällande rekrytering av verksamhetschef äldreomsorg.

Biträdande socialchef informerar om rekryteringen av verksamhetschef äldreomsorg. Annonstiden har gått ut och man har inte landat i någon kandidat i nuläget. För närvarande har man valt att pausa rekryteringen tills dess att Socialchefen är åter i tjänst. Tills dess att rekryteringen blir färdig så kommer verksamhetschef myndighet att ha tillförordnad uppdrag som verksamhetschef för hemtjänst och verksamhetschef LSS/HSL ha tillförordnat uppdrag för SÄBO.

Vision ställer frågan om när Socialchefen är åter i tjänst.

Inget datum just nu för när detta blir.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

3.8. Särskild visstidsanställning - kontaktperson

Verksamhetschef myndighet informerar om arbetsgivarens vilja att anställa en person på en SÄVA (särskild visstidsanställning) avseende kontaktperson. Anställningen är tänkt att fortlöpa under 8 månader och ska framförallt arbeta med att verkställa insatser inom SoL och LSS där man i nuläget har många icke verkställda beslut.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

4. Beslutsärenden

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

4.1. Projekt Bryggan och organisationsförändring

Arbetsgivaren önskar att gå vidare med beslut om att Bryggans nuvarande organisatoriska placering flyttas från Stab/Verksamhetschef myndighet till Enheten för integration och arbete enligt tidigare information på samverkan den 23 oktober. RKA kommer att genomföras innan beslutet verkställs.

Organisationsförändringen är tänkt att träda i kraft den 1 januari. RKA kommer att bokas in tillsammans med fackliga ombud och skyddsombud innan förändringen träder i kraft.

Syftet är att medarbetarna får ett närmare ledarskap samt en tillhörighet till andra pågående projekt som idag pågår under enheten för integration och arbete. Förändringen påverkar 4 medarbetare.

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.

4.2. "En väg in"

Arbetsgivaren önskar att gå vidare med beslut gällande det förslag som tagits fram där arbetsgivaren föreslår att Enheten för integration och arbete och Vuxenenheten slås samman till en ny enhet "Försörjning, Integration och arbete" där arbetsgivaren föreslår att ledas av en enhetschef och två biträdande enhetschefer. Områdena missbruk och våld i nära relation som är verksamhetsområden inom Vuxen enheten föreslås att flyttas till Enheten för funktionsnedsättning enligt tidigare information på extra samverkan den 20 november.

Enhetschefen kommer att ha direkt operativt ledarskap för försörjningsstöd, budget och skuld, dödsboanmälningar, och ansvar för 2 biträdande enhetschefer.

En av biträdande enhetscheferna kommer att ha ansvar för verksamhetsnära, operativt stöd och vägledning av yttre verksamhet.

Den andra biträdande enhetschefen kommer att ha ansvar för verksamhetsnära, operativt stöd och vägledning av inre verksamhet (tidigare EIA, inre verksamhet och projekt delar). Detta för att tydliggöra rollerna och ansvarsfördelningen för att nå ett närvarande, verksamhetsnära samt operativt ledarskap. För att nå det föreslås följande omlokaliseringar inom kontoret på kyrkogatan 14:

- flytt av inre verksamhet till våning 2, där försörjningsstödshandläggare är lokaliserade.
- flytt av missbruk och våld i nära relation till bottenplan där enheten för Funktionsnedsättning är lokaliserade.

Föreslår att gå vidare med beslut enligt information som delgivits på extra samverkan den 20 november och tänkt att träda i kraft den 1 mars 2026.

Verksamhetschef myndighet går igenom den RKA som har genomförts och som kommer att vara ett levande dokument och som aktivt kommer att arbetas med. Dokumentet ligger som bilaga till protokollet.

Under morgonen den 4 december har arbetsgivaren även genomfört MBL§11 tillsammans med Kommunal där det också finns ett signerat protokoll.

Arbetsgivaren har bokat in ett möte under dagen där medarbetare, fackliga representanter och HR kommer att delta, syftet med mötet är att bemöta medarbetarnas oro och kunna besvara eventuella frågor som uppkommer.

Vision ger medskicket att de tycker arbetsgivarens initiativ till mötet är väldigt positivt och att de även har påbörjat att se över åtgärder kopplat till RKA'n som genomförts.

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.

Bilagor

Uppdrag att utreda organisationsförändringar i syfte att skapa en väg in Arbetsmaterial Samverkan 20251119 j.docx, RKA
En väg in 20251203.pdf

4.3. Utvärdering sommar äldreomsorgen

*Arbetsgivaren önskar att gå vidare med beslut gällande att på prov återinföra två semesterperioder inom äldreomsorgen inför sommaren 2026. Utvärderingen har genomförts med fackliga företrädare från kommunal och vision samt skyddsombud och enhetschefer. Ny utvärdering kommer att ske under hösten 2026 igen.
Se bifogad handling.*

I underlaget som skickats tillsammans med kallelsen så finns jämförelser av avvikelser tillkommit. Utifrån underlaget så ser man förbättringar kopplat till avvikelserna mellan 2024 till 2025.

Mer ingående information finns i bifogad underlag.

Syftet med att återgå på prov till 2 semesterperioder är bland annat att utvärdera ytterligare för att se om effekterna har kopplingar till semesterperioderna eller inte. Ny utvärdering kommer att ske efter sommaren 2026 tillsammans med fackliga ombud och skyddsombud.

Inför sommaren 2026 så har förberedelser redan påbörjats där bland annat rekrytering, introduktion och utbildningsinsatser är i fokus.

Sveriges arbetsterapeuter och Fysioterapeuterna ställer sig positiva till att ha omfattande introduktioner där det ges möjlighet att ha en bra kontinuitet och att både medarbetare och brukare känner sig trygga.

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.

Bilagor

Utvärdering bemanning sommar 2025 beslut samverkan.docx

4.4. Enhetschef Edsvägen 16 och Parkvägen

Arbetsgivaren önskar att gå vidare med beslut enligt information på samverkan 23 oktober att fortsätta med en enhetschef vardera på SÄBO Östhammar och SÄBO Österbybruk. Samt att utöka med en omvårdnadsledare på Edsvägen 16. Samt införande av de ombudsroller man identifierat som nödvändiga för att bedriva god omvårdnad av brukarna.

Arbetsgivaren önskar att gå vidare med informationen som delgivits på samverkan 23 oktober där man har 1 enhetschef på Edsvägen 16 och 1 enhetschef på Parkvägen samt att man inför en omvårdnadsledare på Edsvägen 16. Även de identifierade ombudsroller kommer successivt att införas.

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.

5. Övrigt, Samverkan

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

5.1. Återkoppling från föregående samverkan gällande långtidssjukskrivning

Återkoppling från HR gällande vad som räknas som långtidssjukskrivning vilket är längre än 60 dagar.

Fackliga organisationer har där med tagit del av informationen.

6. Nästa samverkan

12 februari kl.10:00 i SR Örskär på kommunhuset i Östhammar, även skyddskommitté denna gång.

7. Underskrifter

.

(Tina Luther, Ledningskoordinator)
Sekreterare

(Hanna Nordén, Vision)
Justerare

(Ida Eklöf, Biträdande Socialchef)
Ordförande

Omsorgskontoret
Svjetlana Miletic

Uppdrag att utreda organisationsförändringar i syfte att skapa ”en väg in”

Bakgrund

Kommunen har som mål att stärka individers möjlighet till självförsörjning och minska beroendet av ekonomiskt bistånd. Detta är i linje med den politiska inriktningen att det ska vara tydligt att arbete och egen försörjning är målet för den som är arbetsför.

I samband med beslutet av tidigare nämnden, individ- och familjenämnden, om etablering och implementering av enheten för integration och arbete (EIA) påbörjades ett första steg mot en mer samlad och kraftfull organisation. Nu föreslås att ett andra steg inleds för att ytterligare förbättra flöden, minska dubbelarbete och säkerställa att individen får rätt stöd i rätt tid. Detta innefattar att titta närmare på hur EIA:s nuvarande resurser används, inklusive de tjänster som arbetar med integration och de tre nytillsatta tjänsterna.

Det finns också behov av att bättre samordna EIA:s arbete med vuxenheten och andra relevanta enheter, för att skapa ett gemensamma förhållnings- och arbetssätt kring individer som står långt från arbetsmarknaden. Särskild hänsyn bör tas till möjligheten att erbjuda praktik i ett tidigt skede av biståndsprocessen, samt till att kombinera SFI-studier med språkpraktik i vardagen, något som visat sig effektivt för språkinläring och arbetsförberedelse.

Syftet är att skapa en tydlig struktur och organisation där:

- Mottagandet av personer som söker ekonomiskt bistånd sker samordnat.
- Insatser kan sättas in tidigt, redan vid första kontakten med kommunen.
- Praktik och andra arbetsnära insatser integreras i ett tidigt skede.
- Tydliga roller och ansvarsfördelning säkerställer effektiv handläggning och uppföljning.
- Arbetsledarresurser frigörs för klientnära arbete, inte administration.
- Individens utveckling kan följas och mätas utifrån faktorer som närvaro, motivation och progression.
- Personer som önskar återvända till sina ursprungsländer kan erbjudas ett stärkt stöd inom ramen för integration och arbete.

Omsorgskontoret
Svjetlana Miletic

Uppdrag

Förvaltningen har fått i uppdrag av vård- och omsorgsnämnden att utreda och föreslå organisationsförändringar i syfte att skapa en sammanhållen och effektiv struktur för mottagande och stöd till personer som saknar egen försörjning, med särskilt fokus på att:

- Etablera en samordnad ingång ("en väg in") för individer som söker ekonomiskt bistånd.
- Förkorta ledtider i handläggning och uppföljning.
- Öka möjligheten till tidig praktik, inklusive språkpraktik parallellt med SFI.
- Tydliggöra ansvarsfördelningen mellan olika enheter.
- Frigöra resurser till det klientnära arbetet.
- Minska risken att individer faller mellan stolarna.

Förord

Att ha en egen försörjning har en stor påverkan på individernas autonomi, självkänsla och livskvalitet. Att vara beroende av olika former av bidrag, så som ekonomiskt bistånd under en längre tid kan påverka individen negativt utifrån de psykosociala aspekterna. Därför är det viktigt att främja detta genom att arbeta på ett sammanhållet sätt där förebyggande insatser integreras i organisationens strukturer. Hur förebyggande arbete sker kan se olika ut, men en av de viktigaste aspekter är fokus på sysselsättning, praktik och arbete/egen försörjning.

I utredningen om en ny socialtjänstlag (SOU 2020:47) poängteras detta perspektiv starkare än någonsin. Mer sällan, och inte heller i utredningen, har det dock diskuterats i relation till ekonomiskt bidragsberoende, trots att detta utgör en mycket stor del av kommunernas arbete och kostnader inom det sociala området.

Omsorgskontoret, Myndighet Omsorg vill inom ramen för en kunskapsbaserad socialtjänst redogöra för följande fördjupning. Verksamhetens arbete måste vila på aktuell kunskap och resurser som finns inom Omsorg myndighet. Två enheter inom Omsorg myndighet berörs och är relevanta för utredningen:

- Enheten för Integration och arbete (EIA)
- Enheten Vuxen

Utredningen har utgått ifrån ett tvådelat förebyggande perspektiv. Dels handlar det om ett beslut som vård- och omsorgsnämnden gav förvaltningen i uppdrag att utreda organisationsförändringar i syfte att skapa "en väg in" för personer som saknar egen försörjning. Vidare handlar det om att stärka kommunens inriktning "från bidrag till arbete"

Omsorgskontoret
Svjetlana Miletic

samt ett generellt perspektiv om att förebygga uppkomst av ekonomisk utsatthet med medföljande behov av försörjningsstöd/ekonomiskt bistånd.

Det här dubbla perspektivet har inneburit att även titta närmare på enheternas organisation, struktur, verksamhetsområden, ledarskap, arbetsflöden samt klient/individnära arbete/stöttning. Utredaren har också, utifrån egna iakttagelser, valt att inkludera enheten för funktionsnedsättning i analysen.

Verksamheten behöver arbeta med fokus på invånarnas behov/målgruppens behov samt intressen för att få ett mer hållbart och förebyggande arbete för personer som saknar arbete, sysselsättning, praktik och egen försörjning.

För att åstadkomma det, har utredningen riktat sig in på en disposition som innehåller tre delar:

- Förord
- Nuvarande organisation
- Förslag på en ny organisation och arbetssätt

Under utredningens gång har regelbundna avstämningar genomförts med ansvariga enhetschefer samt biträdande enhetschef. I samband med dessa avstämningar har relevant information inhämtats för att skapa en fördjupad och aktuell bild av nuläget inom berörda verksamheter.

Nuvarande organisation

Enheten för Integration och Arbete (EIA)

Enheten för Integration och Arbetes (EIA) uppdrag är att effektivt och med hög kvalitet bedriva kommunala arbetsmarknadsåtgärder och integration. Målsättningen är att utveckla och stödja medborgare genom ett effektivt och individanpassat stöd som ska leda till egen försörjning och bidra till utveckling av människan, miljön och kommunens verksamheter. Enheten ansvarar även för sysselsättning, praktik för personer som står långt från arbetsmarknaden, integration av nyanlända och arbetsträning.

Insatserna ska ha den enskilde i fokus och vara anpassade utifrån individens situation och behov. Östhammars kommun ska enligt en god ekonomisk hushållning lägga sina resurser på insatser och arbetssätt som ger en hög effektivitet och måluppfyllelse där de som är i utanförskap går från att vara passivt arbetslösa till att vara aktiva arbetssökande. EIA består av en inre och yttre verksamhet.

Inre verksamhet består av följande verksamhetsområden:

Omsorgskontoret
Svjetlana Miletic

- Projekt Tidiga insatser
- Introduktionsenheten
- Lönestöd

Inom den inre verksamheten finns cirka tio heltidstjänster fördelade på olika professioner, däribland arbetscoach, projektledare, projektmedarbetare, integrationshandläggare, handledare, biträdande enhetschef och enhetschef.

Yttre verksamhet består av följande verksamhetsområden:

- Café
- Vaktmästeri
- Hjälpmedel
- Transport
- Utelaget
- Postbil
- Fordonsrekond

Inom yttre verksamheten arbetar ca 25 medarbetare. Ca 20 är BEA anställda. BEA anställda refererar till arbetstagare som är anställda enligt avtal kallat Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA).

EIA:s syfte är att stärka arbetstagarens möjligheter att få en reguljär anställning som efterfrågas på arbetsmarknaden genom att ge erfarenhet och kompetens. Arbetet ska inte ersätta ordinarie personal och involverar ofta en kombination av anpassning av arbetsinnehåll efter arbetstagarens behov och samarbete mellan arbetstagaren, arbetsgivaren, Arbetsförmedlingen och facklig organisation.

EIA är en arbetsförberedande verksamhet där deltagarnas kunskaper, tidigare erfarenheter och framtidsplaner samt motivation tas tillvara. Inom EIA får deltagare ett sammanhållet stöd och hjälp med att stärka sina färdigheter/förmågor. Exempel på stöd och insatser som erbjuds inkluderar bland annat CV-skrivning, förberedelse inför anställningsintervju, hjälp med arbetssökande, samhällsinformation, stöd för samhällsinkludering samt arbetsträning och praktik.

Enheten finansieras av vård- och omsorgsnämndens tilldelade budgetmedel samt även intäkter från Migrationsverket, Arbetsförmedlingen och projektmedel. **Fylla på med ekonomiska siffror...**

Omsorgskontoret
Svjetlana Miletic

Enheten Vuxen

Enheten Vuxen består av följande verksamhetsområden:

- Försörjningsstöd/ekonomiskt bistånd
- Dödsbo (ca 20 % av en heltids tjänstegrad)
- Budget och skuldrådgivning
- Missbruk (skadligt bruk och beroende)
- Våld i nära relationer

På enheten arbetar följande professioner:

- Handläggare försörjningsstöd (ekonomiskt bistånd)
- Handläggare budget och skuldrådgivning
- Handläggare missbruk och våld i nära relationer
- Utredningsadministratörer
- Enhetschef
- Samordnare försörjningsstöd (25 %)
- Specialisthandläggare missbruk och våld i nära relation (vakant)
- Enhetschef

Den här utredningen fokuserar i huvudsak på verksamhetsområdet försörjningsstöd/ekonomiskt bistånd, i syfte att identifiera organisatoriska förbättringsområden som kan bidra till ökad effektivitet, tidiga insatser och stärkt inriktning mot egen försörjning.

Försörjningsstöd/ekonomiskt bistånd

Socialtjänstens ekonomiska bistånd är en del av välfärdssystemens yttersta skyddsnät och har i första hand till uppgift att träda in tillfälligtvis vid försörjningsproblem som inte kan tillgodoses på annat sätt. Ekonomiskt bistånd, även kallat försörjningsstöd är en tillfällig skyddsfaktor som kan ges till den enskilde som inte kan försörja sig själv. För att vara berättigad till biståndet finns det vissa väldigt tydliga krav som den enskilde behöver uppfylla, så som: att ha använt alla egna tillgångar och sökt andra former av bidrag som hen kan bli berättigad att få.

Insatsen försörjningsstöd är reglerad socialtjänstlagen (SoL) och är ett behovsprövat, tillfälligt ekonomiskt stöd för att uppnå en skälig levnadsnivå. Stödet täcker vanliga utgifter genom riksnormen (för mat, kläder, m.m.) och skäliga kostnader för boende, hushållsel och fackföreningsavgifter, som är högre belopp än riksnormen. Riksnormen och beloppen bestäms av regeringen varje år, medan de övriga kostnaderna bedöms individuellt.

Omsorgskontoret
Svjetlana Miletic

Uppdraget för verksamhet med ekonomiskt bistånd innebär dels att hjälpa människor att komma tillrätta med sina försörjningsproblem och dels att pröva den enskildes rätt till ekonomiskt stöd under tiden.

Enheten för Funktionsnedsättning

Enheten består av följande myndighetsutövande verksamhetsområden:

- LSS
- Socialpsykiatri
- Färdtjänst och riksfärdtjänst
- Avgiftshandläggning

Eventuellt göra ett tillägg i texten.....Inom enheten arbetar....

Förslag på ny organisation

Syfte och mål

Socialtjänsten har till uppgift att bidra till långsiktiga lösningar på människors försörjningsproblem. För att lyckas med det behöver samverkan för jobb och integration vara mer sammanslagen. Avgörande aktörer i det arbetet/samarbetet är enheten vuxen (handläggare på försörjningsstöd) och EIA (Enheten för Integration och Arbete).

Med en gemensam metod där försörjningsstöd, arbetsmarknad och integration samarbetar på rätt och mer effektivt sätt kan man sänka arbetslösheten och minska antalet individer med ekonomiskt bistånd i kommunen.

För att effektivisera utredningsarbetet avseende försörjningsstöd behöver utredningar och planering göras med fokus på egen försörjning. Det innebär att handläggaren i samarbete med den biståndssökande skaffar sig en helhetsbild av personens resurser, försörjningshinder och behov av insatser för att komma i arbete.

Organisationsförändringar

Utredningens förslag och rekommendationer är en organisatorisk förändring.

- 1. En sammanslagning av Enheten för Integration och Arbete med delar av enheten Vuxen till en ny enhet Försörjning. Delar av enheten Vuxen som omfattas av sammanslagningen är följande: Försörjningsstöd, dödsbo handläggning och Budget och Skuldrådgivning.**
- 2. Integration och Arbete (FIA).**

Omsorgskontoret
Svjetlana Miletic

3. Verksamhetsområdena missbruk och våld i nära relationer som idag är en del av enheten Vuxen flyttas till enheten för Funktionsnedsättning.

Detta utifrån ett samsjuklighetsperspektiv samt för att minska risken för individer att ” falla mellan stolarna”. Samsjuklighet innebär att en person har två eller flera hälsotillstånd samtidigt, oftast skadligt bruk av droger eller alkohol tillsammans med en psykiatrisk diagnos, som depression eller ångest. Tillstånden förstärker varandra negativt och leder ofta till försämrad hälsa, ökad social utsatthet och lägre livskvalitet. Behandling kräver samordnade insatser som tar hänsyn till båda diagnoserna samtidigt, då de interagerar och påverkar varandra.

Enheten Försörjning, Integration och Arbete (FIA) kommer att omfatta EIA:s inre och yttre verksamhet samt handläggning av försörjningsstöd/ekonomiskt bistånd, budget- och skuldrådgivning samt dödsbohandläggning. Inom enheten kommer x personer att arbeta.

Enheten för Funktionsnedsättning kommer att omfatta handläggning av LSS, socialpsykiatri, missbruk, våld i nära relation, avgifter, färdtjänst och riksfärdtjänst. Inom enheten kommer x personer att arbeta.

Arbetsätt och rutiner

Vidare föreslås förändringar av den nya enhetens uppdrag och arbetsätt, utifrån politiskt önskemål om ökad effektivitet, involvering av flera målgrupper än idag och med fokus på praktiska insatser.

Förändring av organisation och arbetsprocesser

Införandet av arbetsförmågebedömningar (en ny rutin efter en beprövad erfarenhet, ett pilotfall som Omsorg Myndighet genomförde under sommaren/hösten 2025). Det finns ett antal personer (ca 17) som idag är aktuella på försörjningsstöd och inte besitter en arbetsförmåga. Dessa personer behöver en utredning/arbetsförmågebedömning som vidare ska hanteras av Försäkringskassan och få ersättning därifrån. Utifrån den enskildes integritet är det mest lämpligt eftersom dessa personer inte är till arbetsmarknadsförfogande och kommer inte med stor sannolikhet vara det.

Tydligt och närvarande ledarskap

Den nya enheten Försörjning, integration och arbete (FIA) föreslås organiseras med en enhetschef, en biträdande enhetschef för yttre verksamhet och en biträdande enhetschef för försörjningsstöd, budget och skuld samt dödsboanmälningar. Detta för att tydliggöra rollerna och ansvarsfördelningen för att nå ett närvarande, verksamhetsnära samt operativt ledarskap. För att nå det föreslås följande omlokaliseringar inom kontoret på kyrkogatan 14:

- flytt av inre verksamhet till våning 2, där försörjningsstödshandläggare är lokaliserade.

Omsorgskontoret
Svjetlana Miletic

- flytt av missbruk och våld i nära relation till bottenplan där enheten för Funktionsnedsättning är lokaliserade.

Syftet med flytten är dels att skapa bättre förutsättningar för gruppens dynamik eftersom verksamheten har samma mål och vision och kan skapa samsyn. Dels att få närmare till övriga kollegor och ledning.

Förkorta ledtider i handläggning och uppföljning

En väg in kommer möjliggöra mer effektivt arbetsflöde, där handläggarna som arbetar med myndighetsutövningen/försörjningsstöd sitter nära utföraren. En effekt av förändringen kommer att resultera till att insatser kan sättas in tidigt, redan vid första kontakten med kommunen. Andra arbetsnära insatser kommer kunna integreras i ett tidigt skede. Detta kommer möjliggöra mer tydlighet i dem olika professionernas roller, ansvar som i sin tur säkerställer effektiv handläggning och uppföljning.

Effektivare samarbete med Komvux (SFI- Svenska för invandrare), rapporteringskrav för personer som uppbär försörjningsstöd

Upprätta samverkansform med tydliga samarbetsrutiner.

Eventuellt utveckla det mer...

Förväntade effekter

Syftet med de föreslagna förändringarna är att öka förmågan till en effektiv och individanpassat arbetssätt, ombesörja praktik, arbetsträning, arbetsförmågebedömning, samt minska antal personer som uppbär försörjningsstöd och få fler personer till egen försörjning.

GENOMFÖRANDE

Utförd

Klara rader: 13/13

Ansvarig: Svjetlana Miletic

Datum: 2025-12-03

Enhet: Chefer myndighet omsorg

Objekt: En väg in

Beskrivning: Vård och Omsorgsnämnden givit förvaltningen i uppdrag att utreda organisationsförändringar för att skapa en väg in. En väg in vänder sig till personer som saknar försörjning, sysselsättning, praktik och främjan att personerna ska komma ut i arbetet istället för att ha bidrag som primör lösning. Förvaltningen har utifrån detta uppdrag tagit fram ett underlag, genomfört en utredning som presenteras som förslag till organisationsförändring. Arbetsgivarens förslag innebär att Enheten för Integration och Arbete och delar av enheten Vuxen slås samman till en enhet. Verksamhetsområden Missbruk och våld föreslås flytta till enheten Funktionsnedsättning, utifrån målgruppen; Samsjuklighet. Informations samverkan genomfördes 20251120. RKA kommer att genomföras i slutet av november/början av december.

Deltagare: Eva-Lena Grannas, Svjetlana Miletic

Övriga deltagare: Ylva Löfberg, Kommunal David Wagner, SSR

DEFINITIONER FÖR RISKVÄRDERING

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

ALLMÄN RISKBEDÖMNING (TEKNISKA/FYSISKA, ORGANISATORISKA, SOCIALA RISKER)

Beskrivning av eller instruktioner för mallen: Riskbedömning är att bedöma de risker som har identifierats i verksamheten för att värdera om riskerna är allvarliga eller inte. Att bedöma risker är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet.

VAD ÄR EN RISK?

En risk är sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa och konsekvenserna av om det inträffar, i form av skada eller ohälsa. Det kan drabba individer eller grupper.

VAD ÄR EN RISKBEDÖMNING?

Riskbedömning är att bestämma hur allvarlig risken är. Du kan göra det genom att väga samman sannolikheten och konsekvenserna.

Skyddsombud (om sådant finns) har rätt att medverka i riskbedömningen, men det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

EXEMPEL

- Hala golv kan leda till att någon halkar och skadar sig.
- Tunga lyft och påfrestande arbetsställningar kan leda till skador och sjukdomar i muskler och skelett.
- Många vakanser över lång tid kan leda till ohälsosam arbetsbelastning och stress.
- Kränkande särbehandling kan leda till stress och psykisk ohälsa.

Om konsekvenserna blir små och sannolikheten för ohälsa/skada är minimal, då behövs troligen ingen omedelbar åtgärd. Om konsekvenserna är stora och sannolikheten är hög för att risken ska inträffa så behövs omedelbara åtgärder.

Kom ihåg att följa upp de åtgärder som har gjorts för att se om de fått önskad effekt eller om det behövs ytterligare åtgärder för att minska eller ta bort eventuella arbetsmiljörisiker.

GÖR SÅ HÄR:

1. Undersök och identifiera vilka risker som finns på arbetsplatsen. Fokusera på omständigheter (orsaker) som riskerar leda till ohälsa eller olycksfall på er arbetsplats.
2. Klicka på pilen i högerkanten av matrisen för att skapa nya rader under varje rubrik. En rad per risk.
3. Beskriv vilken typ av ohälsa, skada eller andra negativa konsekvenser som kan uppstå.
4. Bedöm hur allvarlig risken är utifrån hur SANNOLIKT det är att skada/ohälsa inträffar och vilka KONSEKVENSERNA blir om skada/ohälsa inträffar.
5. Bestäm och tidssätt åtgärder. Allvarliga och akuta risker har högst prioritet och åtgärdas direkt. Koppla åtgärder direkt till identifierade risker genom att klicka på skiftnyckeln längst ut till höger i respektive rad.

Tips!

- Använd rapportfunktionen i KIA för att se vilka vilka typer av tillbud, olyckor och risker ni har anmält den senaste tiden.
- Alla dina åtgärder samlas under rubriken HANDLINGSPLAN. Där kan du dokumentera uppföljningen.

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	Ventilation behöver säkerställas att den är optimal (Flytt av EIA, inre verksamhet till plan 2, där missbruk och våld handläggare sitter).	Att vi inte kan få in ca 8 medarbetare (EIA s inre verksamhet). Det kan relatera till ohälsa och dålig arbetsmiljö.	2*1 2
1.2	Klient möten inne på kontor, 2 exit behöver finnas i så fall. (Flytt av EIA, inre verksamhet till plan 2, där missbruk och våld handläggare sitter).	Det saknas ett samtalsrum. Svårighet att boka in möten, delat kontor med en kollega.	4*5 20
2	ARBETSMILJÖ: Vilka sociala risker finns på arbetsplatsen? Vad kan det få för konsekvens?		
	Sociala faktorer handlar om risker i samspelet med andra. Exempel: samarbetssvårigheter, konflikter, kränkande särbehandling, bristande kommunikation, kränkningar och hot på sociala medier, hotfulla situationer		
2.1	Flytt av våld i nära relation försvårar till en viss del samarbete mellan Barn och Unga och VINR	Längre handläggningstid.	3*2 6
2.2	Att få nya kollegor som man måste förhålla sig till, nya konstellationen.	Konflikter, ohälsa, stress, oro, dålig arbetsmiljö	4*3 12
2.3	Risken för konflikter, samarbetssvårigheter kan öka	Ohälsa, stress, oro, dålig arbetsmiljö	4*4 16
2.4	Medarbetare hos EIA-eventuellt aktuella klienter hos Barn och Unga	Hot och Våld, stress, oro, dålig arbetsmiljö	3*4 12
3	ARBETSMILJÖ: Vilka organisatoriska risker finns på arbetsplatsen? Vad kan det få för konsekvens?		
	Organisatoriska faktorer berör arbetsplatsens organisering. Exempel. långvarig och ohälsosam arbetsbelastning, för lite tid för återhämtning, bristande kommunikation, bristande ledning och styrning, otydlighet i roller och ansvar, bristande kunskaper, bristande introduktion		
3.1	Otydlighet i roller och ansvar	Konflikter, ohälsa, stress, oro, dålig arbetsmiljö	3*3 9
3.2	Bristande kunskaper hos ledningen utifrån inre verksamheten (hos EIA).	Medarbetare får inte det stöd de behöver. Konflikter, ohälsa, stress, oro, dålig arbetsmiljö.	4*4 16
3.3	Oron finns hos medarbetare inom missbruk och VINR; Specialisthandläggare försvinner vid sammanslagningen/flytten till Funktionsnedsättning.	Hög arbetsbelastning, medarbetare får inte tid för återhämtning.	4*4 16
3.4	Avsaknad av ordinarie enhetschef vid uppstart	Otydlighet. Medarbetare får inte det stöd de behöver. Konflikter, ohälsa, stress, oro, dålig arbetsmiljö.	4*4 16
3.5	Ökad risk för ökad arbetsbelastning vid implementeringen	Hög arbetsbelastning, stress, för lite tid för återhämtning.	3*3 9
3.6	Psykosocialstress och förändringströtthet	Risk för sjukskrivningar, uppsägningar.	4*4 16
3.7	Introduktion för nya medarbetare (2 nyanställda).	Arbetsmängd som behöver hanteras, generellt.	4*4 16

UPPFÖLJNING

Klara rader: 13/13

Uppföljningsansvarig

Klar

Klar den



Kommentar

Arbetsgivarrepresentant:

Skyddsombud:

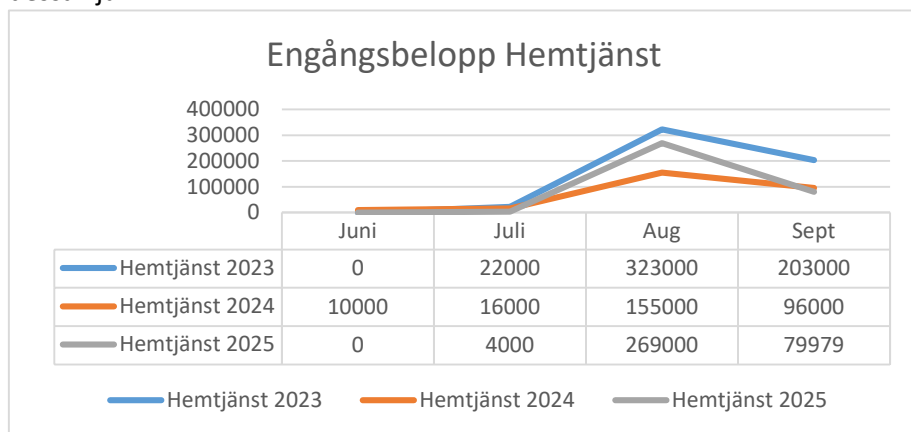
Utvärdering äldreomsorgens bemanning sommar 2025

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

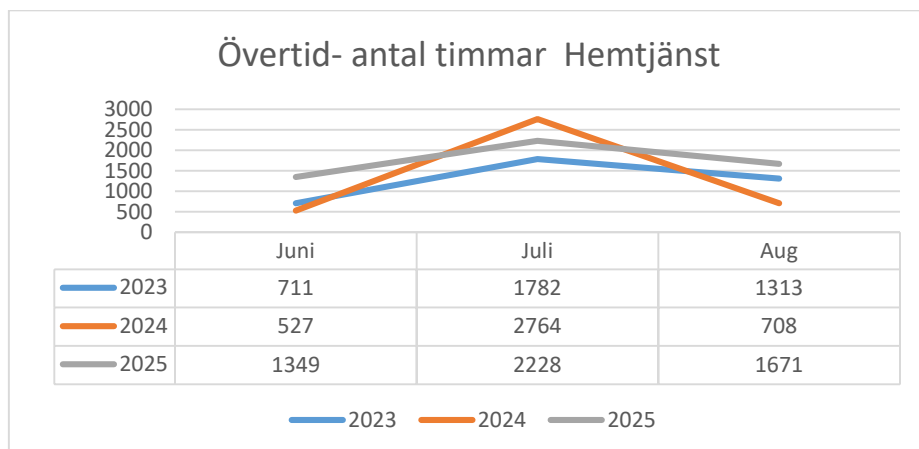
Dessa belopp har beviljats för att säkerställa att det finns personal under semesterperioder. Avsikten för 2025 var att dessa ej skulle behövas men pga. avhopp och överlappningsveckor så aktiverades dessa i juni.



2023 totalt 548 00kr, 2024 totalt 277 000kr och 2025 352 979kr.

Övertid

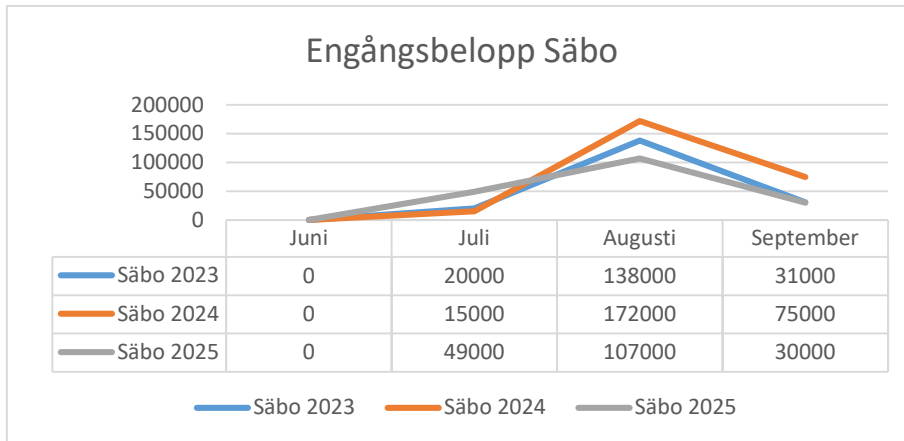
Övertiden höjdes under 2024 men tyvärr identifieras en ökning även under 2025 gentemot 2023. Det kan indikera att det inte enbart är semesterperiodernas förläggning som påverkar antalet övertidstimmar utan att detta har andra faktorer som påverkar, som tex introduktion och delegerad personal som behövs vid avancerande moment där tillfälliga vikarier saknar kompetens. Det som kan kopplas till semesterperioderna är den ökning som syns i juli där överlappsveckorna befinner sig.



Särskilt boende (SÄBO)

Engångsbelopp

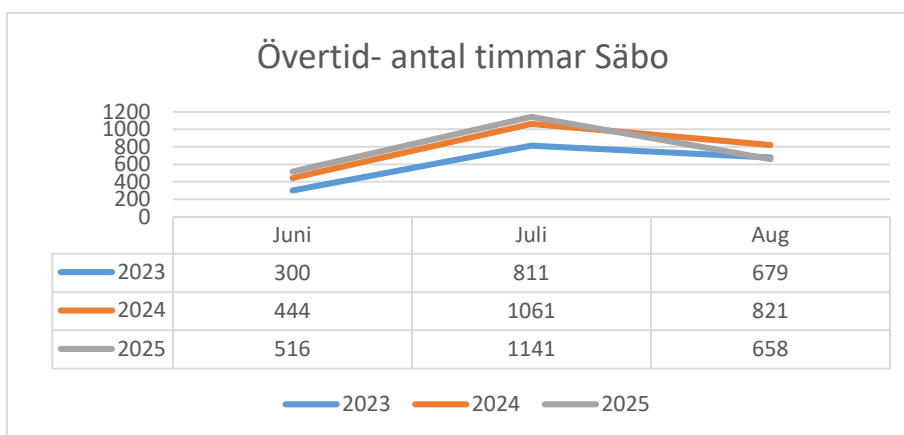
Dessa belopp har beviljats för att säkerställa att det finns personal under semesterperioder. Avsikten för 2025 var att dessa ej skulle behövas men pga. avhopp och överlappningsveckor så aktiverades dessa i juni.



2023 totalt 189 900 kr, 2024 totalt 262 000 kr och 2025 186 000kr.

Övertid

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



2023 totalt 1 790h, 2024 totalt 2 326h och 2025 totalt 2 315h

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.

- Sommarssemestern blir förlängd i total period då flera medarbetare väljer att förlänga med ett par veckor efter sista periodens slut. Kan leda till en "sommarbemannning" 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 sommarbemannning och patientsäkerheten ytterligare. Arbetet med detta kommer fortsätta under 2025/2026.

Kommunal lyfter också att schemalaggeningen 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 likmässigt 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.

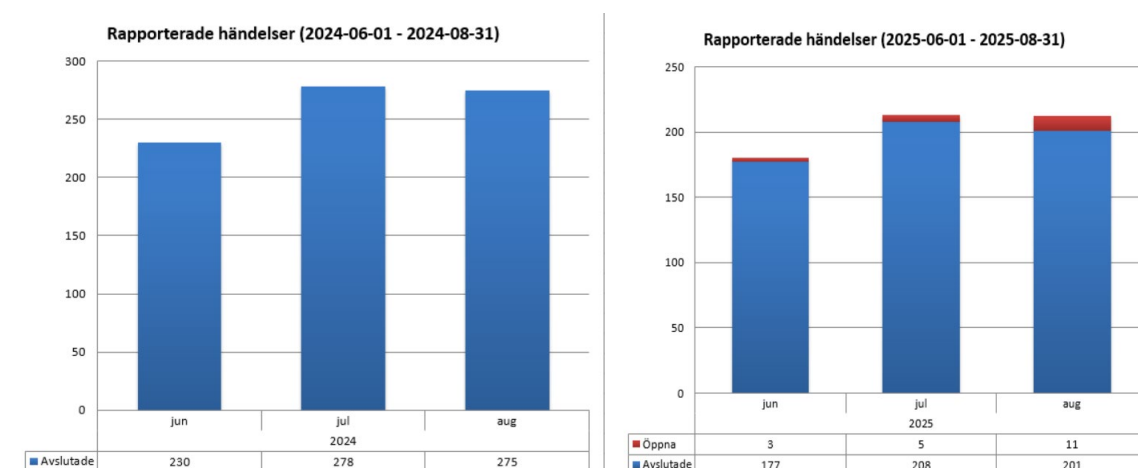
I början av sommaren skedde en del avhopp men när perioderna kom igång var det stabilare med undantag på en del enheter i enstaka fall. Det kan bero på att sommars schema var sent fastställda mot tidigare år och att inga bokningar av vikarier kunde genomföras innan detta var klart, detta ledde till att 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.

Avvikelser mellan åren

Nedan visas statistik från vårt system för avvikelser under 2024 och 2025



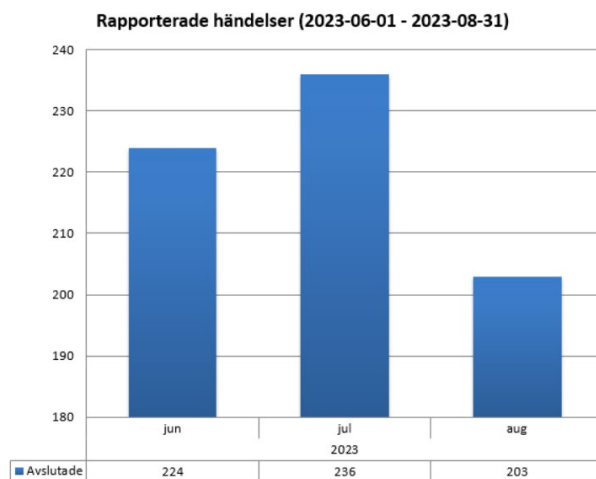
Under 2025 är det något lägre antal avvikelser vilket kan kopplas till en bättre introduktion av sommarvikarier till sommaren 2025. Till sommaren stärktes det upp med fler antal delegeringstillfällen och en bättre dialog med HSL personal vilket också påverkar kunskap kring

säkra förflyttningar.

Under 2025 hade äldreomsorgen 3,1% mindre fallavvikelser (en minskning på 52 stycken) och 2,3% mindre läkemedelsavvikelser (en minskning på 65 stycken).

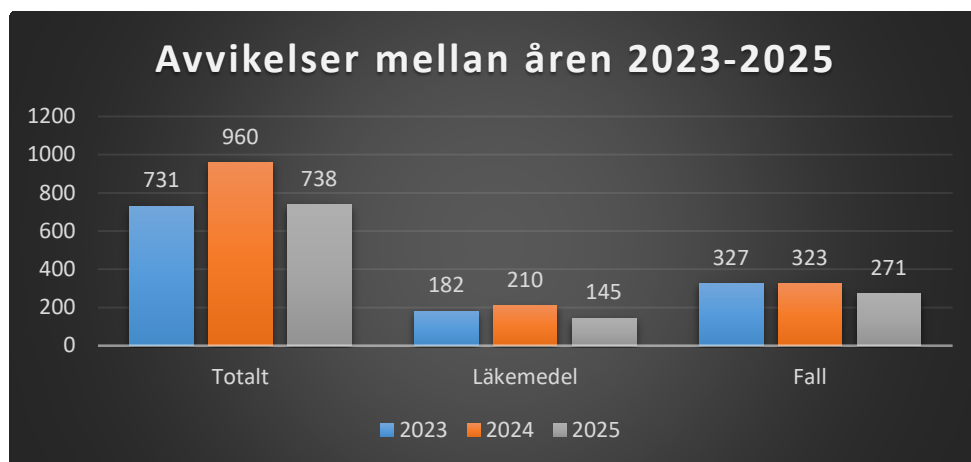
Detta påvisar effekten av en god introduktion och koppling till patientsäkerhet och förebyggande arbete.

Under 2023 hade äldreomsorgen 2 semesterperioder och nedan visas statistik från denna period:



Antal avvikelser är lägre än 2024 men snarlikt i antal till 2025. Läkemedelsavvikelserna är lägre än 2024 och 2025 men fallavvikelserna är högre.

Nedan visas tabell med en jämförelse av antal avvikelser inom totalt antal, läkemedel och fall.



Sedan 2023 har planeringen för introduktion utvecklats och det kan vara en faktor som påverkar i kombination med semesterperiodernas längd. Detta bör utvärderas hösten 2026 för att se om det lägre antalet totala avvikelser samt lägre läkemedelsavvikelser från 2023 i kombination med senare års lägre fallavvikelser kan få ett gemensamt positivt utfall med en god planering av sommaren 2027.

Planering inför 2026

Utvärderingen påvisar även ett behov av utvecklingen kring introduktioner för sommarvikarier samt en sammanhållen planering mellan SoL och HSL. Till sommaren 2025 fanns en arbetsgrupp som inte hann med att bearbeta alla punkter som identifierats och detta arbete kommer fortsätta under

vinter 25/26. Ett uppstartsmöte med att utvärdera 2025 års introduktioner och planeringar hålls 20 november. Punkter som redan identifierats att arbeta vidare med är:

Rekryteringsprocess

Starta tidigt på året och fånga upp vikarier tidigt för att bygga kompetens och säkra bemanningen. Arbeta med schema för att tidigt kunna lämna ut rader till vikarier för att undvika sena avhopp pga missnöje kring schema.

Rekrytera både erfaren personal men även utan erfarenhet och ungdomar utifrån en fördelning av vad som kräver högre kompetens och vad som kan utföras med enklare kunskaper.

Delegeringar

Arbeta med fler tillfällen och att genomföra ut bildningen tidigt. Detta för att kartlägga vilka kompetensluckor som finns och sedan stötta i att fylla dessa.

Kompetenssäkra med goda introduktioner och en del utbildningar

HSL har tagit fram en grundutbildning för ny personal i omsorgen. Denna ska introduceras till våren. Checklisten för introduktion ska förtydligas vad som ska ges vid teoretiska tillfällen och vad som ska ges vid praktisk dubbelgång.

Äldreomsorgen har under hösten 2025 utbildat flertal handledare för APL elever men dessa kan även vara ett gott tillskott att handleda vid introduktioner.

Inom Omsorgskontoret pågår även ett samarbete med Digitalisering och projektledning för att ta fram ett digitalt lärcentra, detta arbete kommer fortgå under vintern 25/26 och målet är att starta upp detta till sommarintroduktioner.

Förslag på beslut

Äldreomsorgen föreslår att återgå till två semesterperioder 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 runt årsskiftet 25/26.
- Semesterperiod 1 v.26-29 och semesterperiod 2 v.30-33