

## Kallelse till Socialnämnden

Ordinarie ledamöter kallas till sammanträde med Socialnämnden, Torsdag den 19 oktober 2023, kl 09:00. Näset, Lindesbergs kommunhus

Ledamot som är förhindrad att delta, bör själv kalla sin personlige ersättare.

OBS! Tänk på våra allergiker och använd inte starkt doftande sprayer, parfymer eller rakvatten!

Jari Mehtäläinen

Jessica Brogren

### Ordförande

### Sekreterare

### Ledamöter

### Ersättare

Jari Mehtäläinen, ordförande (SD)

Fredrik Rosenbecker (SD)

Monika Klockars, v ordförande (M)

Jan Hansson (M)

Roseel Siewersdotter (SD)

Alessandro Lindskog (SD)

Bertil Jansson (M)

Niclas Nielsen (M)

Margareta Andergard (KD)

Egon Svensson (M)

Johan Montelius (L)

Lennart Holm (LPO)

Elin Axelsson (S)

Ulf Ljunggren (S)

Bo Stenberg (S)

Ulla Lundqvist (S)

Stina Sundling (S)

Libaan Mohamoud (S)

Tuula Marjeta (C)

Maria Norling (C)

Marie Lindh (V)

Ingalill Lennartdotter (MP)

**Föredragningslista**

<b>Nr.</b>	<b>Ärende</b>	<b>Dnr</b>
	<b>Val av justerare</b>	
	<b>Sekretessärenden</b>	
	<b>Beslutsärenden</b>	
1.	Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för socialnämnden 2022	SN 2023/70
2.	Delårsrapport 2023 för socialnämnden	SN 2023/88
3.	Uppföljning av internkontroll 2023 för socialförvaltningen	SN 2023/89
4.	Uppföljning bifallna motioner	
5.	Socialnämndens sammanträdestider år 2024	SN 2023/81
6.	Information från verksamheten september 2023	SN 2023/3
7.	Information från ordförande	
8.	<b>Delegationsärenden</b>	
9.	<b>Meddelanden</b>	



2023-10-11

SN 2023/70

Socialförvaltningen  
Peter Björklund

peter.bjorklund@lindesberg.se

Socialnämnden

## **Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för socialnämnden 2022**

### **Förslag till beslut**

Förvaltningen föreslår nämnden besluta att godkänna uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet år 2022 och överlämnar den till kommunstyrelsen.

### **Ärendebeskrivning**

Under 2022 har systematiskt arbetsmiljöarbete bedrivits inom Socialförvaltningens verksamheter (vård och omsorg, funktionsstöd samt individ och familj) vilket sammanfattas genom de bilagor som bifogas.

Att årligen följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig del av kvalitetsarbetet och arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Det har tidigare påpekats via Arbetsmiljöverkets inspektion att samtliga förvaltningar med tillhörande verksamheter och enheter i Lindesbergs kommun behöver utveckla och systematisera den årliga uppföljningen.

För år 2022 genomförde samtliga chefer inom socialförvaltningen checklista för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Varje verksamhet har genomfört uppföljning per enhet och rapporterat via gemensam mall i vårt system för verksamhetsuppföljning i Stratsys.

Att observera är att för ett antal enheter inom Socialförvaltningen finns tillhörande underliggande enheter där samma chef är enhetschef. Då enhetschef i de flesta fall har samordnat sina samtliga svar på överliggande enhet där underliggande enheter är inkluderade framstår det i checklistan som att flera svar inte är redovisade för underliggande enheter. En klar majoritet av samtliga chefer har svarat i förvaltningen vilket är totalt ca 30 chefer.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är ständigt under utveckling. Varje chef har en nyckelroll och det är viktigt att använda dialog som verktyg för att få alla medarbetare delaktiga i sin arbetsmiljö.

Madde Gustafsson  
Förvaltningschef

Peter Björklund, Anna Lindner  
Handläggare

**För åtgärd:**

Kommunstyrelsen

**För kännedom:**

Förvaltningschef

Verksamhetschefer

Samtliga enhetschefer inom förvaltningen

Utvecklingsstrateg

**Bilagor:**

Årlig uppföljning systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning SAM Socialförvaltningen

## Årlig uppföljning – checklista 2022 – 2022 (Socialnämnd)

0 0 0 19 av 19 Fråga

Checklista	Utfall	Fråga	Svar	Kommentar	Åtgärd	Ansvarig SAM	Datum
<p><b>Årlig uppföljning (Produkt)</b> Den här checklistan går igenom de grundläggande delarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Checklistan behandlar såväl hur arbetet bör genomföras som vad som ska dokumenteras. Den är lämplig att användas av chef och skyddsombud vid en granskning om hur väl verksamheten uppfyller kraven enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, exempelvis vid en årlig genomgång.</p> <p>Baseras på följande lagar och föreskrifter: AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) SFS 1977:1166 Arbetsmiljöförordning SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen (AML)</p> <p>Årlig uppföljning av SAM Enligt föreskriften, Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1, 11 §), ska arbetsgivaren varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och den ska vara skriftlig. Syftet är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskrifterna. Om det vid uppföljningen framkommer brister i arbetsmiljöarbetet ska dessa åtgärdas.</p> <p>Resultatet av uppföljningen är också ett underlag för arbetsmiljöarbetet kommande år. I samband med uppföljningen ska även arbetsmiljöfrågor som hanterats under året sammanfattas. Förbättringar som kunnat genomföras och de arbetsmiljöfrågor som fortfarande är aktuella beskrivs. Den årliga uppföljningen är ett viktigt verktyg för att fånga upp de gemensamma utmaningarna/riskerna i verksamheterna.</p> <p>Summeringen av dessa blir en redovisning till nämnden som följer upp hur arbetsmiljöarbetet fungerar och prioriteringar beslutas för kommande år.</p>		<p><b>1. Finns rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska gå till?</b></p> <p>Ge exempel</p>	<p>—</p> <p>23 st 27 st 2 st</p> <p>Nej Ja Ej svarat</p>				
		<p><b>2. Bedrivs arbetsmiljöarbetet i samverkan med skyddsombud och medarbetare?</b></p> <p>Hur bedrivs arbetsmiljöarbetet i samverkan med skyddsombud och medarbetare?</p>	<p>—</p> <p>24 st 27 st 1 st</p> <p>Nej Ja Ej svarat</p>				
		<p><b>3. Har chef tagit emot skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter?</b></p> <p>Skriv i kommentarer om fler än chef tagit emot skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter.</p>	<p>—</p> <p>24 st 25 st 3 st</p> <p>Nej Ja Ej svarat</p>				
		<p><b>4. Har de som tagit emot fördelning av arbetsmiljöuppgifter tillräcklig kunskap för sitt uppdrag?</b></p> <p>Till exempel gått Regionhälsans utbildning/ar: "Den goda arbetsplatsen" och "Organisatorisk och social arbetsmiljö".</p>	<p>—</p> <p>24 st 19 st 3 st 6 st</p> <p>Ej Relevant Ja Nej Ej svarat</p>				

Checklista	Utfall	Fråga	Svar	Kommentar	Åtgärd	Ansvarig SAM	Datum
		<p><b>5. Har skyddsombud/en tillräcklig kunskap för sitt uppdrag?</b></p> <p>Till exempelvis genomgått Regionhälsans utbildning: "Den goda arbetsplatsen" och "Organisatorisk och social arbetsmiljö".</p>	<p>24 st</p> <p>6 st 3 st 19 st</p> <p>Ej Relevant Ja Ej svarat Nej</p>				
		<p><b>6. Undersöks, bedöms och åtgärdas risker för ohälsa och olycksfall löpande?</b></p> <p>Ge exempel gällande såväl den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön.</p>	<p>24 st</p> <p>2 st 26 st</p> <p>Nej Ja Ej svarat</p>				
		<p><b>7. Genomfördes riskbedömningar under 2022 på enheten?</b></p> <p>Ge exempel på riskbedömningar och vad de gällde.</p> <p>Olika exempel på områden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verksamhetsförändringar</li> <li>- Hot och våld</li> <li>- Ensamarbete</li> <li>- Covid-19</li> <li>- Medicinska kontroller</li> <li>- Gravida och ammande medarbetare</li> <li>- Arbetsanpassning</li> <li>- Introduktion</li> <li>- Alkohol och droger</li> <li>- Första hjälpen eller/och krisstöd</li> </ul>	<p>24 st</p> <p>1 st 7 st 20 st</p> <p>Ej Relevant Ja Ej svarat Nej</p>				
		<p><b>8. Finns det skriftliga handlingsplaner för åtgärder som ni inte kunnat genomföra direkt?</b></p> <p>Ge exempel</p>	<p>24 st</p> <p>9 st 8 st 11 st</p> <p>Ej Relevant Ja Ej svarat Nej</p>				

Checklista	Utfall	Fråga	Svar	Kommentar	Åtgärd	Ansvarig SAM	Datum
		<p><b>9. Finns det åtgärder i era handlingsplaner?</b></p> <p>Ge exempel på åtgärder som finns i era handlingsplaner</p>	<p>24 st</p>  <p>6 st 3 st 19 st</p> <p>Ej Relevant Ja Ej svarat Nej</p>				
		<p><b>11. Görs uppföljning av de genomförda åtgärderna för att se om de fått önskad effekt?</b></p> <p>Ge exempel</p>	<p>25 st</p>  <p>3 st 2 st 22 st</p> <p>Ej Relevant Ja Ej svarat Nej</p>				
		<p><b>12. Finns det tydliga och välkända mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?</b></p> <p>Vid Ja-svar: Ange exempel på sådana mål som finns</p>	<p>24 st</p>  <p>9 st 19 st</p> <p>Nej Ja Ej svarat</p>				
		<p><b>13. Sjuktalet för enheten 2022</b></p> <p>Ange sjuktalet för enheten 2022</p>	<p>27 st</p>  <p>25 st</p> <p>Ja Ej svarat</p>				
		<p><b>14. Har sjuktalet förändrats sedan 2021?</b></p> <p>- Hur ser förändringen ut? - Vad beror förändringen på?</p>	<p>31 st</p>  <p>2 st 19 st</p> <p>Nej Ja Ej svarat</p>				

Checklista	Utfall	Fråga	Svar	Kommentar	Åtgärd	Ansvarig SAM	Datum
		<p><b>15. Har arbetsskador rapporteras på enheten under 2022?</b></p> <p>Hur många arbetsskador har rapporteras?</p> <p>Beskriv sammanfattande vad arbetsskadorna har berott på</p>	<p>—</p> <p>10 st</p> <p>25 st</p> <p>17 st</p> <p>Nej Ja Ej svarat</p>				
		<p><b>16. Har tillbud rapporteras på enheten under 2022?</b></p> <p>Hur många tillbud har rapporteras på enheten under 2022?</p>	<p>—</p> <p>11 st</p> <p>26 st</p> <p>15 st</p> <p>Nej Ja Ej svarat</p>				
		<p><b>17. Utredds ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud?</b></p>	<p>— Ej bedömt</p> <p>6 st</p> <p>Ej bedömt</p>				
		<p><b>18. Följs ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud upp?</b></p>	<p>— Ej bedömt</p> <p>6 st</p> <p>Ej bedömt</p>				
		<p><b>19. Får nyanställda, inhyrd personal och personal med nya arbetsuppgifter en bra introduktion där arbetsmiljö ingår?</b></p>	<p>— Ej bedömt</p> <p>6 st</p> <p>Ej bedömt</p>				



Checklista	Utfall	Fråga	Svar	Kommentar	Åtgärd	Ansvarig SAM	Datum								
		<p><b>20. Har Regionhälsan varit inkopplade i arbetsmiljöarbetet?</b></p> <p>Vid Ja-svar: I vilken typ av ärenden har Regionhälsan varit inkopplade (arbetsanpassning, rehabilitering, gruppinsats, annat arbetsmiljöarbete)?</p>	<p>—</p> <table border="1"> <caption>Survey Results for Question 20</caption> <thead> <tr> <th>Svar</th> <th>Antal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nej</td> <td>19 st</td> </tr> <tr> <td>Ja</td> <td>8 st</td> </tr> <tr> <td>Ej svarat</td> <td>25 st</td> </tr> </tbody> </table> <p>Legend: ■ Nej ■ Ja □ Ej svarat</p>	Svar	Antal	Nej	19 st	Ja	8 st	Ej svarat	25 st				
Svar	Antal														
Nej	19 st														
Ja	8 st														
Ej svarat	25 st														

# Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för socialförvaltningen 2022

Anna Lindner, HR-konsult  
Personalenheten

# Varför ska det systematiska arbetsmiljöarbetet följas upp?

- Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) 11 § ska arbetsgivaren följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet en gång per år.
- Syftet är att det egna arbetsmiljöarbetet ska granskas och motsvara de krav som finns i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Uppföljningen går ut på att bedöma om centrala delar finns och fungerar.



# Hur följer vi upp?

- Stratsys som verktyg och system
- Checklista – 19 frågor
- Alla chefer
- Enhet/arbetsplats - verksamhet - förvaltning – nämnd



# Centrala delar i uppföljningen

- Systematiskt arbetsmiljöarbete som en naturlig del i den dagliga verksamheten
- Samverkan
- Riktlinje för arbetsmiljö, mål och rutiner
- Uppgiftsfördelning, det vill säga delegering av arbetsmiljöuppgifter
- Kompetens
- Rutiner för undersökning och riskbedömning
- Årlig uppföljning
- Företagshälsovård



2023-10-11

SN 2023/88

Socialförvaltningen  
Peter Björklund

peter.bjorklund@lindesberg.se

Socialnämnden

## **Delårsrapport 2023 för socialnämnden**

Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår nämnden besluta

Att godkänna delårsrapport 2023 samt att överlämna den till Kommunstyrelsen.

### **Ärendebeskrivning**

Socialförvaltningens avvikelse per sista augusti uppgår till -25,2 Mnkr och helårsprognosen är -44,0 Mnkr (-7,1%). De största avvikelserna finns inom vård och omsorg samt funktionsstöd avseende personalkostnader då flera boenden har personal utöver budget kopplat till enskildas behov. Det är överlag en hög efterfrågan av verksamheternas insatser, men framförallt inom placeringar, HVB vuxna, HVB barn och familjehem.

Förvaltningen har inte *Ett* grunduppdrag utan det är uppdelat på sex grunduppdrag. Dels är det för de tre verksamheterna Vård och Omsorg, Funktionsstöd samt Individ och Familj. Dels är det perspektivet Arbetsgivare och för enheterna E-hälsa och Myndighet respektive Bemanningenheten. Då de två sistnämnda enheterna är förvaltningsövergripande har de egna grunduppdrag.

Grunduppdraget uppnås för Arbetsgivare, Vård och Omsorg samt E-hälsa och Myndighet. Medans grunduppdraget uppnås till stor del för Funktionsstöd, Individ och Familj samt Bemanningenheten.

Årets första tre månader präglades av Pandemin. Förvaltningen har arbetat ständigt med nya flexibla lösningar, modeller för samarbete och en förmåga att agera utifrån snabbt förändrade förutsättningar.

Förvaltningen har tillsammans med övriga kommuner och Region Örebro län arbetat fram en regional kompetensutvecklingsplan, utifrån Nära vård, för att tillsammans möta de utmaningar verksamheterna står inför, både när det gäller framtida kompetenser och den stora personalbrist som väntas. Ett utvecklingsområde och prioriterat område är att säkra framtida språkkompetenser främst inom Vård och Omsorg och Funktionsstöd. Kompetensförsörjningen gällande socialsekreterare är också en väldigt stor utmaning framöver. Gruppen har en större rörlighet på arbetsmarknaden och kraven på arbetsgivaren har förändrats.

Från och med 1 juli är undersköterska en skyddad yrkestitel, med syfte att bli ett mer attraktivt yrke med förhöjd status.

Att få till schema för medarbetare kommer att bli en viktig och stor utmaning för förvaltningen utifrån nya direktiv med 11 timmars dygnsvila och 36 timmars veckovila. Detta kommer att leda till en betydligt högre personalkostnad och dels till utmaning med bemanning och rätt kompetens. Delade turer på schemat kommer till stor del att försvinna.

Riktlinjer inom biståndshandläggning för boendestöd har under våren reviderats och antagits av Socialnämnden.

Samtliga enheter inom vård och omsorg erbjuder olika former av gemensamma aktiviteter för enskilda. Sommarkollo för äldre personer som upplever ensamhet har genomförts vid två omgångar, en vecka för respektive omgång.

När det gäller friska medarbetare har den totala andelen sjukskrivningar minskat med drygt en procentenhet i jämförelse med samma period förra året.

Heltid som norm har givit att fler medarbetare arbetar heltid. Här ger vi alla nyanställningar en heltidstjänst. Dessutom får de som slutfört en examen i vård och omsorgsprogrammet (gymnasiet respektive vuxenutbildningen) provanställning på 100 %. Andelen tillsvidare med heltidsanställning har ökat med 2 % enheter, till 72%.

Förvaltningen tillsammans med LIBO/FALAB arbetar med ett stort arbetsprojekt gällande nya boendeformer i framtiden. Projektet omfattas bland annat kartläggning av boendeplatser för äldre, lokaler för särskilda boenden och korttidsboende, lokaler för LSS boende samt förebyggande arbete inom individ och familj.

Enheten för E-hälsa och myndighet har tillsammans med Funktionsstöd ett fortsatt arbete gällande implementering och utveckling av IBIC, individens behov i centrum. Nästa steg i implementeringen kommer ske inom Vård och omsorgs särskilda boenden.

Förvaltningen har pågående olika utvecklingsdialoger för utvecklad samverkan både med Tillväxtförvaltningen och Barn- och utbildningsförvaltningen. Detta utifrån kommungemensamma komplexa utmaningar samt egna förvaltningsmål där samverkan är en förutsättning.

Madde Gustafsson  
Förvaltningschef

Peter Björklund och Linn Tallberg  
Handläggare

**För kännedom:**

Förvaltningschef

Ekonom

Utvecklingsstrateg

**Bilagor:**

Delårsrapport 2023

PowerPoint delårsrapport 2023





# **Delårsrapport jan-aug**

**Tertial 2 2023**

**Socialnämnd**



## Innehållsförteckning

<b>1 Verksamhetsberättelse .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Sammanfattning.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Ekonomi.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Grunduppdrag.....</b>	<b>12</b>
<b>1.4 Kvalitetsfaktorer .....</b>	<b>14</b>
<b>1.5 Utvecklingsmål.....</b>	<b>31</b>
<b>1.6 Planerade förbättringsåtgärder.....</b>	<b>39</b>

# 1 Verksamhetsberättelse

## 1.1 Sammanfattning

Årets första tre månader präglades av Pandemin. Förvaltningen har arbetat ständigt med nya flexibla lösningar, modeller för samarbete och en förmåga att agera utifrån snabbt förändrade förutsättningar.

Förvaltningen har tillsammans med övriga kommuner och Region Örebro län arbetat fram en regional kompetensutvecklingsplan, utifrån Nära vård, för att tillsammans möta de utmaningar verksamheterna står inför, både när det gäller framtida kompetenser och den stora personalbrist som väntas. Ett utvecklingsområde och prioriterat område är att säkra framtida språkkompetenser främst inom Vård och Omsorg och Funktionsstöd. Kompetensförsörjningen gällande socialsekreterare är också en väldigt stor utmaning framöver. Gruppen har en större rörlighet på arbetsmarknaden och kraven på arbetsgivaren har förändrats.

Från och med 1 juli är undersköterska en skyddad yrkestitel, med syfte att bli ett mer attraktivt yrke med förhöjd status.

Att få till schema för medarbetare kommer att bli en viktig och stor utmaning för förvaltningen utifrån nya direktiv med 11 timmars dygnsvila och 36 timmars veckovila. Detta kommer att leda till en betydligt högre personalkostnad och dels till utmaning med bemanning och rätt kompetens. Delade turer på schemat kommer till stor del att försvinna.

Riktlinjer inom biståndshandläggning för boendestöd har under våren reviderats och antagits av Socialnämnden.

Samtliga enheter inom vård och omsorg erbjuder olika former av gemensamma aktiviteter för enskilda. Sommarkollo för äldre personer som upplever ensamhet har genomförts vid två omgångar, en vecka för respektive omgång.

När det gäller friska medarbetare har den totala andelen sjukskrivningar minskat med drygt en procentenhet i jämförelse med samma period förra året.

Heltid som norm har givit att fler medarbetare arbetar heltid. Här ger vi alla nyanställningar en heltidstjänst. Dessutom får de som slutfört en examen i vård och omsorgsprogrammet (gymnasiet respektive vuxenutbildningen) provanställning på 100 %. Andelen tillsvidare med heltidsanställning har ökat med 2 % enheter, till 72%.

Förvaltningen tillsammans med LIBO/FALAB arbetar med ett stort arbetsprojekt gällande nya boendeformer i framtiden. Projektet omfattas bland annat kartläggning av boendeplatser för äldre, lokaler för särskilda boenden och korttidsboende, lokaler för LSS boende samt förebyggande arbete inom individ och familj.

Enheten för E-hälsa och myndighet har tillsammans med Funktionsstöd ett fortsatt arbete gällande implementering och utveckling av IBIC, individens behov i centrum. Nästa steg i implementeringen kommer ske inom Vård och omsorgs särskilda boenden.

Förvaltningen har pågående olika utvecklingsdialoger för utvecklad samverkan både med Tillväxtförvaltningen och Barn- och utbildningsförvaltningen. Detta utifrån kommungemensamma komplexa utmaningar samt egna förvaltningsmål där samverkan är en förutsättning.

## 1.2 Ekonomi

**Socialförvaltningens** budgetavvikelse per sista augusti uppgår till -25,2 Mnkr och helårsprognos är -44,0 Mnkr (-7,1%). Förgående årsutfall -33,9 Mnkr.

**Statsbidrag.** Vård och omsorg har 9,5 Mnkr att använda år 2023 (statsbidrag för minskade timvikarier). 1,5 Mnkr av dessa kommer att användas för inköp av sängar och madrasser, resterande 8,0 Mnkr ger en minskad negativ avvikelse på resultatet.

Socialförvaltningen väntar ytterligare på beslut om 8,7 Mnkr från statsbidrag (minskade timvikarier) att använda 2023. Prognosen med dessa medel för hela socialförvaltningen hade hamnat på -35,3 Mnkr.

**PO-pålägg.** Den ökade inflationen har inneburit att personalomkostnadspålägget höjts med 4,38 procentenheter, vilket påverkar det totala utfallet negativt. 5,6 Mnkr av ökningen är kompenserat i budgeten, som till viss del täcker den ökade kostnaden.

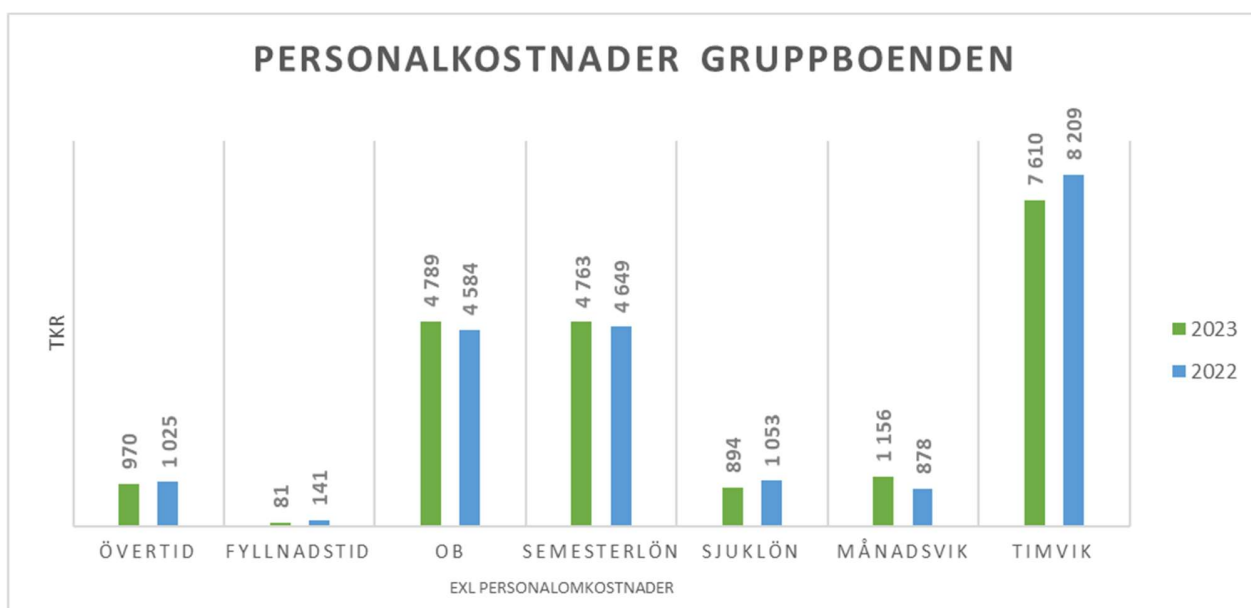
**Inflationen.** Sedan August 2022 har matpriserna ökat med 9,2%. För socialförvaltningens del har det inneburit ökade kostnader med 1,4 Mnkr jämfört med budget under perioden januari - augusti 2023.

**Förvaltningsledning och Administration.** Avvikelse -1,3 Mnkr, prognos -1,5 Mnkr. Den negativa prognosen beror i synnerhet på kostnader i form av digitalisering och licenser som ökat kraftigt de senaste året.

**Funktionsstöd.** Avvikelse -7,6 Mnkr, prognos -14,9 Mnkr (förgående årsutfall -14,7 Mnkr).

Administration. Avvikelse -0,3 Mnkr, prognos -0,5 Mnkr (förgående årsutfall -0,7 Mnkr). Två administratörer har ersatt en enhetscheftjänst som varit vakant under 8 månader, varav en delvis gått utöver budget.

Gruppbostad. Avvikelse -4,4 Mnkr, prognos -7,0 Mnkr (förgående årsutfall -6,3 Mnkr). Det är flera boenden som har personal utöver budget kopplat till enskildas behov, likt förgående år. Sjukfrånvaron har minskat något i år och därmed har också kostnaderna för timvikarier och övertid minskat något i jämförelse med förgående år. Dock är kostnaderna fortfarande på en hög nivå. Utifrån den nya lagen om 11 timmars dygnsvila räknar gruppbostäderna med att behöva tillsätta 5 extra medarbetare för att få ett funktionellt schema.



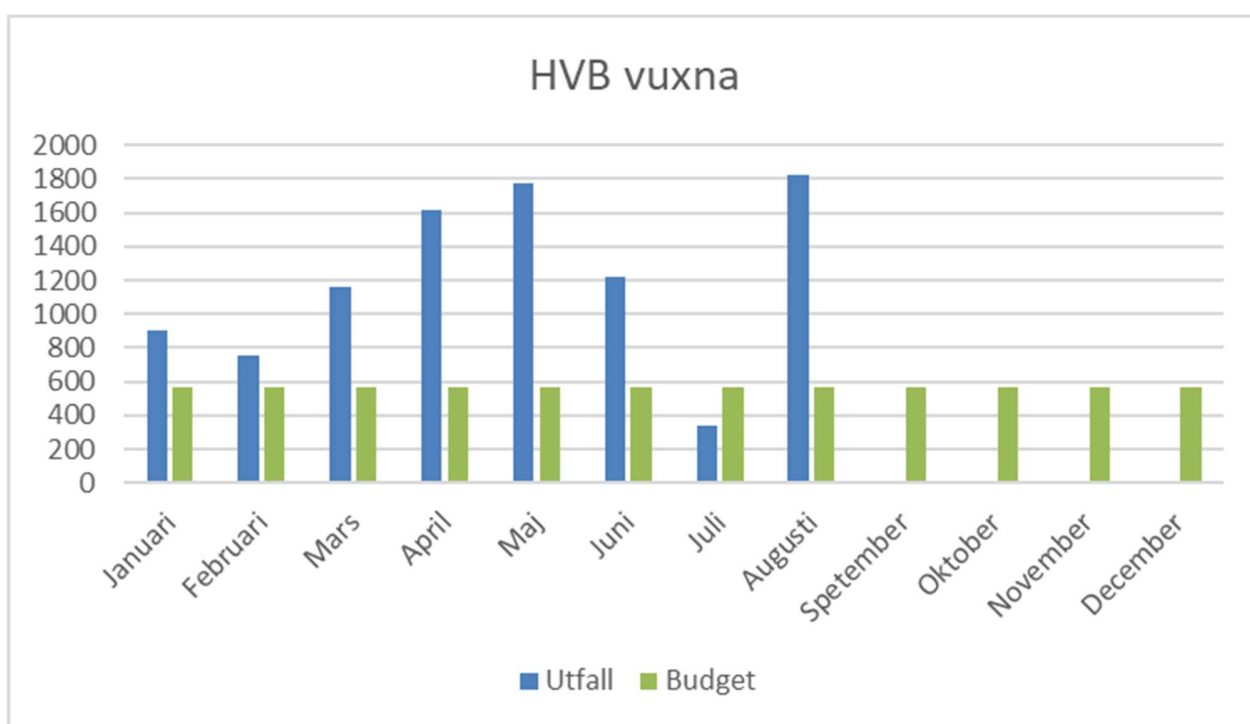
Barn- och ungdomsboende externt. Avvikelse - 0,1 Mnkr, prognos -1,0 Mnkr. En placering utöver budget under 6 månader.

Externa Placeringar vuxna. Avvikelse -3,9 Mnkr, prognos -5,5 Mnkr (föregående årsutfall -5,1 Mnkr). Det är från början av året fyra placeringar utöver budget som förväntas fortgå tills vidare, samt en placering med ökade kostnader per dygn som förväntas tas hem 1 november.

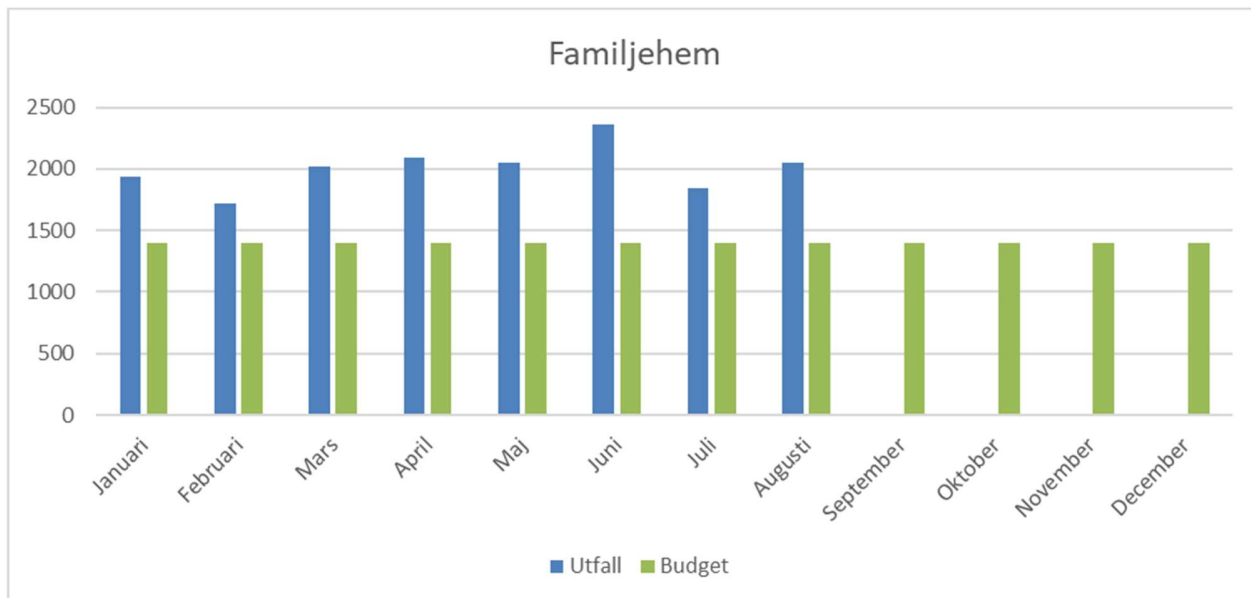
**Individ och familj.** Avvikelse -6,8 Mnkr, prognos -10,7 Mnkr. (föregående årsutfall +4,2 Mnkr).

HVB vuxna. Avvikelse -5,2 Mnkr, prognos -6,0 Mnkr (föregående årsutfall -4,2 Mnkr).

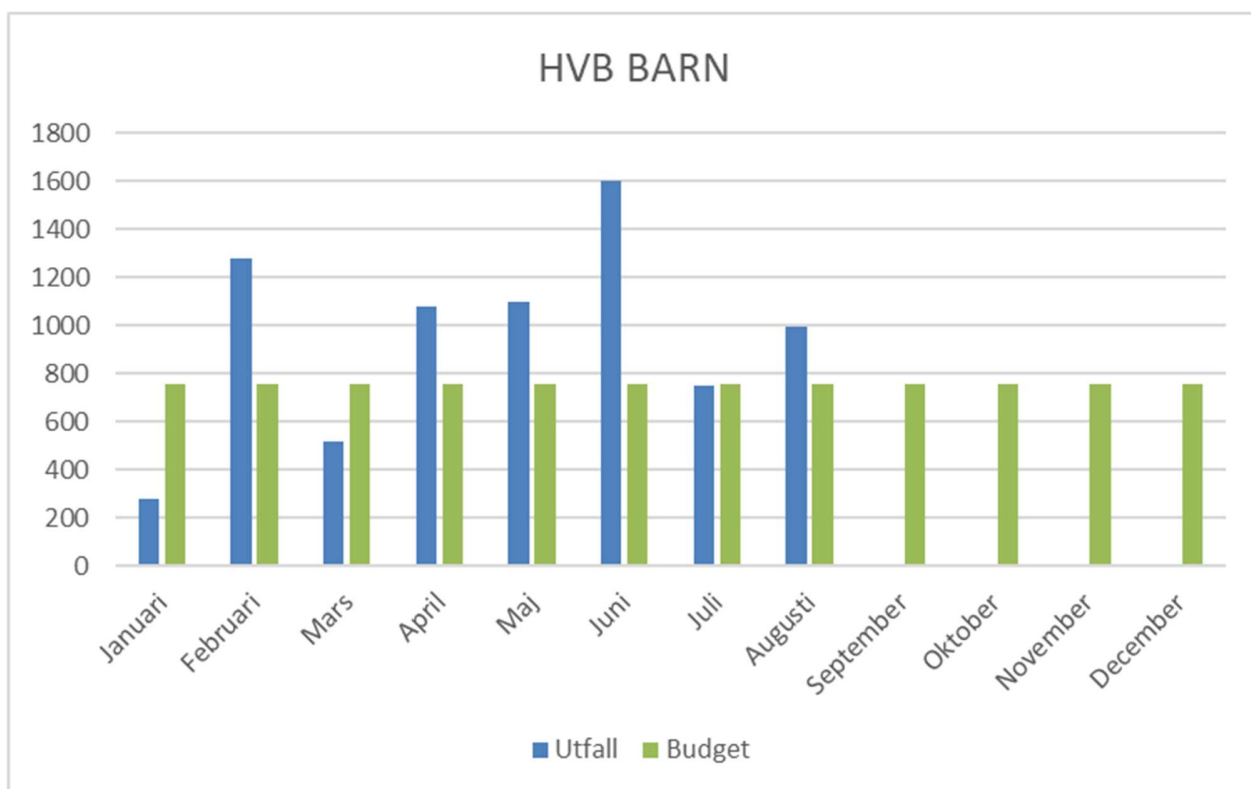
Fortsatt högt flöde fram till och med juli, 1 ny LVM från och med augusti som förväntas fortgå året ut. Totalt 24 stycken placeringar under perioden januari-augusti 2023 i jämförelse med 12 stycken placeringar år 2022, vilket innebär att antalet placeringar ökat med det dubbla.



Familjehem. Avvikelse -5,1 Mnkr, prognos -5,4 Mnkr (föregående årsutfall -1,7 Mnkr). Antalet barn i familjehem ökar i jämförelse med föregående, både ökad andel barn i egna familjehem samt två fler konsulentstödda familjehem än föregående år samma period. En del av kostnaden för konsulentstödda familjehem kommer finansieras av statsbidrag.

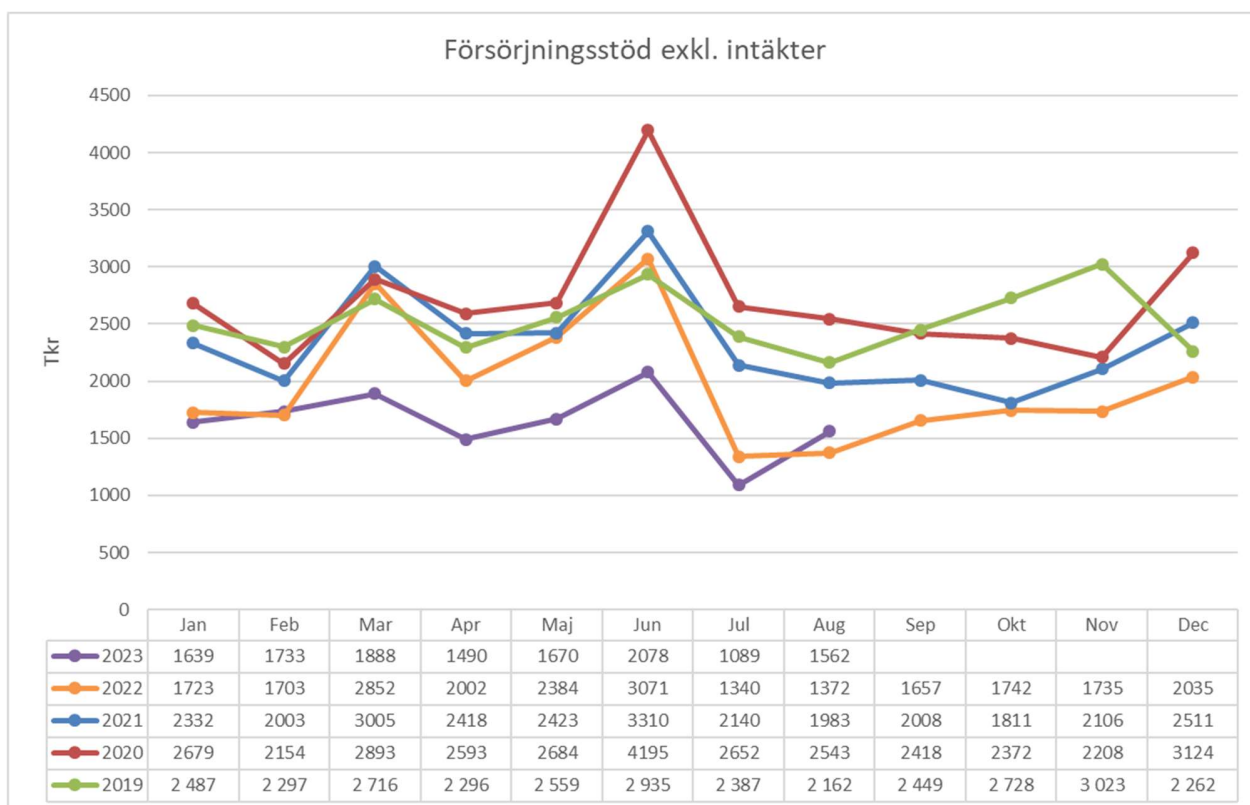


HVB barn. Avvikelse -2,0 Mnkr, prognos -2,5 Mnkr (föregående årsutfall 3,6 Mnkr). Det har varit flera placeringar under början av året jämför med föregående år samma period. Placeringarna från juli månad har fördubblats i jämförelse med föregående år samma period.



Barn- och ungdomsgruppen. Avvikelse -3,6 Mnkr, prognos -4,8 mnkr (föregående år 0,6 Mnkr). vakanta tjänster samt ung grupp som ersätts med konsulter, två konsulter förväntas fortgå året ut.

Ekonomiskt bistånd. Avvikelse 5,4 Mnkr, prognos 5,0 Mnkr (föregående årsutfall 3,4 mnkr). Den positiva utvecklingen är på grund av att ärendemängden fortsatt minskat under första halvåret 2023, både pågående- och nyinkomna ärenden. En mindre ökning av nya ärenden har skett under augusti.

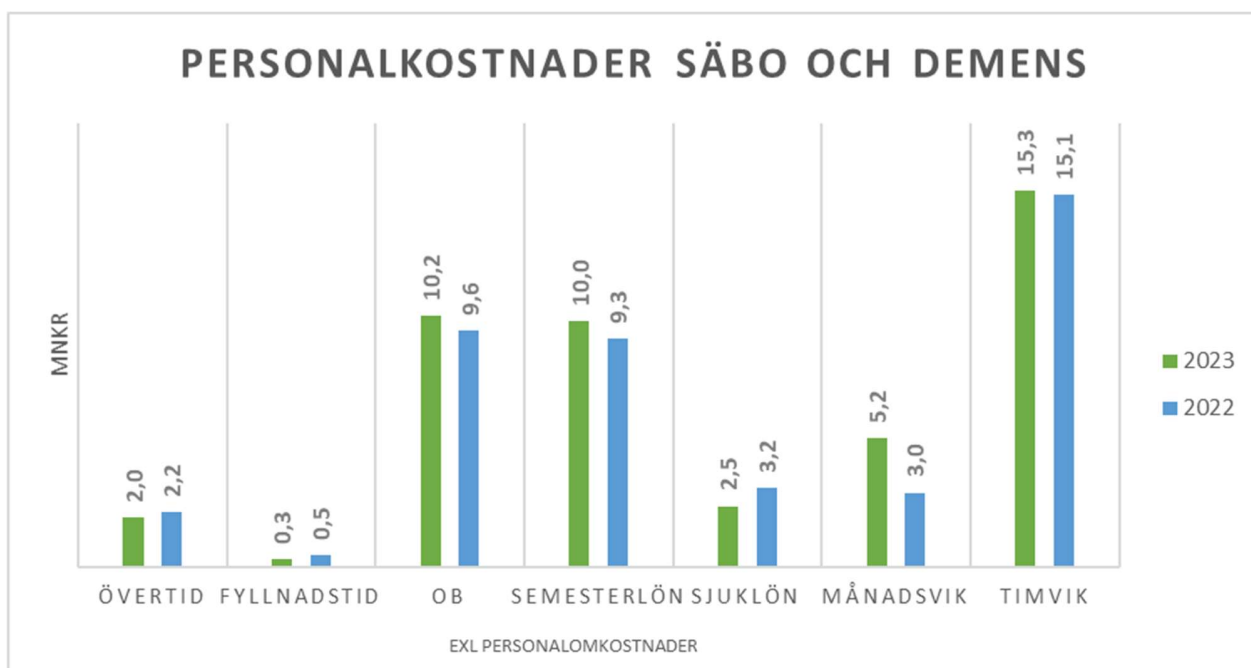


**Vård och omsorg.** Avvikelse -15,7 Mnkr, prognos -24,9 Mnkr (föregående årsutfall -22,7 Mnkr).

Administration. Avvikelse 2,7 Mnkr, prognos 2,0 Mnkr (föregående årsutfall 4,7 Mnkr). Det har varit flera vakanta tjänster under året, då det varit fortsatt svårt att rekrytera enhetschefstjänster. En konsult är fortsatt inhyrd för att täcka vakant tjänst. Den positiva prognosen är således inte positiv för verksamheten.

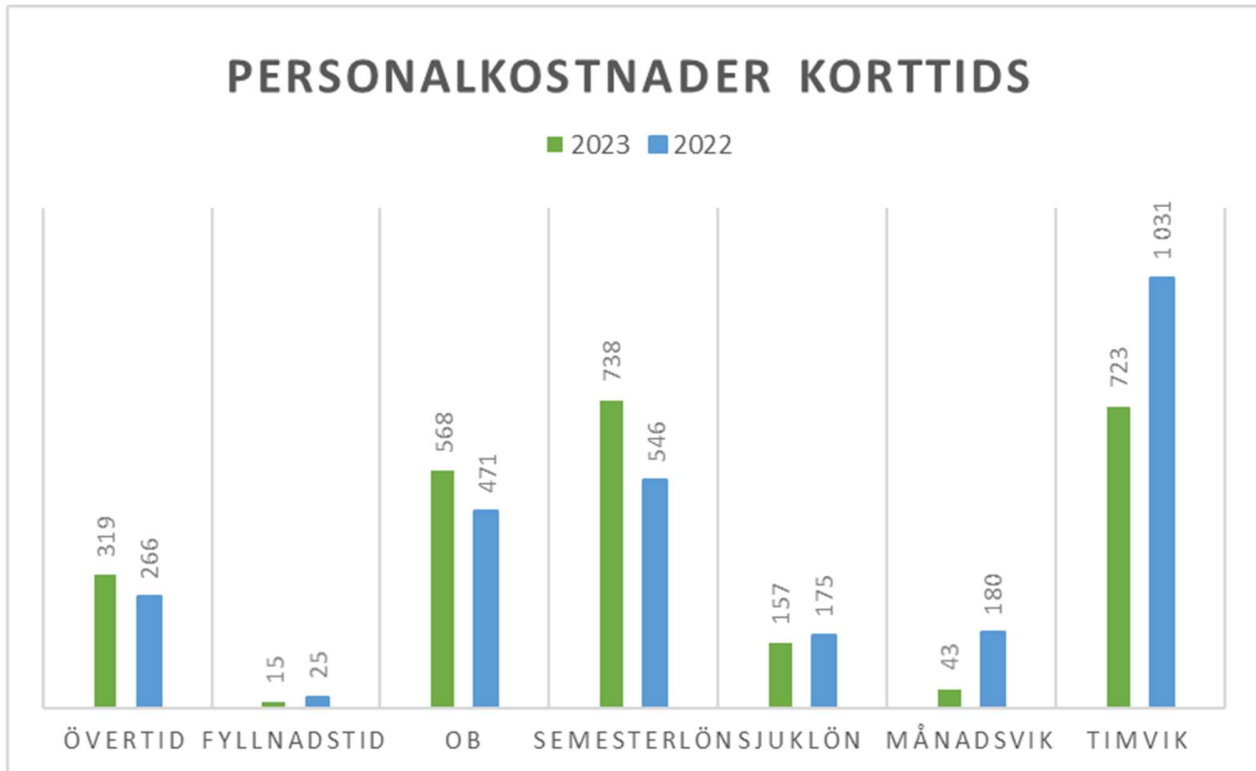
Sjuksköterskor. Avvikelse -2,9 Mnkr, prognos -3,5 Mnkr (föregående årsutfall -2,7 Mnkr). Det är fortsatt ökad vårdtyngd inom vård och omsorg, flera vakanta tjänster och svårt att få tag i vikarier vilket genererat inhyrd personal under en längre period.

Särskilt boende/demens. Avvikelse -12,5 Mnkr, prognos -18,9 Mnkr (föregående årsutfall -16,1 Mnkr). Det är flera boenden med tillfällig extra resurs kopplat till enskildas behov dygnet runt. Sjukfrånvaron har minskat i förhållande till föregående år, däremot fortsätter vikariekostnaderna att öka och övertiden ligger på en snarlik nivå. Utifrån den nya lagen om 11 timmars dygnsvila räknar särskilt boende/demens med att behöva tillsätta 19 extra medarbetare för att få till ett funktionellt schema.

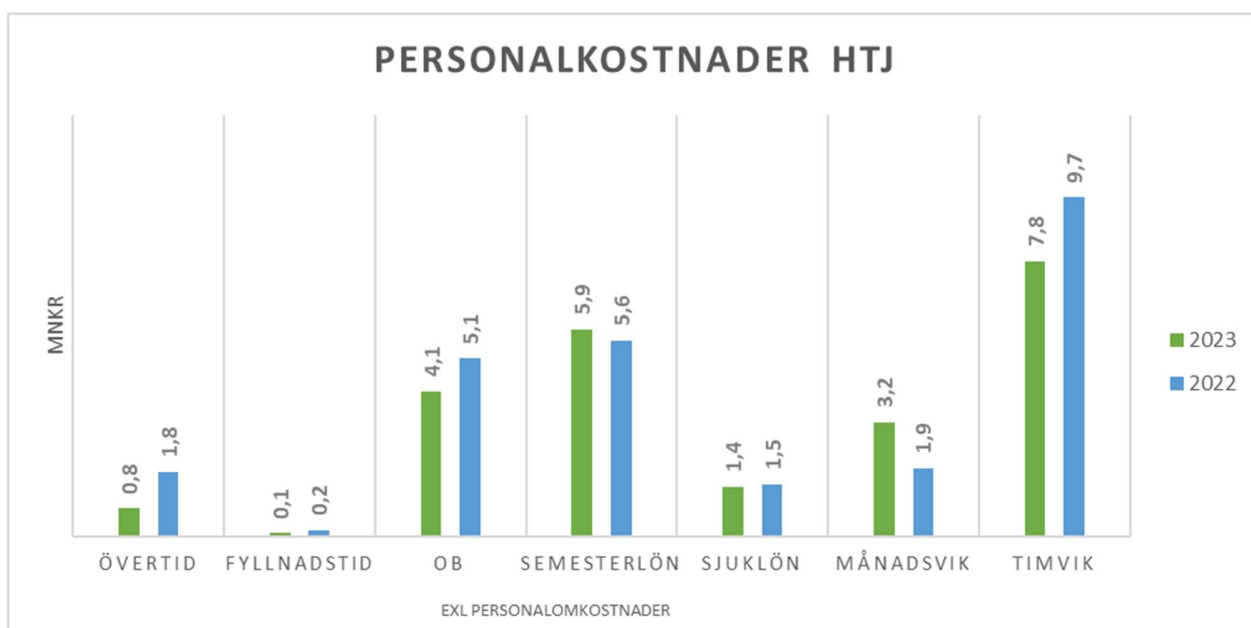
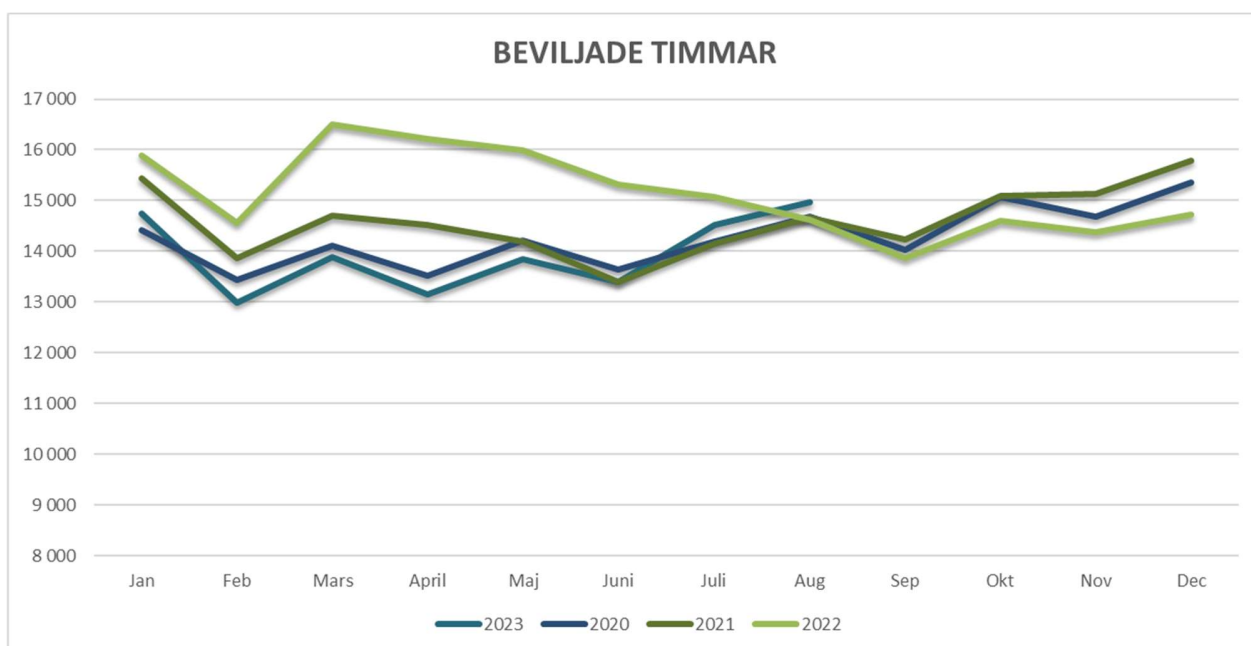




Korttidsvård. Avvikelse -0,8 Mnkr, prognos -1,3 Mnkr. Det har under en längre period varit höga övertidskostnader på grund av dygnet runt insatser. På grund av platsbrist har även köp av korttidsplats från annan kommun gjorts. Utifrån den nya lagen om 11 timmars dygnsvila räknar korttidsvården med att behöva tillsätta 3 stycken extra medarbetare för att få till ett funktionellt schema.



Hemtjänst. Avvikelse -2,4 Mnkr, prognos -4,0 Mnkr (föregående årsutfall -9,4 Mnkr). Socialförvaltningen fick en utökad budgetram med 5,0 Mnkr till hemtjänsten 2023, dessa medel har fördelats ut enligt hemtjänstens resursfördelningsmodell. Antalet beviljade timmar har minskat i förhållande till föregående år samma period januari-augusti. Vilket medför att övertidskostnaden och timvikariekostnaden har minskat rejält från föregående år samma period. Sjukfrånvaron har också minskat medans månadsvikariekostnaderna ökat. Enligt resursfördelningsmodellen fattas cirka 13 årsarbetare om de beviljade timmarna fortsätter på den här nivån året ut (föregående år fattades ca 25 årsarbetare). Däremot har dem beviljade timmarna ökat under augusti månad och mycket talar för att dem kommer fortsätta att öka i och med den växande kön på särskilt boende/demens. Kostnad per timme har ökat med 71 kr i snitt sedan föregående år samma period, vilket är en kombination av ökade personalkostnader och minskade beviljade timmar.



**Driftsredovisning (netto)**

Verksamhet	Utfall	Ack budget	Avvikelse	Helårsprognos	Budget helår	Budgetavvikelse helår
Förvaltningsledning och administration	21,4	20,1	-1,3	31,7	30,2	-1,5
Funktionsstöd	109,1	101,5	-7,6	167,9	153,0	-14,9
Individ- och familj	75,9	69,1	-6,8	114,2	103,5	-10,7
Vård och omsorg	230,3	214,6	-15,7	347,7	322,8	-24,9
Minskade timvik stb 2023	0,1	6,3	6,2	1,5	9,5	8,0
<b>Totalt</b>	<b>436,8</b>	<b>411,6</b>	<b>-25,2</b>	<b>663,0</b>	<b>619,0</b>	<b>-44,0</b>







**Investeringar**

Projektnamn	Utfall period	Helårsprognos	Budget	Budgetavvikelse helår
-------------	---------------	---------------	--------	-----------------------

---

**Totalt**

## 1.3 Grunduppdrag

Grunduppdrag	Uppfyllelse av grunduppdrag
Arbetsgivare	 Grunduppdraget uppnås
Funktionsstöd	 Grunduppdraget uppnås till stor del
Vård och Omsorg	 Grunduppdraget uppnås
Individ och familj	 Grunduppdraget uppnås till stor del
E-hälsa och Myndighet	 Grunduppdraget uppnås
Bemanningsenheten	 Grunduppdraget uppnås till stor del

### Arbetsgivare

#### Socialnämnd

Förvaltningen huvudsakliga huvuduppdrag har varit att leverera verksamheternas grunduppdrag. Förvaltningen har kartlagt behov av kompetensutveckling inom flera områden i syfte att möta framtida rekryteringsbehov det innefattar strategisk kompetensförsörjning, behov av nya tjänster och vara en attraktiv arbetsgivare. Arbetet med kompetensförsörjning är en stor, viktig och prioriterad fråga inom samtliga verksamheter. Arbetet utgår till delar utifrån den länsgemensamma kompetensförsörjningsplanen Nära vård.

#### Funktionsstöd

Grunduppdraget utifrån LSS och HSL är det god levnadsnivå som ska uppnås, idag uppfylls det till stor del. Men delar behöver utvecklas och det finns oro framöver. Det är alltid den enskildes behov i fokus där verksamheten totalt sett levererar god omsorg. Dock är det stor oro för framtida utmaningar i verksamheten vad gäller bemanning, mängden arbetskraft, rätt och tillräckligt hög kompetensnivå inkluderat språkkompetens. Kompetensförsörjningsfrågan är en prioriterad fråga för verksamheten och förvaltningen.

Den nya lagen om 11 timmars dygnsvila kommer att påverka de enskilda som har personlig assistans negativt, det kommer att krävas att fler personliga assistenter i grupper där det redan idag är svårt att rekrytera lämplig personal och i grupper där den enskilde kommer att må sämre då fler personal kommer att dela på arbetspassen.

Att säkerställa framtida behov av platser är en stor utmaning då nuvarande lokaler inom funktionsstöd inte är utformade för dagens behov. Det gäller både daglig verksamhet och boenden. Idag är målgruppen annorlunda med en i högre utsträckning samsjuklighet av missbruk, psykisk ohälsa, utåtagerande och andra omfattande funktionsnedsättningar.

### Vård och omsorg

#### Särskilda boenden

Grunduppdraget utifrån SoL och HSL är det skälig levnadsnivå som ska uppnås, idag uppfylls det. Men delar behöver utvecklas och det finns oro framöver. Det är alltid den enskildes behov i fokus där verksamheten totalt sett levererar god vård och omsorg. Dock är det stor oro för framtida utmaningar i verksamheten vad gäller mängden arbetskraft, rätt och tillräckligt hög kompetensnivå inkluderat språkkompetens. Kompetensförsörjningsfrågan är en prioriterade fråga för verksamheten och förvaltningen.

Ett stort växande problem är antalet platser på särskilt boende, antalet individer som väntar på boendeplats i september 2023 är 50 st. Av de är ungefär hälften i väntan på plats för demensboende. Kommunen har tre månader enligt lagstiftning att verkställa plats för enskild, för att undvika sanktionsavgift, och erbjuda skälig levnadsnivå. Nästan samtliga på kommunens korttidsboende väntar idag på plats till Särskilt boende.

### **Hemtjänst**

Grunduppdraget uppnås. Hemtjänsten verkställer alla biståndsbeslut inom några dagar. Det är alltid den enskildes behov i fokus där verksamheten totalt sett levererar god vård och omsorg totalt. På individnivå är det avhängt den anställdes kompetensnivå. Kompetensförsörjningsfrågan är en prioriterade fråga för verksamheten och förvaltningen. Det finns en stor oro för utmaningar att få bra och rätt kompetens bland undersköterskor vid rekrytering. Det gäller både i antal men också att undersköterskorna har tillräckligt bra kompetens, inkl språket, att utföra sitt uppdrag.

## Individ och familj

De stora samhälliga förändringar och problem som pågår ställer väldigt stora krav på samtliga verksamheter och dess personal med chefer inom Individ och familj. Ett högt inflöde av ärenden både inom Barn & ungdom och Vuxen gör att det kräver ständiga omprioriteringar. Med utgångspunkt i grunduppdraget så finns idag inte tillräckligt med ekonomiska och personella resurser för att möta de ständigt ökade behoven från kommunens invånare.




## E-hälsa och Myndighet







Då verksamheten har mognat i grunduppdraget arbetar man nu vidare med att inte bara förvalta systemen utan även att utveckla och anpassa verksamhetens behov och nytta för den enskilde.







## Bemanningsenheten

Bemanningsenheten är inne i en organisationsförändring och till delar omgjort uppdrag sedan början av 2023. Där enheten levererar till stora delar mot grunduppdraget.

### 1.4 Kvalitetsfaktorer

Kvalitetsfaktor	Grad av kvalitet	Kvalitetsindikator	Utfall 2022	Utfall 2023	Trend
Effektiva och kvalitetssäkrade bemanningsprocesser	 Kvalitén är på väg att uppnås	Andel nöjda enhetschefer %			—
		Andel tillsatta vikariebeställningar %			—
VoO - Åldras i trygghet	 Kvalitén är på väg att uppnås	Upplevd trygghet inom hemtjänst %	88 %		—
		Upplevd trygghet inom särskilt boende %	87 %		—
		Personalkontinuitet hemtjänst, antal personer som en hemtjänsttagare möter under 14 dagar, medelvärde	15,2	13,9	↘
Attraktiv arbetsgivare med fokus på arbetsmiljö, ledarskap, medarbetarskap och kompetensförsörjning	 Kvalitén är på väg att uppnås	Resultat i medarbetarenkätens fråga om att se fram emot att gå till arbetet	3,89 %		—

Kvalitetsfaktor	Grad av kvalitet	Kvalitetsindikator	Utfall 2022	Utfall 2023	Trend
Effektiva och kvalitetssäkrade rekryteringsprocesser	 Kvalitén är på väg att uppnås	Andel avslutade vikarier efter 100 dagar %			—
		Andel nöjda enhetschefer %			—
IoF - Bra bemötande inom socialtjänsten	 Kvalitén är på väg att uppnås	Resultat klientenkät			—
Myndighet - Service & rättssäkerhet	 Kvalitén uppnås	Väntetid antal dagar LSS-insatser mellan beviljat till verkställd insats, medelvärde.	46,1		—
		Väntetid antal dagar mellan beviljat till verkställt SÄBO-insats, medelvärde	55,7		—
VoO - Meningsfull tillvaro	 Kvalitén är på väg att uppnås	Aktiviteterna på SÄBO nöjdhet %	34 %		—
Friska medarbetare	 Kvalitén är på väg att uppnås	Sjukfrånvaro hos medarbetare	8,57 %	7,52 %	↘
IoF - Service och rättssäkerhet	 Kvalitén är på väg att uppnås	Andel rätt i förvaltningsrätten % (familjeenheten och försörjningsstöd)	95		—
		Andel avslutade barnutredningar där barnets delaktighet är dokumenterad från 5 år	63 %	59 %	↘
		Utredningstid i antal dagar, från påbörjad utredning till avslutad utredning, medelvärde. Familjeenheten.	82		—
		Väntetid i antal dagar från ansökan vid nybesök till beslut inom försörjningsstöd, medelvärde.	10		—
		Utredningstid i antal dagar från påbörjad utredning till avslutad utredning för vuxna med missbruksproblem 21+, medelvärde	40		—
		Väntetid i antal dagar från ansökan vid nybesök till beslut inom familjeenheten, medelvärde.			—

Kvalitetsfaktor	Grad av kvalitet	Kvalitetsindikator	Utfall 2022	Utfall 2023	Trend
		Väntetid i antal dagar från ansökan vid nybesök till beslut inom Öppen vården, medelvärde.			—
		Utredningstid i antal dagar, från påbörjad utredning till avslutad utredning, medelvärde. Försörjningsstöd.			—
VoO - God och säker vård HSL kopplat till Nära vård	 Kvalitén är på väg att uppnås	Läkemedelsgenomgångar			—
		Antal genomförda lokala teamsamverkan			—
		Mäta trygghet utifrån sina vård och omsorgskontakter genom Vård och omsorgskollen			—
VoO - Omsorg av god kvalitet	 Kvalitén är på väg att uppnås	Andel nöjda enskilda med hemtjänst %	88 %		—
		Andel nöjda enskilda på särskilt boende %	75 %		—
E-hälsa - Driftsäkra system	 Kvalitén är på väg att uppnås	Antal viva/server driftstörningar	1		—
Likvärdig och rättssäker biståndsbedömning inom äldreomsorgen	 Kvalitén uppnås	Strukturerade samråd			—
		Strukturerade Teamträffar			—
		Extern handledning			—
		Revidering riktlinjer			—
Delaktighet och tillgodosedda behov	 Kvalitén är på väg att uppnås	Andel personer med en aktuell genomförandeplan som innehåller dokumentation om delaktighet LSS-insatser %	72 %		—
Säkerställa framtida behov av insatser	 Kvalitén är på väg att uppnås	Behovsanalys			—



## Effektiva och kvalitetssäkrade bemanningsprocesser

### Bemanningsenheten

Arbetet med bemanning ska vara effektiv och kvalitetssäkrat. Att arbeta med bemanning inom förvaltningen är en komplex och till vissa delar svår fråga. Det har bland annat medfört att förvaltningens bemanningsenhet har vissa organisatoriska förändringar framför sig som ska träda i kraft den 1 oktober. Med de ändringarna är förhoppning att arbetet ska bli än bättre.

### Vård och Omsorg - Åldras i trygghet

#### Vård och omsorg

Verksamheten har under våren arbetat aktivt med att så många som möjligt skall besvara Socialstyrelsens enkät för 2023. Det har ännu inte presenterats resultat för det i skrivande stund. Verksamheten arbetar aktivt med de ombudsroller som medarbetarna har på respektive enheter.

#### Hemtjänst

Personalens bemötande och förhållningssätt emot den enskilde är väldigt viktigt i ett arbetet för trygghet. Att man lyssnar på vad den enskilde säger och hur den uppfattar saker. Det lyfts vid medarbetarsamtal och vid introduktion. Man har också reflekterande samtal i personalgrupp och chef.

Det finns en vilja att det ska bli så kontinuerligt och så få antal personal som möjligt för den enskilde, men det finns också utmaningar utifrån schemaläggning och vad det finns för kompetenser i teamet. Personalkontinuiteten, antal personer som den enskilde möter, har sjunkit med nästan 1 person denna period i jämförelse med för ett år sedan. Vilket är positivt för den enskilde, den trenden har varit ett tag. För tertiäl 2 så är resultat 13,9 personer. En stor bidragande orsak till det är en utveckling av bättre planering i arbetet med schemaplanering och insatser för den enskilde. Det skiljer dock en del mellan de olika hemtjänstområdena inom kommunen, det behövs att analysera vidare. Vikt läggs också på kontinuitet att den enskilde får sin fasta omsorgskontakt enligt nya lagstiftningen. Att gruppen jobbar i mindre team med områdesinriktning för att de enskilda ska känna sig trygga.

Otrygghet och osäkerhet för den äldre påverkas av omvärldsfaktorer såsom att äldre utsätts för brott av personer som utger sig för att vara andra under falsk legitimitet. Därför är det viktigt att personalen är tydliga med vem de är när de besöker de enskilda äldre. All personal har legitimation och yrkeskläder.

Nya vikarier ges god introduktion av ordinarie personal för att möta de enskildas behov av trygghet.

#### Särskilda boenden (SÄBO)

Har ökat antalet anställda undersköterskor, genomfört höjd bemanning utifrån sjukfrånvaron det har gett högre kontinuitet för enskilda i verksamheten.

Enheter försöker att tidigt hantera avvikelser samt uppmuntran till att skriva avvikelser.

Minst två gånger per år delas synpunkter och klagomål ut för att uppmuntra enskilda samt anhöriga att uttrycka sig.

Årliga anhörigträffar för varje verksamhet för trygghet, gemenskap och insyn i verksamhet

Ombudsgrupper har kontinuerliga möten för att utveckla deras område.

## **Attraktiv arbetsgivare med fokus på arbetsmiljö, ledarskap, medarbetarskap och kompetensförsörjning**

### **Individ och familj**

Kompetensförsörjningen gällande socialsekreterare är en stor utmaning framöver. Dels har gruppen en större rörlighet på arbetsmarknaden än tidigare och kraven på arbetsgivare har förändrats. Dels har utsattheten av hot och våld kopplat till den förändrade samhällsbilden gjort att yrket i sig har stora utmaningar.

Familjeenheten har jobbat aktivt med arbetsmiljön, en del är att arbetet med exempelvis en alternativ arbetstidsmodell för att bli en än mer attraktiv arbetsgivare och öka möjligheten till återhämtning.

### **Funktionsstöd**

En alltmer svårrekryterad grupp är enhetschefer. Det behövs arbeta än mer aktivt med att ge chefer rätt förutsättningar och att bli ett mer attraktivt yrke. Det har blivit en mer rörlig grupp där chefer stannar en kortare tid än vi upplevt tidigare, därför är det viktigt att se över förutsättningarna för att göra ett gott arbete och att de stannar kvar längre. Under 2023 har flertal av enhetscheferna haft utökat uppdrag och ansvarsområde i form av fler enheter att leda och fördela arbete på. Det på grund av att några chefer varit föräldralediga och varit sjukskrivna. Den utökade arbetsmängden har påverkat arbetsmiljön, personal, den enskilda på flera olika sätt. Rekrytering av, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, undersköterskor/stödassistenter är svårt då det är bristyrken och det i sin tur påverkar kompetensförsörjningen.

Från och med 1 juli 2023 är undersköterska en skyddad yrkestitel. Vilket ska leda till ett mer attraktivt yrke med förhöjd status. Inom funktionsstöd så är det skötare och stödassistent med grundutbildning som undersköterska som berörs, de kan få skyddad yrkestitel.

Att hitta rätt utbildningar och rätt kompetenshöjande insatser till personal pågår löpande i arbetet med en allt mer komplex målgrupp. Här är användande av de egna kompetenserna som finns inom socialförvaltningen viktig, som exempel samarbete och dialog med HR som har utvecklats och är en viktig del.

Behovet av att stärka samarbetet mellan personal vid boenden och chefer, sjuksköterskor, arbetsterapeuterna är viktiga inom Funktionsstöd. Under hösten 2023 ska det jobbet än mer systematiseras och struktureras upp. En del av detta var tillsättning av två verksamhetspedagoger under våren 2023 och under hösten ska stödpedagoger tillsättas.

Att få till schema för medarbetarna kommer bli en viktig och en stor utmaning för förvaltningen och verksamheterna utifrån nya direktiv med 11 timmars dygnsvila och 36 timmars veckovila. Det kommer dels att leda till en större personalkostnad och dels till utmaning med bemanning och rätt kompetens. Se även avsnitt för ekonomi.

### **Vård och omsorg**

En alltmer svårrekryterad grupp är även här enhetschefer. Det behövs arbeta än mer aktivt med att ge chefer rätt förutsättningar och att bli ett mer attraktivt yrke. Det har blivit en mer rörlig grupp där chefer stannar en kortare tid än vi upplevt tidigare, därför är det viktigt att se över förutsättningarna för att göra ett gott arbete och att de stannar kvar längre. Under 2023 har flertal av enhetscheferna haft utökat uppdrag och ansvarsområde i form av fler enheter att leda och fördela arbete på. Den utökade arbetsmängden har påverkat arbetsmiljön, personal, den enskilda på flera olika sätt. Rekrytering av, sjuksköterskor, arbetsterapeuter,

undersköterskor/stödassistenter är problematisk och påverkar kompetensförsörjningen.

Från och med 1 juli 2023 har undersköterskan fått en skyddad yrkestitel. Det innebär att man behöver ett bevis från Socialstyrelsen för att få använda titeln undersköterska inom Vård och Omsorg. Vilket ska leda till ett mer attraktivt yrke med förhöjd status.

### **Särskilda boenden och Hemtjänst**

Det är stora personalgrupper som har varit en utmaning för många enhetschefer utifrån att kunna se och möta varje medarbetare, ge denne stöd och utveckling. Flera olika insatser, arbetssätt, aktiviteter etc genomförs för att utveckla arbetet för *Attraktiv arbetsgivare med fokus på arbetsmiljö, ledarskap, medarbetarskap och kompetensförsörjning*.

Det handlar bland annat om att verksamheterna genomför rekrytering löpande för att det utifrån behov ska finnas rätt kompetens och bemanning, de genomför kontinuerliga arbetsplatsträffar, teamträffar, och enhetsmöten, att handledning genomförs kontinuerligt av sjuksköterska på boendena samt för att skapa dialog och samverkan kring hjälpmedel finns arbetsterapeut på plats i verksamheten. Viktigt är tillgången till och samarbetet med chefer, sjuksköterskor och arbetsterapeuterna för medarbetarna på SÄBO vilket i sin tur påverkar utförandet av uppdraget beroende på hur det ser ut på respektive enhet. Det handlar även om att utifrån medarbetarenkätens vissa delar följt upp av enhetschef i samband med arbetsplatsträffar. Att få till schema för medarbetarna kommer bli en viktig och en stor utmaning för förvaltningen och verksamheterna utifrån nya direktiv med 11 timmars dygnsvila och 36 timmars veckovila. Det kommer dels att leda till en större personalkostnad, dels till utmaning med bemanning och rätt kompetens. Se även avsnitt för ekonomi.

### **Effektiva och kvalitetssäkrade rekryteringsprocesser**

#### **Bemanningsenheten**

Dessa processer har delvis inte starta upp ännu. Under januari rekryterades två rekryterare för att bistå med rekryteringen av sommarvikarier.

#### **Individ och familj - Bra bemötande inom socialtjänsten**

För att utveckla arbetet kommer brukarundersökning inom verksamheterna ske v 35 -45.

#### **E-hälsa och Myndighet - Service & rättssäkerhet**

Riktlinjer inom biståndshandläggning samt för boendestöd har under våren reviderats och antagits av socialnämnden. Tillämpas nu ute i verksamheten.

#### **Vård och omsorg - Meningsfull tillvaro**

Samtliga enheter erbjuder olika former av gemensamma aktiviteter för de enskilda. Ett utvecklingsarbete kan vara att arbetet för en Meningsfull tillvaro inte bara handlar om gemensamma aktiviteter utan även se till aktivitet för den enskilde utifrån den enskildes genomförandeplan och behov. Kvalitetsdeklarationen för vård och omsorg ska revideras, däri beskrivs vad och hur ofta olika insatser kan beviljas.

## Friska medarbetare

Den totala andelen sjukskrivningar har minskat med drygt en procentenhet i jämförelse med samma period förra året. Dock fortsätter sjukskrivningar vara en stor utmaning för vissa enheter, den skiljer sig mycket enheterna sinsemellan, det är också olika vad gäller korttidsfrånvaro respektive långtidsfrånvaro. En djupare analys behöver göras för att se orsaker till detta.

Något som syns är en gemensam nämnare är att man efter pandemin fortfarande kan se att medarbetare stannar hemma vid minsta symptom. Vi kan också se att den psykiska ohälsan hos personalen är något som ökar.

## Individ och Familj - Service och rättssäkerhet

21 inkomna domar har inkommit från Förvaltningsrätten (rörande Försörjningsstöd) under perioden jan-juni 2023. 1 ärende har återvisats för ny prövning, i övriga 20 har Förvaltningsrätten gett Socialnämnden rätt i sin bedömning. Förvaltningen har därmed fortsatt hög andel rätt i förvaltningsrätten inom försörjningsstöd.

Lindesberg har tillsammans med flera kommuner i länet och Region Örebro län under våren gjort en egen granskning gällande utredningar inom familjeenheten, sammanställningen sker i september. Personalgruppen har även varit stabil inom familjeenheten under året vilket har gett ett positivt utfall av arbetet som bland annat kan ses i ökad kvalitet i utredningsarbetet och dokumentation. Det kan bland annat ses i det systematiska arbetet av ärendegenomgångar som genomförs på enheten.

Andelen barnutredningar där barnets delaktighet är dokumenterad har haft en nedåtgående trend senaste åren. Orsaker till det kan vara många och på olika plan men det behöver analyseras vidare för att ge kunskap till enheten om orsakssamband.

## Vård och Omsorg - God och säker vård HSL kopplat till Nära vård

På en av enheterna pågår en pilot att ta fram ett nytt arbetssätt med större fokus på personcentrerad vård. Arbetet med att implementera detta fortgår.

Samtliga enheter arbetar med regelbundna samverkansträffar för arbetsterapeut, sjuksköterska och enhetschef. Man följer upp HSL avvikelser enligt rutin men det är ett förbättringsområde generellt.

Det genomförs även så kallade teamträffar på avdelningarna, där ingår omvårdnadspersonal, sjuksköterska, arbetsterapeut och enhetschef. Ett aktivt arbete pågår och utvecklas gällande Basala hygienrutiner, individuell inkontinensvård och genomförandeplaner.

De enskilda ska ha en aktuell genomförandeplan, kontaktperson ansvarar för att hålla denna aktuell. Det arbetet kan utvecklas.

Orsaker till läkemedelsavvikelser är bland annat; glömska att ge medicinen eller att personal inte läser namn, datum, klockslag på medicinpåsarna eller man läser inte klockslag för mediciner på sina uppdrag. Läkemedelsrutiner och delegeringsrutiner finns och behöver implementeras hos omvårdnadspersonalen.

## Vård och Omsorg - Omsorg av god kvalitet

Lindesbergs kommun har mycket bra kompetent personal som har komplexa uppdrag och arbeten inom hemtjänst och SÄBO. De är engagerade och förstår sitt uppdrag. Omsorg av god kvalitet är kopplat till hur samtlig personal och enheter arbetar med trygghet och med tillämpning av den enskildes genomförandeplaner.

## E-hälsa och Myndighet - Driftsäkra system

Beredskapen till verksamheterna under kvällar och helger finns på IT men nuvarande kontrollfunktion gör det svårt för jourpersonal att se helheten och nedgång i de digitala systemen. Förvaltningen behöver säkerställa juren i dialog med IT-enheten.

## Likvärdig och rättssäker biståndsbedömning inom äldreomsorgen

### E-hälsa och Myndighet

Det systematiska arbetssätt som tillkom efter revisionen förutsätter systematik och föranleder en mer likvärdig och rättssäker bedömning. Implementering av IBIC kommer öka likvärdighet och rättssäkerhet ytterligare då det är en strukturerad metod som följs. Arbeta pågår enligt plan.

## Delaktighet och tillgodosedda behov

### Funktionsstöd

Flertalet av de enskilda har genomförandeplaner men det finns fortfarande ett antal som inte är uppdaterade. Tillsammans med verksamhetspedagogerna kommer genomförandeplanerna revideras enligt IBIC, individens behov i centrum. En svårighet som finns inom Funktionsstöd är att alla enskilda inte har egna förmågor att framföra sina egna behov och där ställer det stora krav på personal tillsammans med anhöriga att man uppfattar vilka behov som finns.

## Säkerställa framtida behov av insatser

### Funktionsstöd

Att säkerställa framtida behov av platser är en stor utmaning då nuvarande lokaler inom funktionsstöd inte är utformade för dagens behov. Det gäller både daglig verksamhet och boenden. Idag är målgruppen annorlunda med en i högre utsträckning samsjuklighet av missbruk, psykisk ohälsa, utåtagerande och andra omfattande funktionsnedsättningar.

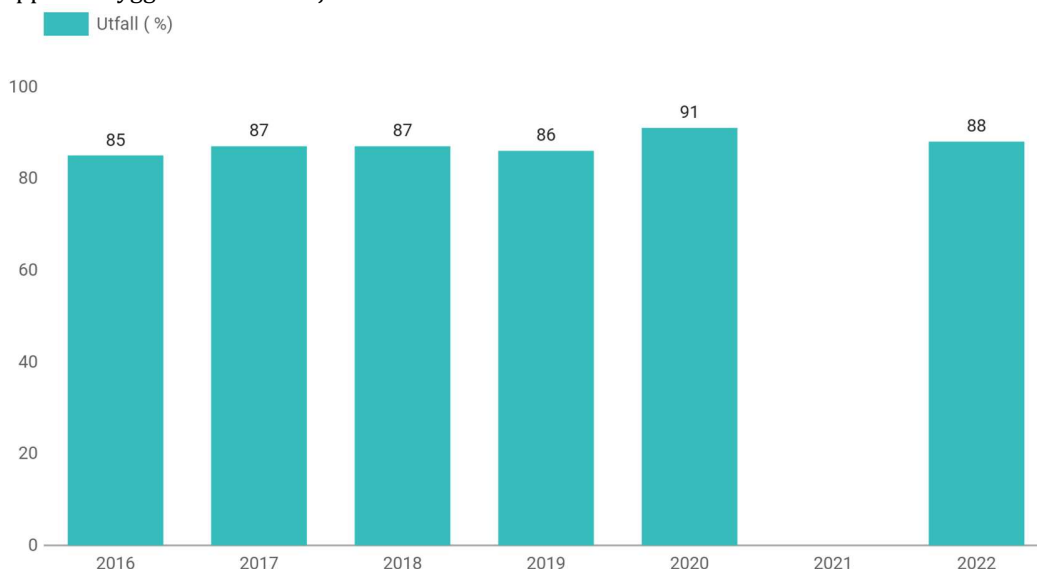
Verksamheten har under året utökat med 1 plats på Lillhaga och planerar att öka ytterligare 1 på Kvarnberga under början av 2024 men övriga lokaler är utformade på ett sätt som begränsar möjlighet till utökning. Det pågår ett arbete med utbyggnad för att ta mot en extern placering av enskild med särskilda behov på Ånäs gruppboende.

Verksamheten ser att behovet av LSS boende för barn och unga ökar. Placeringar som "skolabo" finns fortfarande och verkställs genom externa placering utifrån svårigheter med egna lokaler.

## VoO - Åldras i trygghet

### Kvalitetsindikator

#### Upplevd trygghet inom hemtjänst %

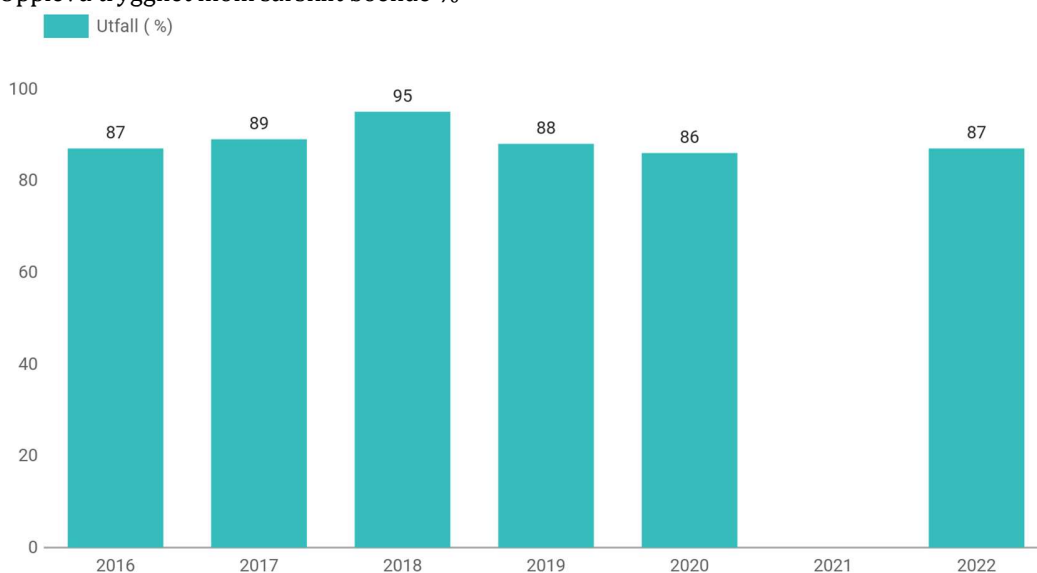


Resultat för 2023 redovisas under oktober.

Andel som har svarat **Mycket tryggt/Ganska tryggt** på frågan, *Hur tryggt eller otryggt känns det att bo hemma med stöd från hemtjänsten?*

Svarsfrekvens i Lindesberg är 54,1% av de tillfrågade, vilket motsvarar 193 personer. Totalt svarade 81 902 personer i Sverige på årets enkät för äldre med hemtjänst, vilket är 58,6% av de tillfrågade. Socialstyrelsens undersökning *Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?*

#### Upplevd trygghet inom särskilt boende %



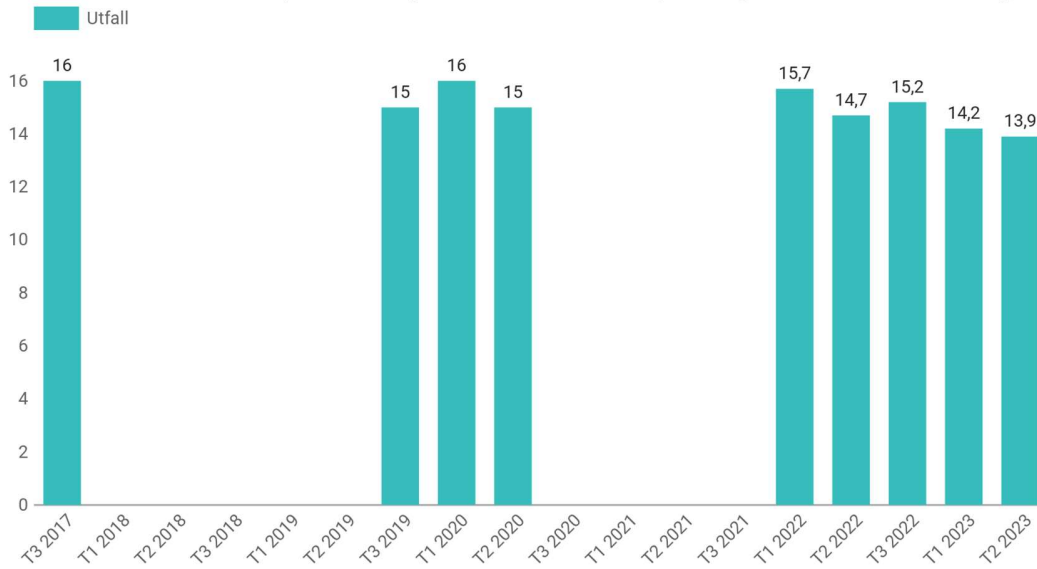
Resultat för 2023 redovisas under oktober.

Andel som har svarat **Mycket tryggt/Ganska tryggt** på frågan, *Hur tryggt eller otryggt känns det att bo på ditt äldreboende?*

Svarsfrekvens i Lindesberg är 33,7% av de tillfrågade, vilket motsvarar 67 personer av boende på SÄBO. Totalt svarade 29 626 personer i Sverige på årets enkät för äldre inom särskilt boende, vilket är 43,4% av de tillfrågade. Socialstyrelsens undersökning *Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?*

## Kvalitetsindikator

Personalkontinuitet hemtjänst, antal personer som en hemtjänsttagare möter under 14 dagar, medelvärde



Citygruppen - 14,19

Fellingsbrogruppen - 13,53

Frövigruppen - 15,87

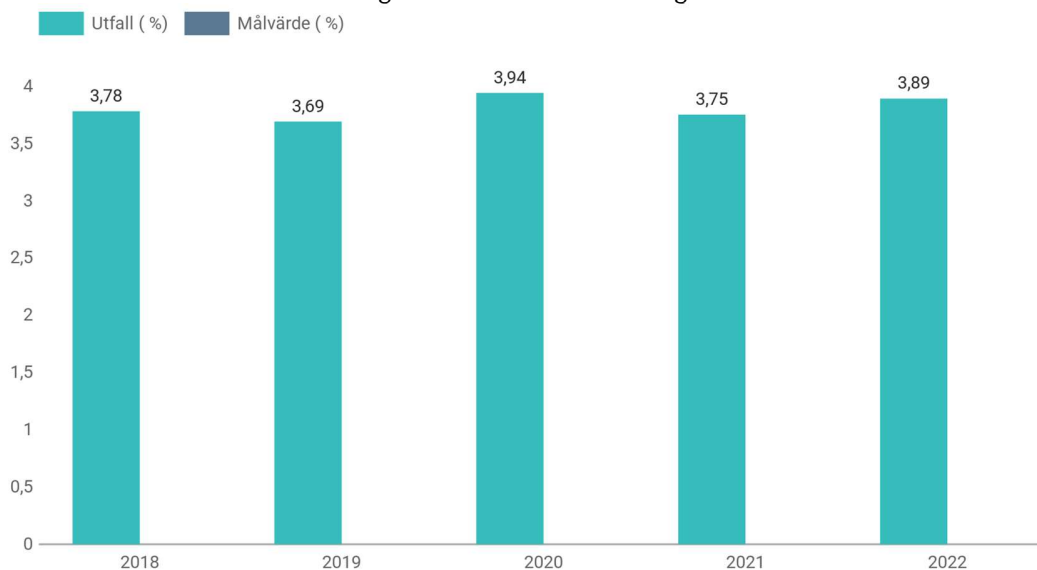
Hagabergsgruppen - 14,22

Hyttgruppen - 11,68

## Attraktiv arbetsgivare med fokus på arbetsmiljö, ledarskap, medarbetarskap och kompetensförsörjning

### Kvalitetsindikator

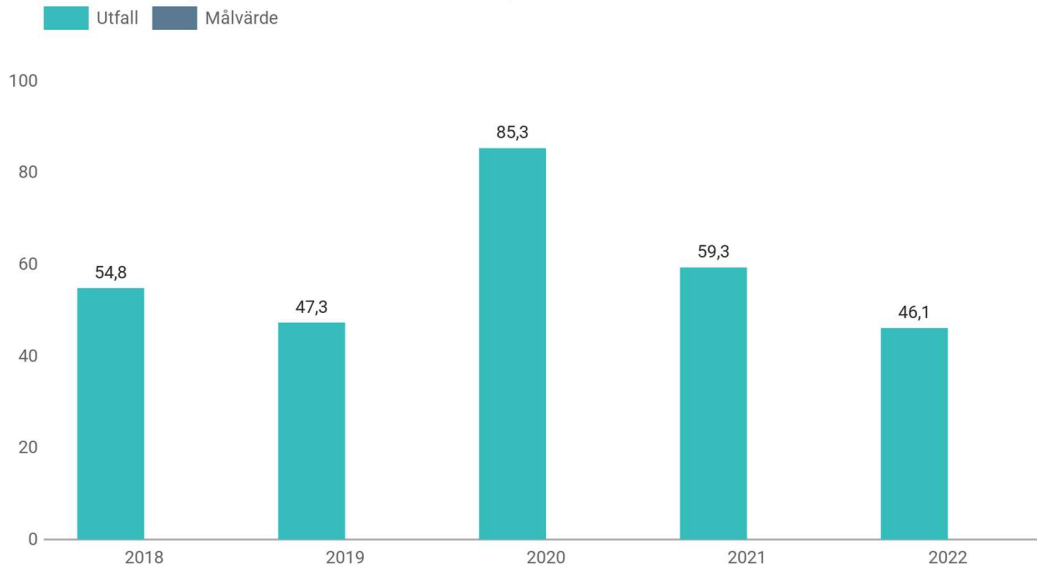
Resultat i medarbetarenkätens fråga om att se fram emot att gå till arbetet



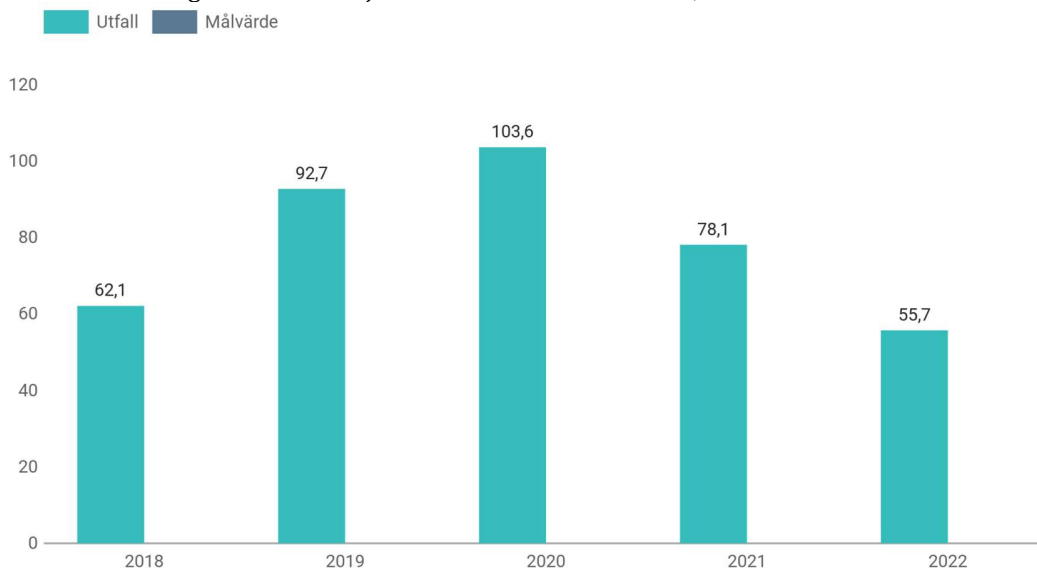
## Myndighet - Service & rättssäkerhet

### Kvalitetsindikator

Väntetid antal dagar LSS-insatser mellan beviljat till verkställd insats, medelvärde.



Väntetid antal dagar mellan beviljat och verkställt SÄBO-insats, medelvärde

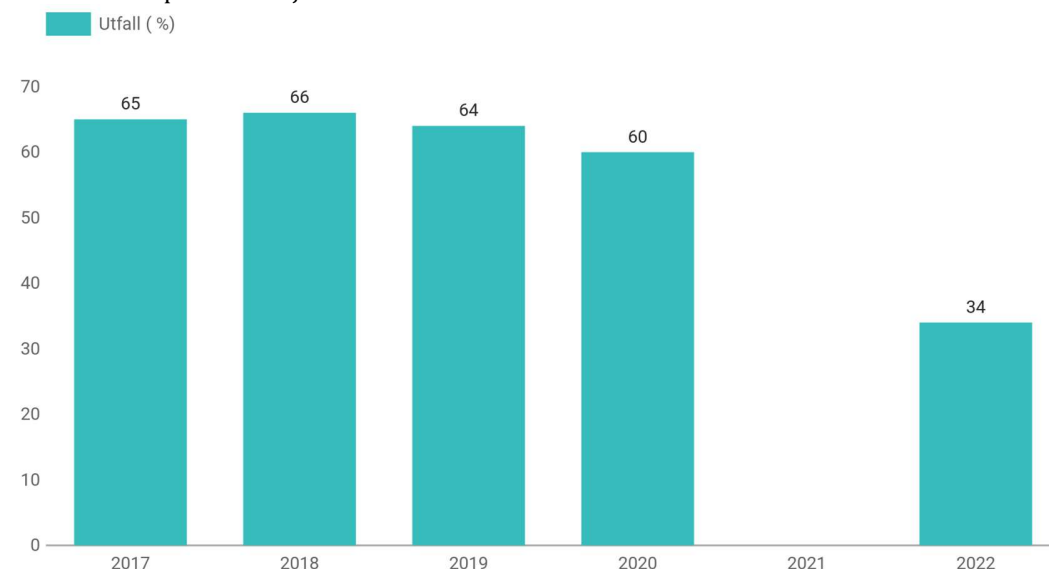




## VoO - Meningsfull tillvaro

### Kvalitetsindikator

#### Aktiviteterna på SÄBO nöjdhet %



Resultat för 2023 redovisas under oktober.

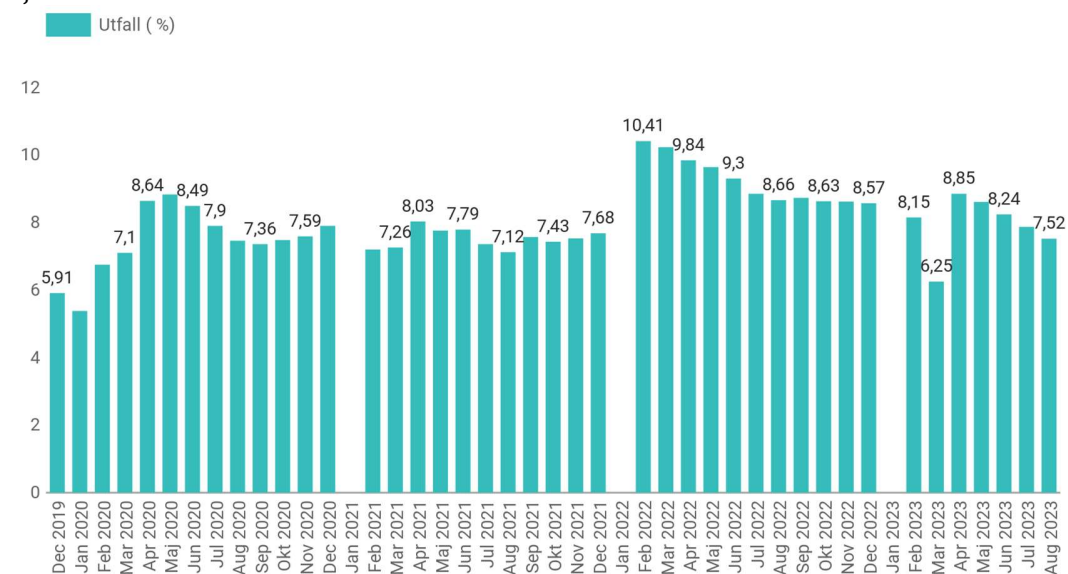
Andel som har svarat **Mycket nöjd/Ganska nöjd** på frågan, *Hur nöjd eller missnöjd är du med de aktiviteter som erbjuds på ditt äldreboende?*

Svarsfrekvens i Lindesberg är 33,7% av de tillfrågade, vilket motsvarar 67 personer boende på SÄBO. Totalt svarade 29 626 personer i Sverige på årets enkät för äldre med inom särskilt boende, vilket är 43,4% av de tillfrågade. Socialstyrelsens undersökning *Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?*

## Friska medarbetare

### Kvalitetsindikator

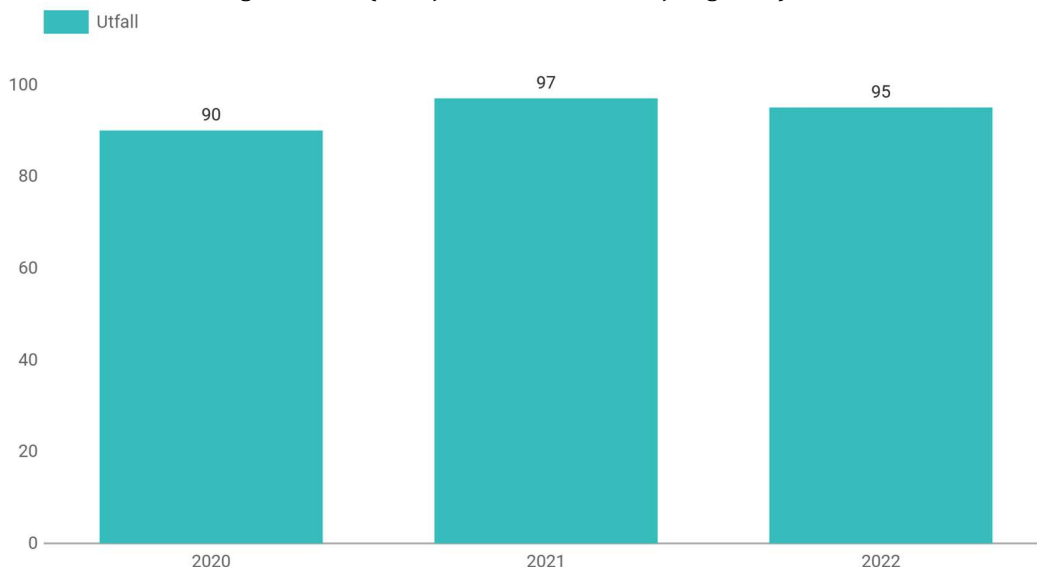
#### Sjukfrånvaro hos medarbetare



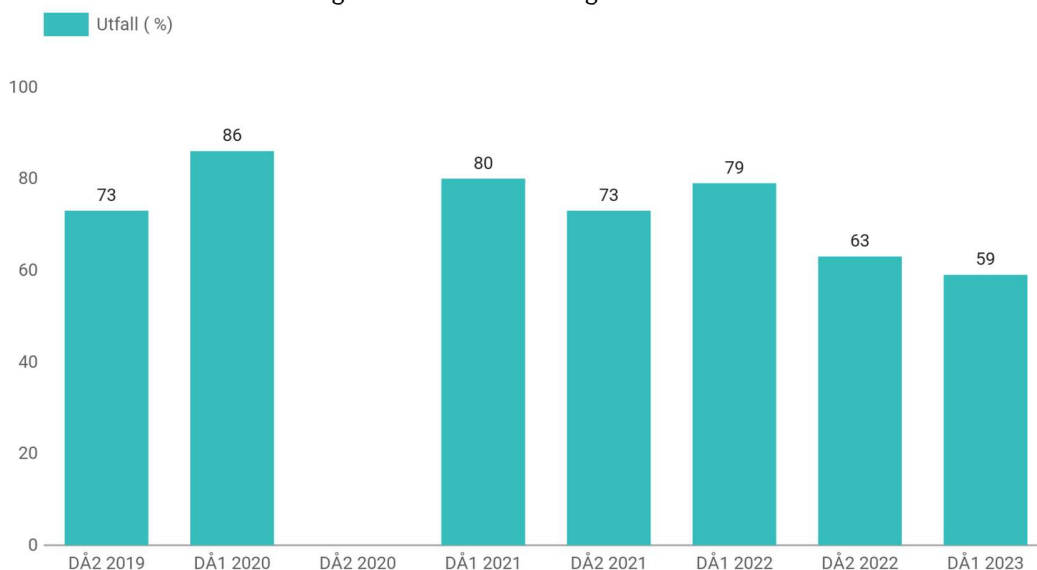
## IoF - Service och rättssäkerhet

### Kvalitetsindikator

Andel rätt i förvaltningsrätten % (familjeenheten och försörjningsstöd)



Andel avslutade barnutredningar där barnets delaktighet är dokumenterad från 5 år



### Delår 1 2023

162 st. avslutade utredningar som uppfyller kriterierna 5 år och uppåt. (avslutade i perioden 230101-230628)

Delaktighet dokumenterat Nej i 7 ärenden och Ja i 10 ärenden, 7/17 är 41 % nej.

**Ja: 59 %, nej 41%**

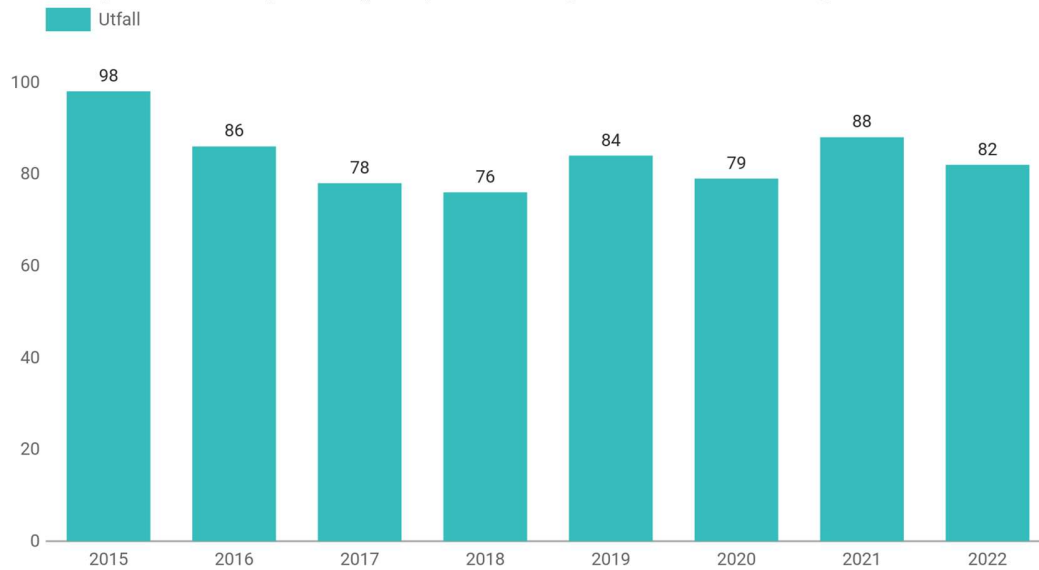
Skäl till nej:

1. Nej men tidigare samtal och dokumentation har skett i vuxen och VIR ärende som nu övergått till barnärende.
2. Nej, men vid samtal med mamma uppger att sonen bor på annan ort och därför inte varit till tandläkare.
3. Nej, var planerat men mamma ringt och meddelat att barnet ej vill delta i samtal.
4. Nej, utredning fullföljs ej då mamma ej går att nå. (Ansökan)
5. Nej, utifrån barnets bästa, handlar om förälders missbruk

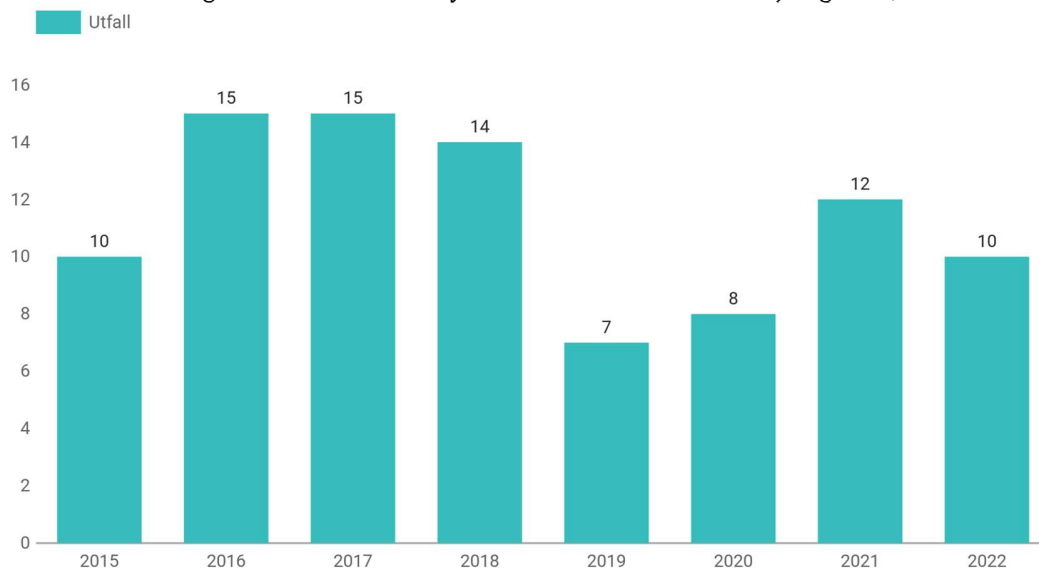
## Kvalitetsindikator

6. Nej, men barnet har varit med på möte vid socialkontoret
7. Nej, handlar om förälders missbruk, barnet 5 år

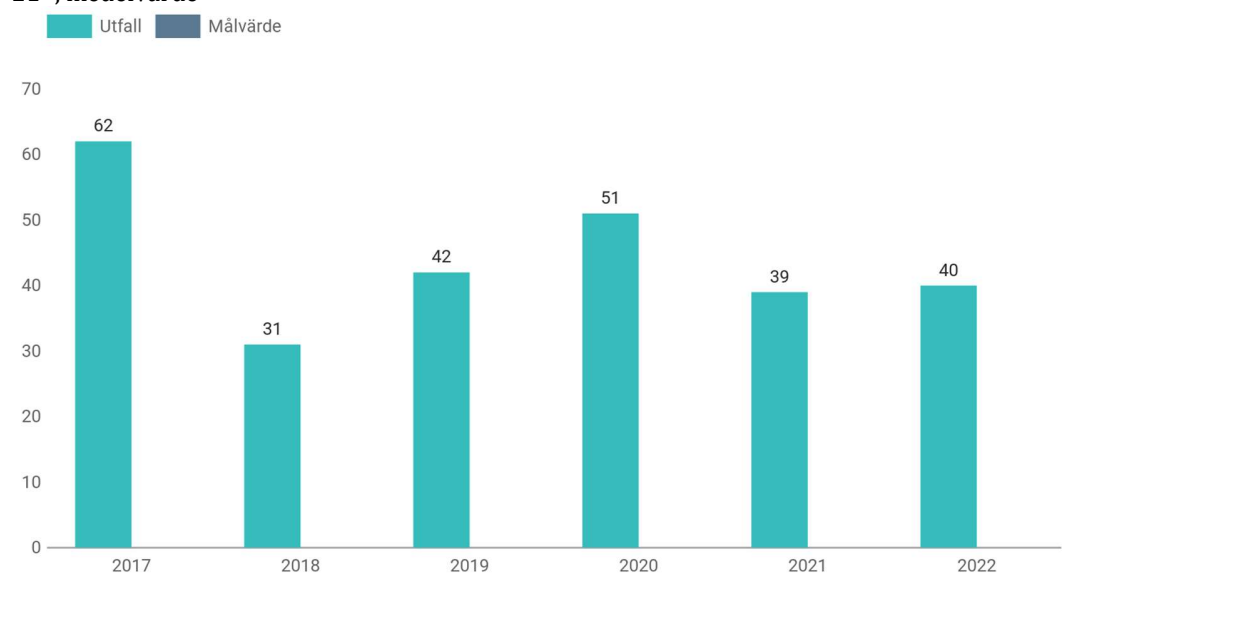
Utredningstid i antal dagar, från påbörjad utredning till avslutad utredning, medelvärde. Familjeenheten.



Väntetid i antal dagar från ansökan vid nybesök till beslut inom försörjningsstöd, medelvärde.



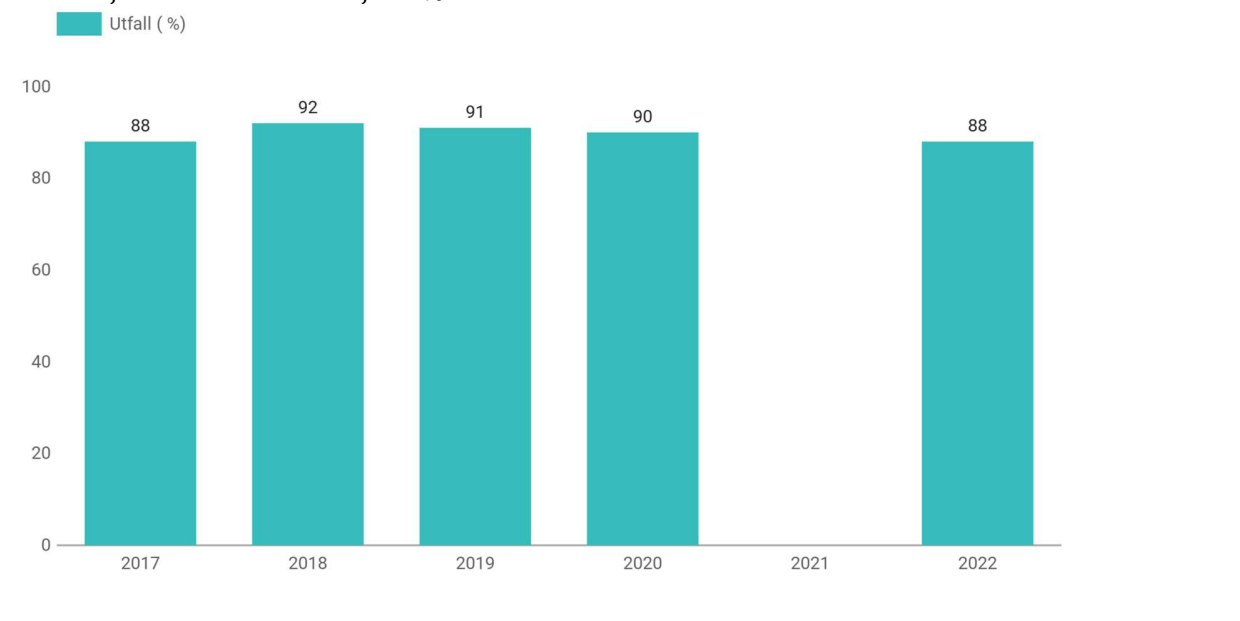
### Utredningstid i antal dagar från påbörjad utredning till avslutad utredning för vuxna med missbruksproblem 21+, medelvärde



### VoO - Omsorg av god kvalitet

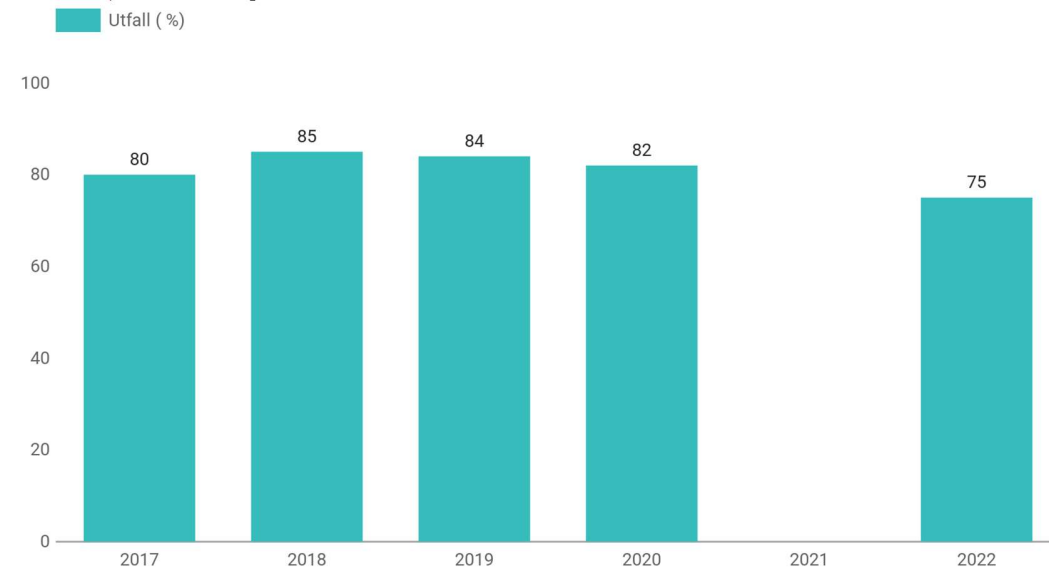
#### Kvalitetsindikator

#### Andel nöjda enskilda med hemtjänst %



## Kvalitetsindikator

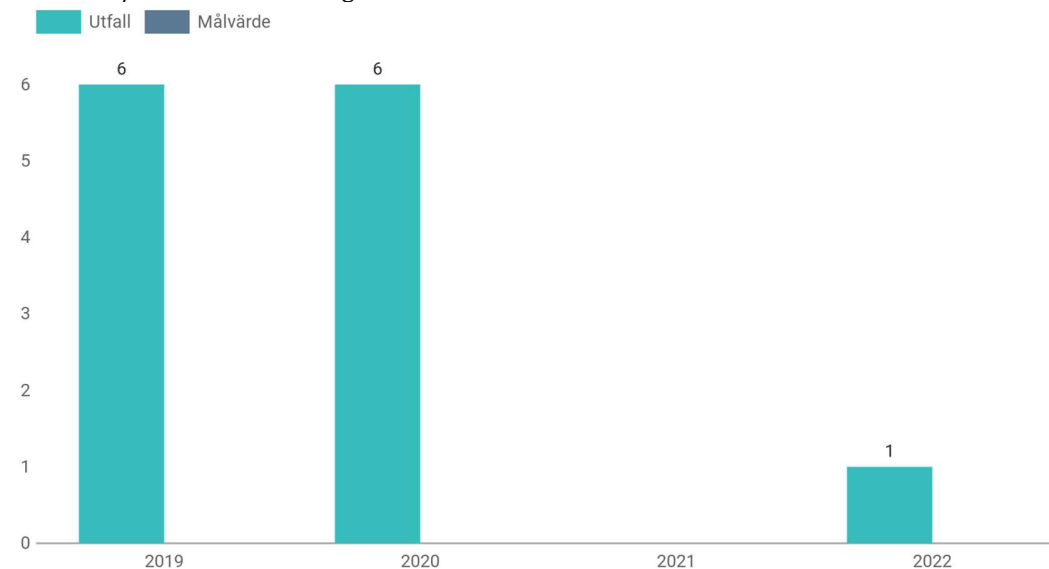
Andel nöjda enskilda på särskilt boende %



## E-hälsa - Driftsäkra system

### Kvalitetsindikator

Antal viva/server driftstörningar

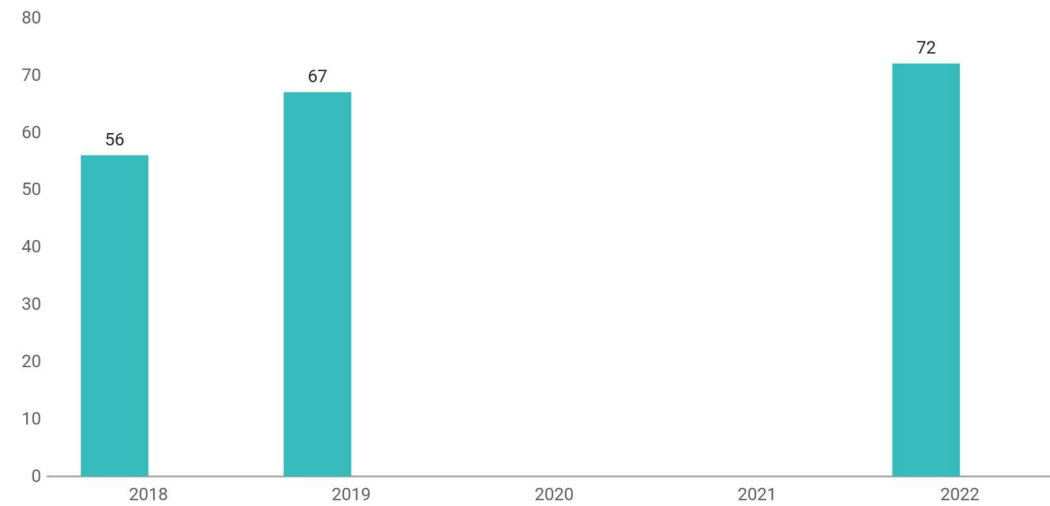


## Delaktighet och tillgodosedda behov







### Kvalitetsindikator

Andel personer med en aktuell genomförandeplan som innehåller dokumentation om delaktighet LSS-insatser %

Utfall (%) Målvärde (%)



## 1.5 Utvecklingsmål

Utvecklingsmål	Måluppfyllnad	Utvecklingsindikator	Utfall 2022	Utfall 2023	Trend
Socialnämnden ska utveckla och arbeta för att trygga kompetensförsörjningen	 Målet är på väg att uppfyllas	Andel tillsvidareanställda med heltidsanställning	70 %	72 %	—
		Andel tillsvidareanställda som ökat sin sysselsättningsgrad %			—
		Genomsnittlig sysselsättningsgrad %			—
Socialnämnden ska utöka samverkan med både interna och externa aktörer för att utveckla, kvalitetssäkra och effektivisera verksamhet	 Målet är uppfyllt	Utbetalning av försörjningsstöd exklusive intäkter	2 035	1 562	↘
Socialnämnden ska nyttja befintliga system på bästa och mest effektiva sätt som möjlighet för den enskilde och verksamhetens bästa.	 Målet är på väg att uppfyllas	Kameratillsyn på natten. Antal kameror.	20 st	22 st	↗
		Kameratillsyn på natten. Antal tillsyner i genomsnitt per månad.	978	1 214	—
Socialnämnden ska verka för nya boendeformer och utveckling för den enskilde utifrån att bättre möta individens behov och möjliggöra meningsfull tillvaro.	 Målet är på väg att inte uppfyllas	Väntetid antal dagar mellan beviljat till verkställt SÄBO-insats.	55,7		—
Utveckla ett samordnat förebyggande och främjande arbete med individen i centrum utifrån hälsan bestämningsfaktorer	 Målet är på väg att uppfyllas	Uppföljning av reviderade rutiner Våld i nära relationer			—
		Andel aktuella genomförandeplaner/vårdplaner			—
Socialnämnden ska verka för nya boendeformer och utveckling för den enskilde utifrån att bättre möta	 Målet är på väg att inte uppfyllas	Väntetid antal dagar LSS-insatser mellan beviljat till verkställd insats.	46,1		—

Utvecklingsmål	Måluppfyllnad	Utvecklingsindikator	Utfall 2022	Utfall 2023	Trend
individens behov inkluderat daglig verksamhet.					

## Socialnämnden ska utveckla och arbeta för att trygga kompetensförsörjningen

### Socialförvaltningen

En ökning med drygt tre procentenheter av andelen tillsvidareanställda med heltidsanställning jämfört med för ett år sedan. En bidragande orsak till det är sedan ett antal år tillbaka så erbjuder förvaltningen enbart heltidstjänster vid tillsvidareanställningar.

Som ett led i och förstärka kompetensförsörjningen kommer förvaltningen kommer att under hösten 2023 att arbeta med chefers förutsättningar inom det tredelade ledarskapet, verksamhet, personal och ekonomi. Enhetscheferna genomgår ledarskapsutbildningar löpande.

Under våren 2023 anställdes två rekryterare för att stödja verksamheternas bemanning under sommaren. Det underlättade chefernas arbetssituation som var ansträngd. Förvaltningen har haft sommaravtal, flyttat semesterveckor, extrapass för ordinarie personal samt bonus för timvikarier när de arbetat 6 respektive 8 sammanhängande veckor. Trots det har varit svårt att klara bemanningen fullt ut under sommaren.

### Funktionsstöd

Att hitta rätt utbildningar och rätt kompetenshöjande insatser till personal pågår löpande i arbetet med en allt mer komplex målgrupp. Här är användande av de egna kompetenserna som finns inom socialförvaltningen viktig, som exempel samarbete och dialog med HR som har utvecklats och är en viktig del.

### Individ och Familj

Kompetensförsörjningen gällande socialsekreterare är en väldigt stor utmaning framöver. Gruppen har en större rörlighet på arbetsmarknaden och kraven på arbetsgivare har förändrats. Personalens utsatthet av hot och våld kopplat till den förändrade samhällsbilden gör att yrket i sig har stora utmaningar. Kompetensförsörjning sker inom flera sakområden till exempel arbetet med Hot och våld. Det ökar förhoppning om att rekrytera fler socialsekreterare då den kompetensen och tryggheten ges till medarbetarna.

Specifikt inom inom familjeenheten så har det under våren 2023 påbörjat en modell gällande en alternativ arbetstidsförläggning för att blir en än mer attraktiv arbetsgivare och öka möjligheten till återhämtning. De signaler som kommit hittills är att det varit till stora delar positivt

### Vård och omsorg

Allt fler vill arbeta heltid men vi har också de som är nöjda med att arbeta deltid. Sakteliga bytts deltidsorganisationen ut mot en heltidsorganisation. Vård och omsorg har haft stora utmaningar med kompetensförsörjningen över hela kommunen. Speciellt utsatt har dock den norra delen av kommunen varit. Trots att det har funnits sommaravtal, flyttat



semesterveckor, extrapass för ordinarie personal samt bonus för timvikarier när de arbetat 6 respektive 8 sammanhängande veckor. Demografin talar för att många i arbetsför ålder flyttar ut från norra delen av kommunen respektive i de södra delarna av kommunen medans allt fler äldre stannar kvar med ökad vårdbehov. Analysen som gjordes innan sommaren var också det resultat vi fick så detta var väntat.

Kompetensförsörjningen för tillsättning av sjuksköterskor, arbetsterapeuter, undersköterskor är problematiskt och ett växande problem.

## **Socialnämnden ska utöka samverkan med både interna och externa aktörer för att utveckla, kvalitetssäkra och effektivisera verksamhet**

### **Socialnämnd**

Fortsatt samverkan för förvaltningen enligt plan som beskrevs i verksamhetsberättelsen för 2022. Flertalet interna samverkansarbeten pågår mellan verksamheterna.

Att nå minskad utbetalning av försörjningsstöd är bland annat ett resultat av samverkansarbete för enheten Försörjningsstöd. Ett fortsatt aktivt arbete med att nå egen försörjning för individen pågår. Där finns utvecklad samverkan med andra aktörer såsom primärvården och Psykiatrin (Region Örebro län) som medfört att individer gjort stegförflyttningar och därmed ökat möjligheten att nå egen försörjning. Det är även ett samverkansarbete som är mellan försörjningsstöd, Masugnens vuxenutbildning, Arbetsmarknadsenheten och SOFINT:s coaching team för att få enskilda i egen försörjning.

Förvaltningen har pågående olika utvecklingsdialoger för utvecklad samverkan med både Tillväxtförvaltningen och Barn- och utbildningsförvaltningen. Det utifrån kommungemensamma komplexa utmaningar samt egna förvaltningsmål där samverkan är en förutsättning.

I arbetet för det gemensamma ansvaret för vård och omsorg inom hälso- och sjukvården har Lindsberg kommun och regionen en gemensam lokal gruppering som kallas Teamsamverkan. Det organiseras i norra länsdelen utifrån Länsdelsgruppen med uppdrag för samverkansfrågor och fungerar som styrgrupp.

## **Socialnämnden ska nyttja befintliga system på bästa och mest effektiva sätt som möjlighet för den enskilde och verksamhetens bästa.**

Inom Hemtjänsten, den augusti 2023, fanns 22 aktiva tillsynskameror. Kameror som enbart är till för tillsyn på natten. De är fördelade på nedan områden enligt följande (Inom parentes antalet i maj 2023):

Hyttgruppen 1 st (1)

Citygruppen 7 st (7)

Hagabergsgruppen 8 st (5)

Frövigruppen 5 st (5)

Fellingsbrogruppen 1 st (1)

Förvaltningen konstaterar att det är i ytterområden är klart färre kameror än i områdena mer centralt i kommunen så fortsatt arbete behövs med att möjliggöra och att erbjuda de enskilda detta stöd och trygg insats för dem. Fler kameror i ytterområden om det bedöms som rätt insats för den enskilde kommer att minska kostnader. Det innebär även en bättre arbetsmiljö för medarbetarna.

### **Socialnämnden ska verka för nya boendeformer och utveckling för den enskilde utifrån att bättre möta individens behov och möjliggöra meningsfull tillvaro.**

Ett stort växande problem är antalet platser på särskilt boende, antalet individer som väntar på boendeplats i september 2023 är 50 st. Av de är ungefär hälften i väntan på plats för demensboende. Nästan samtliga på kommunens korttidsboende väntar idag på plats till Särskilt boende.

Förvaltningen har under hösten 2022 och fortsatt arbete 2023 med programhandling för nytt vård och omsorgsboende samt nytt korttidsboende för barn- och unga inom LSS verksamheten. Detta då förvaltningen ser att andelen äldre ökar som har behov av ett särskilt boende inom vår förvaltning samt ett behov av utökning av LSS platser barn och unga inklusive att få till ett så kallat "skol-bo". En samverkansform mellan boende och skola. Utifrån ekonomiska förutsättningar har dock inte programhandlingen antagits.

### **Utveckla ett samordnat förebyggande och främjande arbete med individen i centrum utifrån hälsan bestämningsfaktorer.**

Förvaltningen har arbetat fram en samverkanstruktur tillsammans med barn- och utbildningsförvaltningen för att arbeta främjande och förebyggande. Exempel på det är de två tjänsterna familjestödare från socialförvaltningen som verkar inom grundskolan och som arbetar i samverkan med skolpersonal med stöd till familjen, vårdnadshavare och barn. Det är en permanent insats som kommer följas upp under vården 2024.

Familjesamverkansteamet (FamSam) har efter flera år blivit en ordinarie verksamhet inom norra länsdelen. FamSam finns till för familjer med barn och unga vuxna som bor hemma och som har flera kontakter inom exempelvis både vård, socialtjänst och skola. Genom FamSam kan du som förälder få stöd i att hålla ihop alla kontakter. Vi hjälper till att samla alla verksamheter som finns runt familjen på ett och samma möte.

Arbetet med Våld i nära relationer har från förvaltningens sida lyfts till en kommunövergripande samverkansfråga, då det berör samtliga nämnder och förvaltningar.

### **Socialnämnden ska verka för nya boendeformer och utveckling för den enskilde utifrån att bättre möta individens behov inkluderat daglig verksamhet.**

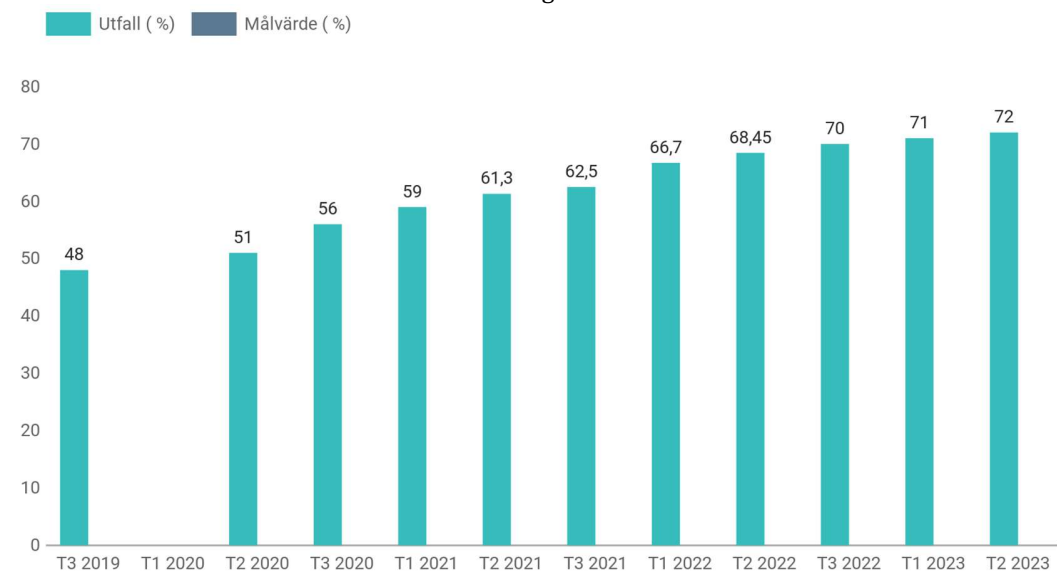
Att säkerställa framtida behov av platser är en stor utmaning då nuvarande lokaler inom funktionsstöd inte är utformade för dagens behov. Det gäller både daglig verksamhet och boenden. Idag är målgruppen annorlunda med en i högre utsträckning samsjuklighet av missbruk, psykisk ohälsa, utåtagerande och andra omfattande funktionsnedsättningar.

Behov av LSS boende för barn och unga ökar. Placeringar som "skolabo" (ett LSS boende i kombination med grundskola eller gymnasieskola) finns fortfarande och verkställs genom externa placering utifrån svårigheter med egna lokaler. Förvaltningen har under hösten 2022 och fortsatt arbetet 2023 med programhandling för bland annat ett nytt korttidsboende för barn- och unga inom LSS verksamheten (ett arbete som ska samordnas med särskilt boende, SÄBO, för äldre). Detta då förvaltningen ser ett behov av utökning av LSS platser barn och unga inklusive att få till ett så kallat "skol-bo". Utifrån ekonomiska förutsättningar har dock inte programhandlingen antagits.

## Socialnämnden ska utveckla och arbeta för att trygga kompetensförsörjningen

### Utvecklingsindikator

#### Andel tillsvidareanställda med heltidsanställning



En ökning med drygt tre procentenheter jämfört med för ett år sedan.

## Socialnämnden ska utöka samverkan med både interna och externa aktörer för att utveckla, kvalitetssäkra och effektivisera verksamhet

### Utvecklingsindikator

#### Utbetalning av försörjningsstöd exklusive intäkter

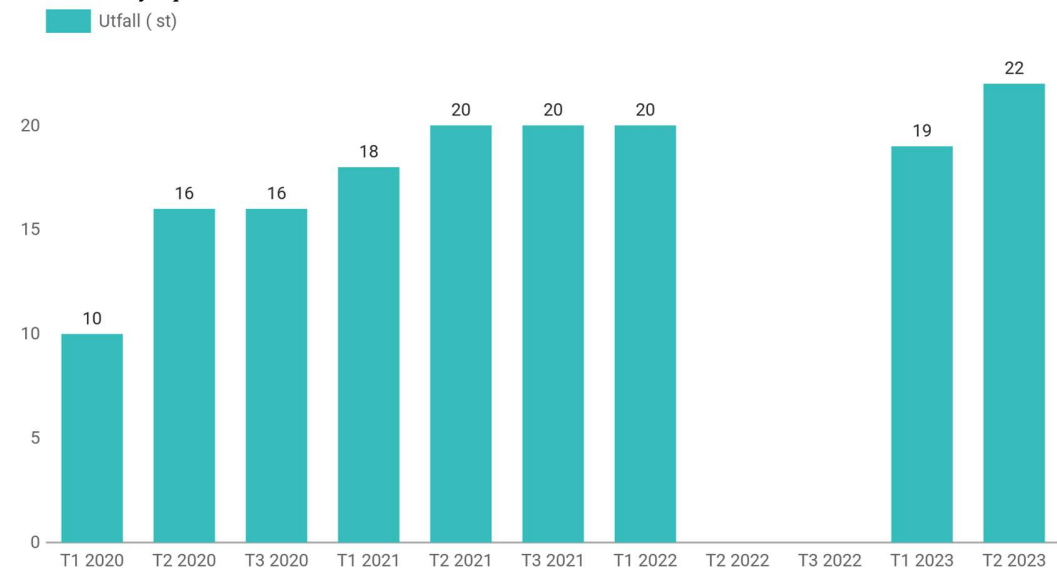


Statistik från kommunens ekonomienhet

## Socialnämnden ska nyttja befintliga system på bästa och mest effektiva sätt som möjlighet för den enskilde och verksamhetens bästa.

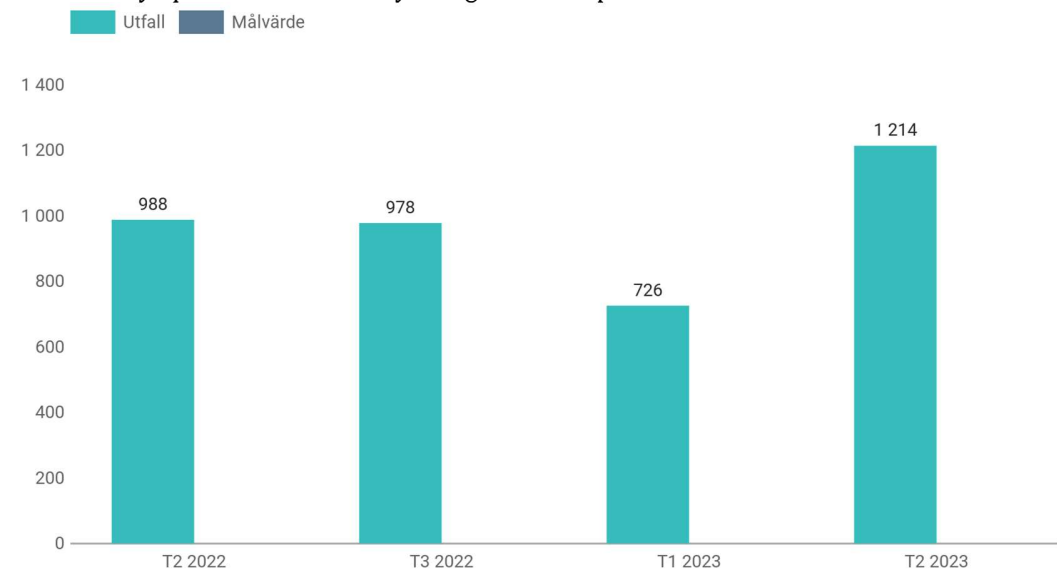
### Utvecklingsindikator

Kameratillsyn på natten. Antal kameror.



Ökning med 3 st kameror sedan i våras.

Kameratillsyn på natten. Antal tillsyner i genomsnitt per månad.

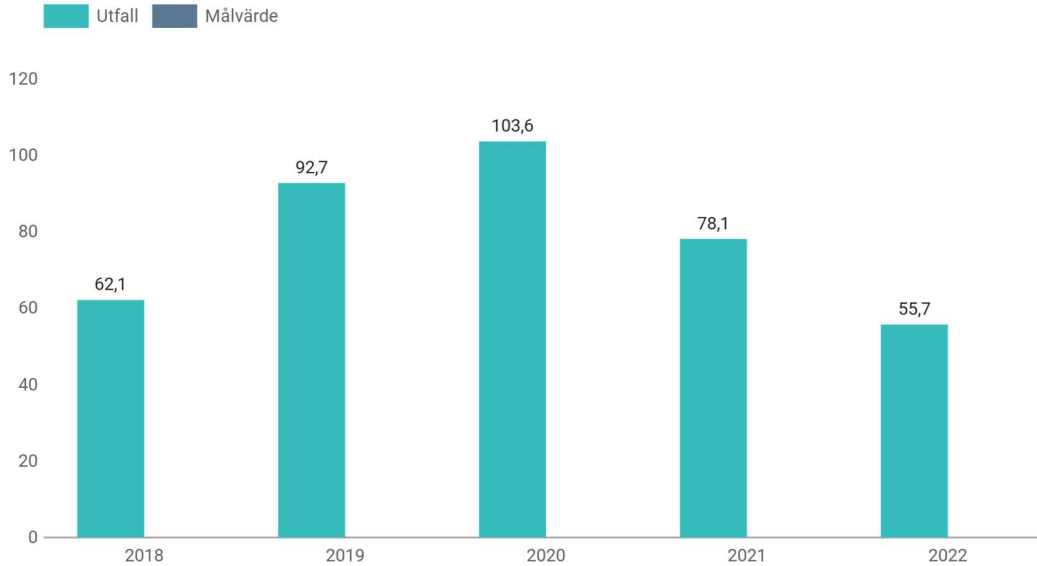


Statistik från leverantör för systemet av kameratillsyn.

**Socialnämnden ska verka för nya boendeformer och utveckling för den enskilde utifrån att bättre möta individens behov och möjliggöra meningsfull tillvaro.**

**Utvecklingsindikator**

Väntetid antal dagar mellan beviljat till verkställt SÄBO-insats.

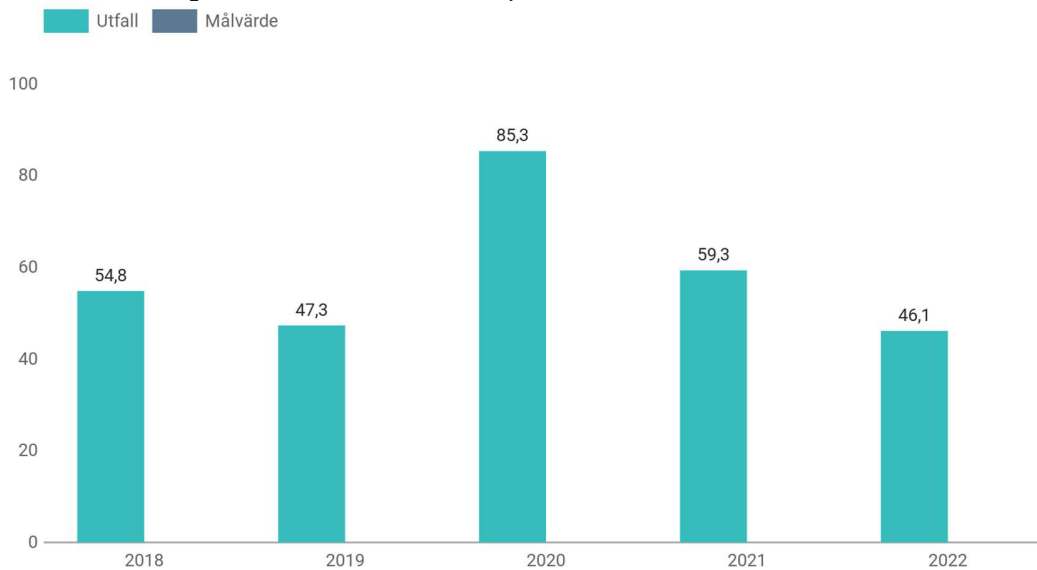


Redovisas årsbasis

**Socialnämnden ska verka för nya boendeformer och utveckling för den enskilde utifrån att bättre möta individens behov inkluderat daglig verksamhet.**

**Utvecklingsindikator**

Väntetid antal dagar LSS-insatser mellan beviljat och verkställd insats.



Redovisas årsbasis

## 1.6 Planerade förbättringsåtgärder

I förbättringsåtgärderna nedan påvisar vi i inom socialnämndens verksamhetsområden de faktorer som vi bedömer mest av allt inverkar på vårt gemensamma arbete för att säkerställa vårt grunduppdrag och att det även verkar för en hållbar utveckling (ekologiskt, socialt, ekonomiskt).

De samhällsförändringar (både på strukturell och individuell nivå) inklusive demografiska förändringar som pågår påverkar vårt sätt att hitta kompetent personal och hur våra verksamheter arbetar. Det ligger till grund för vilka satsningar och prioriteringar som behöver och måste göras inom verksamheterna och förvaltningen. Sverige står i en låg konjunkturrell utveckling med bl a hög inflation och prisökningar som följd. För Lindesberg kommun, som organisation, och dess invånare innebär det ökade kostnader för bland annat livsmedel, drivmedel och energi. Inflation kan även komma att påverka framtida kommunala investeringar. Det handlar också om ökad psykisk ohälsa hos individer, komplexa sociala problem och upplevd utsatthet och polarisering. Utfallet av migration och integration är andra faktorer som påverkar både samhället i stort, våra verksamheter och personal.

Det är även näringslivets och företagens påverkan på människorna i kommunen genom att möjliggörande av arbetstillfällen alternativt minskande av arbetstillfällen etc (med allt vad det innebär ekonomiskt, socialt för individen) det har också en påverkan på socialförvaltningens uppdrag och arbete. Nedan specificerar socialförvaltningen sex stora och viktiga förbättringsområden, utan inbördes rangordning. De prioriterade områden och möjligheterna till verkställighet handlar om budgetutrymme och politiska prioriteringar.

Prioriterade områden för socialnämnden:

1. Kompetensförsörjning
2. Boendeplatser utifrån samhällsförändringar
3. Samverkan
4. Digitalisering och välfärdsteknik
5. Nära vård
6. Hälsofrämjande och förebyggande

**1. Verksamheterna har stora behov av att ytterligare arbeta för att möta framtidens utmaningar för kompetensförsörjning och kartlägga vilka möjligheter som finns för att verksamheten ska lyckas vara konkurrenskraftiga och attraktiva som arbetsgivare. Att arbeta löpande med olika kompetenshöjande insatser för samtlig personal är av största betydelse och vikt både som attraktiv arbetsgivare och självklart för ökad kompetens för den anställde och därmed ökad kvalitet för verksamheten och den enskilde. SKR skriver i sin rapport, *Välfärdens personalprognos*, att fler äldre gör att behoven ökar snabbare än arbetskraften och att det är stor konkurrens om arbetskraften. Att det har delvis gått från rekryteringsutmaning till kompetensutmaning. Det finns en stor potential bland befintliga medarbetare och det krävs långsiktiga satsningar för att klara kompetensutmaningen inom äldreomsorgen.**

Utifrån påverkande stora samhällsförändringar och verksamhetsperspektiv behövs både ökad

kompetens och fler medarbetare inom förvaltningens verksamheter för att fullfölja grunduppdraget. En del är se över storleken på personalgrupper som våra enhetschefer har inom Vård & Omsorg och Funktionsstöd. Ska cheferna leda verksamheten på bästa sätt behöver storleken på grupper bli mindre för respektive chef. En annan del är att undersköterskor ska kunna nyttja sin kompetens på rätt och bästa sätt för att arbeta optimalt. Det finns mer behov av differentierade tjänster och av fler personalgrupper. Arbetsuppgifter som idag utförs av undersköterskor men tar tid från det som borde prioriteras mer av undersköterskor skulle kunna utföras av annan personalgrupp. För att möta kompetensutmaningen inom Socialförvaltningen och verksamheterna Vård och Omsorg respektive Funktionsstöd behöver det skapas förutsättningar att nyttja all den kapacitet och kompetens som finns att tillgå på arbetsmarknaden. I Sverige och Lindesbergs kommun finns idag en stor grupp i arbetsför ålder med utländsk bakgrund, annan kultur och med svenska som andraspråk, en stor potential som behöver tas tillvara. För att frigöra denna kraft behöver hinder rivas genom ökade satsningar på språk- och kulturkompetens. Insatser kring språkutveckling bör ske både för potentiella och befintliga medarbetare. Det rör flera områden och insatser såsom organisation, medarbetare, chefer och blivande medarbetare. Likaså finns ett behov av att utveckla arbetet med kombinationsutbildningar för att möta upp differentierade arbetsuppgifter och tjänster. Just språket har avgörande betydelse för att tillgodose både patientsäkerhet och arbetsmiljö, vilket även kan kopplas till IVO:s rapport nedan.

Lindesbergs kommun har likt alla kommuner i Sverige fortsatta utmaningar med det IVO, Inspektionen för vård och Omsorg, pekar på i sin rapport från augusti 2022. IVO kunde då slå fast att lägstanivån i äldreomsorgen var alldeles för låg och att kommuner och regioner och inte i tillräcklig utsträckning vidtagit åtgärder för att säkerställa en god vård och omsorg av boende på SÄBO. IVO konstaterar tydliga brister i vården av patienter främst inom följande områden; Vård i livets slutskede, läkemedelshantering samt kontinuitet och dokumentation.

2. Från hösten och vintern 2019 tills idag har det varit ökat tryck på särskilda boendeplatser för äldre. Inom åren 2017–2027 beräknas antal personer 80+ att öka med 44%. Den demografiska förändringen i Lindesbergs kommun är således påtaglig. Även om det är stora demografiska förändringar med stor andel äldre totalt i kommunen så är det inte lika säkert att det är den stora omfattning av platser behövs initialt, då snittåldern på inflytt till boende idag är 87 år. Däremot pekar det ut en tydlig riktning. Till detta ska läggas regeringens samsjuklighetsutredning som föreslår ett tydligare uppdrag för regioner och kommuner. Sammanfattat trycker utredningen på att all behandling ska ligga hos regionen medans alla sociala stödinsatser (t ex boende, pengar, stöd till anhöriga) ska hanteras av kommunen. Bedömningen är att det sociala arbetet gynnas av en sådan renodling som utredningen föreslår. Det kan bland annat underlätta resursfördelning och kompetensförsörjning för både region och kommun. Det pågår även en översyn inom funktionsstöd för att utveckla en rörlighet mellan boendeformerna och stegförflyttning för individen som möjliggör för den enskilde en progression till självständighet.

Förvaltningen har under hösten 2022 och fortsatt arbete 2023 (start 2020) med programhandling för nytt vård och omsorgsboende samt nytt korttidsboende för barn- och unga inom LSS verksamheten. Detta då förvaltningen ser att andelen äldre ökar som tidigare beskrivits samt då behov av ett särskilt boende men även ett behov av utökning av LSS platser barn och unga inklusive att få till ett så kallat "skol-bo". En samverkansform mellan boende och skola. Utifrån ekonomiska förutsättningar i nämnden har dock inte programhandlingen för boende antagits.



**3.** Samverkan mellan enheter, verksamheter, förvaltningar och externa aktörer är av stor vikt för att verksamheterna och Socialförvaltningen ska leverera sitt grunduppdrag. Socialförvaltningen har under 2023 fortsatt utveckling för och jobbat för ett tvärsektorielt perspektiv för många frågor och utmaningar och därmed en utvecklad samverkan mellan förvaltningarna och bolagen för att få ett ett kommungemensamt perspektiv. Individ och familj fortsätter att utveckla arbetet från utredningsarbetet och inom öppenvården för att möta den allt mer komplexa problematik hos enskilda. Samverkan och utvecklade samarbetet med barn- och utbildningsförvaltningen ska fortsätta. Exempelvis med de två tjänsterna familjestödare från socialförvaltningen som verkar inom grundskolan och som arbetar i samverkan med skolpersonal med stöd till familjen, vårdnadshavare och barn. Det är en permanent insats som kommer följas upp under våren 2024. Arbetet med Våld i nära relationer har från förvaltningens sida lyfts till en kommunövergripande samverkansfråga, då det berör samtliga nämnder och förvaltningar.

Fortsatt utveckling för dialog och samverkan med Tillväxtförvaltning utifrån politikens satta mål. Det bland annat för att få en samsyn i arbetet för att möjliggöra mötesplatser och aktiviteter för äldre och för att motverka ensamhet, förebygga ohälsa och främja ett hälsosamt åldrande. En fortsatt samverkan med civilsamhället är inkluderat i detta och givet.

**4.** Valfärdsteknik kommer att fortsätta prioriteras inom Socialförvaltningen, införande av modern digital teknik för att äldre och personer med funktionsnedsättning ska känna sig trygga, aktiva och självständiga i hemmet. Fortsatt möjliggörande av digital tillsyn i hemmet med fler kameror. Nya arbetsätt för effektiviseringar och kvalitetsarbete fortsätter att genomföras från arbetsgivarhåll för medarbetare gällande tekniska verktyg och metoder. En stor, central del och viktig förutsättning är kompetensförsörjning och utbildning av personal, om det ska kunna tillämpas och ge effekt för verksamhet och enskild. Digitala arbetsätt och flexibilitet bedöms ge effektiviseringar gällande tid och resurser. En annan förutsättning är infrastrukturen för den digitala tekniken. Fortsatt att förvaltningen fortsätter vara lättillgänglig för våra invånare/enskilda, uppnå god service och underlätta arbetet för våra anställda. Ambitionen och målsättningen påverkas dock av de ekonomiska förutsättningarna. I augusti antog nämnden en Digitaliserings- och Valfärdsstrategi. Med stöd av digitaliseringen ska socialförvaltningen skapa en ännu effektivare, mer öppen och smartare organisation som stödjer innovation, delaktighet och utveckling. Strategin ska vara ett stöd till nämnden, verksamheterna men också över förvaltningsgränserna för att ge vägledning i att uppnå kommunens vision och strategiska målområden med digitaliseringen som verktyg.

**5.** Vikt av fortsatt arbete utifrån den antagna gemensamma målbilden i kommunfullmäktige Nära vård i Örebro län, både externt och internt. Att utsedd processledare i samverkan med chefer, förvaltningar, övriga kommuner och regionen driver och har gemensamt ansvar för arbetet. Intensifiera och utveckla fortbildning, kompetenshöjande insatser och information om Nära vård, det är centralt för både politik, ledningsgrupper och verksamheter. Omställningen innebär ett mer personcentrerat, sammanhållet, förebyggande och hälsofrämjande arbetsätt för goda livsvillkor. Denna punkt är ett exempel på arbete som går att koppla till punkt 3, samverkan.

**6.** Arbeta än mer hälsofrämjande och förebyggande, ska vara genomgående i många av de ovan beskrivna områdena men är också en egen punkt. För att Socialförvaltningen ska lyckas med sitt grunduppdrag är det av helt central betydelse att samverkan både internt och externt utvecklas än mer. Att ha samsyn på målbilder och uppdrag. Att kommunens förvaltningar och bolag arbetar förebyggande och hälsofrämjande utifrån hälsans bestämningsfaktorer, att det finns kompetens om risk- och skyddsfaktorer, de olika preventionsnivåerna samt koppla detta till långsiktighet, hållbarhet och Agenda 2030.

2023-10-11

SN 2023/89

Socialförvaltningen  
Peter Björklund

peter.bjorklund@lindesberg.se

Socialnämnden

## **Uppföljning av internkontroll januari - augusti 2023 för socialförvaltningen**

### **Förslag till beslut**

Förvaltningen föreslår nämnden besluta  
Att godkänna uppföljning av internkontrollrapporten januari - augusti för 2023 samt att överlämna den till kommunstyrelsen.

### **Ärendebeskrivning**

Socialförvaltningen använder internkontroll som ett sätt för hjälp och stöd i arbetet med att identifiera moment och delar som kan vara potentiella risker grunduppdraget.

Internkontrollmomenten ska mäta hur riskutsatt grunduppdraget är genom respektive kvalitetsfaktor med tillhörande kontroller av en bedömd risk. Internkontrollen är en viktig del av styrningen för utvecklingen av verksamheten och kvalitetsarbetet. Det är även ett sätt för kommunstyrelsen att utöva sin uppsiktsplikt. En god internkontroll bidrar till att verksamheten bedrivs effektivt och säkert, med verksamhetens och de enskildas bästa för ögonen. Förvaltningen har i uppdrag att genomföra internkontroll i samband med delårsbokslutet och dels i samband med årsbokslutet.

Det är nio identifierade risker i Internkontrollplanen som gör att grunduppdraget kan bli svårare att uppnå om de skulle uppstå. Sju av dem följs upp i denna delårsrapport med kontroller, resterande till helåret. Det gäller:

- *Färre boendeplatser än efterfrågan* inom Vård och Omsorg
- *Arbetar ej med systematiskt kvalitetsarbete enligt SOSFS inom de tre verksamheterna; Individ och Familj, Vård och Omsorg samt Funktionsstöd.*
- *Senior Alert* inom Vård och omsorg
- *För få handläggare med väldigt hög arbetsbelastning inom Individ och Familj*
- *Ej tillgång till verksamhetskritiska system (VIVA, TES, Appva) inom E-hälsa och Myndighet*

Utifrån kontrollmomenten behöver det arbetas med utvecklande åtgärder för fyra av dem.

1. Inventering av boendeplatser inom Vård och omsorg visar att det finns för få platser på SÄBO som behöver åtgärdas.
2. Det gäller även utvecklingsarbete med hela processen för arbetet med avvikelshantering inom Funktionsstöd. Avvikelserna är viktiga delar att arbeta vidare med för att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet samt att höja kvalitén ytterligare.
3. Genomgången av systematiskt arbete med Senior Alert visar att utveckling och ytterligare åtgärder behövs i samverkansteamet (enhetschef, sjuksköterska och arbetsterapeut) inom respektive enhet, inom Vård och omsorg, för en ökad patientsäkerhet.
4. Ej tillgång till verksamhetskritiska system, där behövs rutinerna utvecklas och förankras än mer inom E-hälsa och Myndighet, IT och berörda verksamheter.

Madde Gustafsson  
Förvaltningschef

Peter Björklund  
Handläggare

**För åtgärd:**

Socialchef  
Verksamhetschef Vård och Omsorg  
Verksamhetschef Individ och Familj  
Verksamhetschef Funktionsstöd  
Utvecklingsstrateg

**Bilagor:**

Rapport uppföljning av Internkontroll januari – augusti 2023  
PowerPoint uppföljning Internkontroll 2023



# **Uppföljningsrapport internkontroll jan-aug 2023 Socialnämnd**



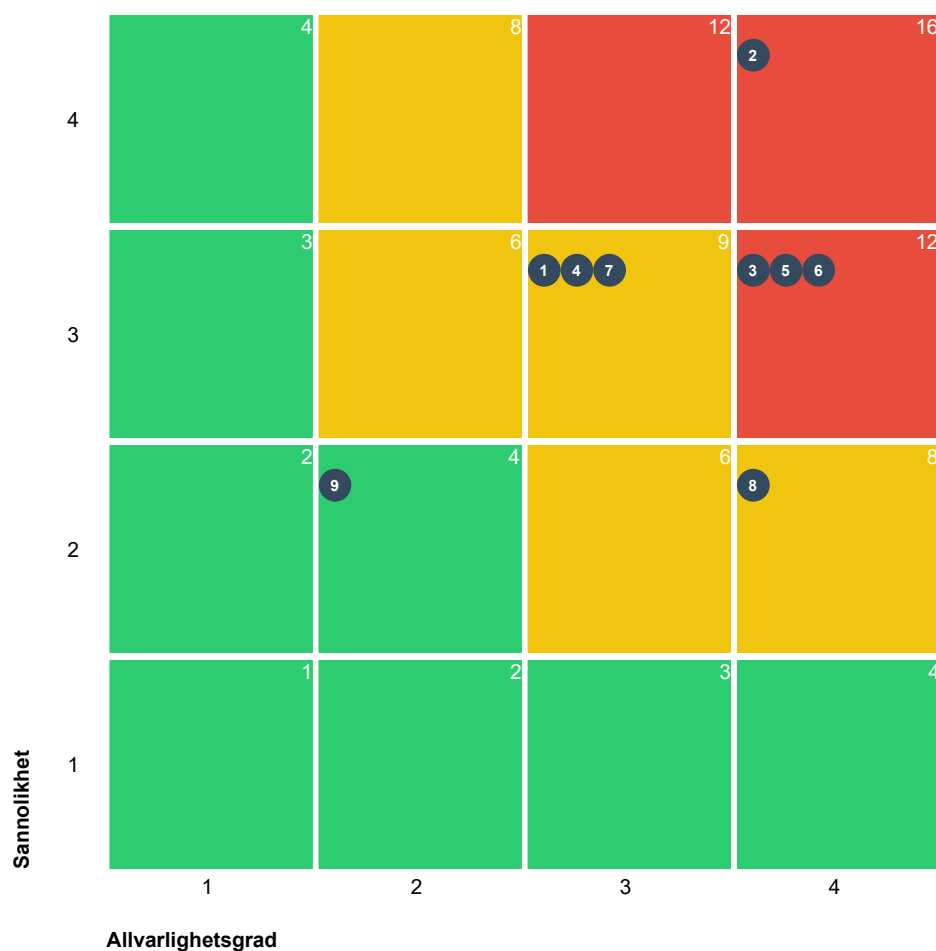
## Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Sammanfattning av kontrollmiljön</b> .....	<b>3</b>
<b>3 Uppföljning och testning av internkontroll</b> .....	<b>5</b>
<b>4 Slutsatser av uppföljning</b> .....	<b>10</b>
<b>5 Förslag till beslut</b> .....	<b>11</b>

## 1 Inledning









Socialförvaltningen använder internkontroll som ett sätt för hjälp och stöd i arbetet med att identifiera moment och delar som kan vara potentiella risker. Internkontrollmomenten ska mäta hur riskutsatt grunduppdraget är genom respektive kvalitetsfaktor med tillhörande kontroll av en bedömd risk. Internkontrollen är en viktig del av styrningen för utvecklingen av verksamheten och kvalitetsarbetet. Det är även ett sätt för kommunstyrelsen att utöva sin uppsiktsplikt. En god internkontroll bidrar till att verksamheten bedrivs effektivt och säkert, med verksamhetens och de enskildas bästa för ögonen. Förvaltningen har i uppdrag att genomföra internkontroll i samband med delårsbokslutet och dels i samband med årsbokslutet.

## 2 Sammanfattning av kontrollmiljön



4 Hanteras omedelbart 4 Hanteras snarast 1 Accepteras Totalt: 9

	Sannolikhet	Allvarlighetsgrad
Hanteras omedelbart	4 Mycket stor (Kan inträffa dagligen)	Allvarlig (Stor för intressenter och / eller kommunen)
Hanteras snarast	3 Stor (Kan inträffa varje vecka)	Kännbar (Besvärande för intressenter och / eller kommunen)
Accepteras	2 Liten (Kan inträffa varje månad)	Lindrig (Liten för intressenter och / eller kommunen)
	1 Mycket liten (Inträffar mer sällan)	Försumbar (Obetydlig för intressenter och / eller kommunen)

Kvalitetsfaktor	Risk	Kontroll
VoO - Åldras i trygghet	2  Färre boendeplatser än efterfrågan	Inventera boendeplatser
Attraktiv arbetsgivare med fokus på arbetsmiljö, ledarskap, medarbetarskap och kompetensförsörjning	9  Rutin systematiskt arbetsmiljö arbete	Sammanställa tillbud
		Sammanställa hot och våldsanmälningar
IoF - Bra bemötande inom socialtjänsten	5  Ej ett systematiskt och samordnat arbete gällande Våld i nära relationer	Skydds rond
		Genomförda genomlysningar av handläggning
IoF - Service och rättssäkerhet	6  För få handläggare på väldigt hög arbetsbelastning	Kontroll antalet handläggare
		Sammanställa SoL avvikelser
		Sammanställa klagomål och synpunkter
		Sammanställa Lex Sarah anmälningar
VoO - God och säker vård HSL kopplat till Nära vård	3  Senior Alert	Lex Sarah information
		Systematiskt arbete med Senior Alert för enskilda genom riskbedömningar, åtgärder och uppföljning enligt rutin.
VoO - Omsorg av god kvalitet	4  Arbetar ej med systematiskt kvalitetsarbete enligt SOSFS	Sammanställa SoL avvikelser
		Sammanställa klagomål och synpunkter
		Sammanställa Lex Sarah anmälningar
		Lex Sarah information
E-hälsa - Driftsäkra system	8  Ej tillgång till verksamhetskritiska system (VIVA, TES, Appva)	Om IT systemets tjänst (system) stannar får beredskapen på IT ett sms och startar om tjänsten.
		Sammanställa LSS avvikelser
FS - Delaktighet och tillgodosedda behov	1  Arbetar ej med systematiskt kvalitetsarbete enligt SOSFS	Sammanställa klagomål och synpunkter
		Sammanställa Lex Sarah anmälningar
		Lex Sarah information



### 3 Uppföljning och testning av internkontroll

Kvalitetsfaktor	Risk	Kontroll	Åtgärd
VoO - Åldras i trygghet	Färre boendeplatser än efterfrågan	Inventera boendeplatser	Nytt boende för Vård och omsorg samt inom LSS
		<p><b>Kommentar</b></p> <p>Ett stort växande problem är brist på antalet platser på särskilt boende, antalet individer som väntar på boendeplats i september 2023 är 50 st. Av de är ungefär hälften i väntan på plats för demensboende. Kommunen har tre månader enligt lagstiftning att verkställa plats för enskild, för att undvika sanktionsavgift, och erbjuda skälig levnadsnivå. Nästan samtliga på kommunens korttidsboende väntar idag på plats till Särskilt boende.</p>	
Attraktiv arbetsgivare med fokus på arbetsmiljö, ledarskap, medarbetarskap och kompetensförsörjning	Rutin systematiskt arbetsmiljö arbete	Sammanställa tillbud	
		Sammanställa hot och våldsanmälningar	
		Skydds rond	
IoF - Bra bemötande inom socialtjänsten	Ej ett systematiskt och samordnat arbete gällande Våld i nära relationer	Genomförda genomlysningar av handläggning	
IoF - Service och rättssäkerhet	För få handläggare på väldigt hög arbetsbelastning	Kontroll antalet handläggare	
		<p><b>Kommentar</b></p> <p>De stora samhälleliga förändringar och problem som pågår ställer väldigt stora krav på samtliga verksamheter och dess personal med chefer inom Individ och familj. Ett högt inflöde av ärenden både inom Barn &amp; ungdom respektive Vuxen gör att det kräver ständiga omprioriteringar. Med utgångspunkt i grunduppdraget så är det problematiskt med de ekonomiska och personella resurser som finns för att möta de ständigt ökade behoven från kommunens invånare</p>	
		Arbetar ej med systematiskt kvalitetsarbete enligt SOSFS	Sammanställa SoL avvikelser
		<p><b>Kommentar</b></p> <p>En <b>avvikelse</b> uppstår om personal inte arbetar i enlighet med beslutade processer och rutiner. <b>Avvikelse</b></p>	

Kvalitetsfaktor	Risk	Kontroll	Åtgärd
		<p>uppstår t ex när den enskildes insatser utifrån beslut enligt SoL inte utförs som överenskommit i den upprättade genomförandeplanen.</p> <p>För aktuell tidsperiod Inom verksamheten Individ och Familj har det rapporterats 19 avvikelser inom <b>Familjeenheten</b>, 13 av dem har åtgärdats. Det har rapporterats 19 avvikelser inom <b>Försörjningsstöd</b> samtliga har följts upp, samt 15 har rapporterats inom <b>Öppen vården</b>.</p> <p>Inom <b>Familjeenheten</b> handlar avvikelserna främst om brister i mottagning av orosanmälan orsakad av brister i personalkontinuitet. Den personalkontinuiteten börjar bli bättre.</p> <p>Inom <b>Försörjningsstöd</b> är det många ärenden där avvikelser har gjorts för att handlingsplan saknats i ärenden. Uppföljning av handlingsplaner är del av satta mål inom Försörjningsstöd, så enheten fortsätter att aktivt jobba med frågan. Övriga avvikelser handlar mer om mänskliga faktorn.</p> <p>Inom <b>Öppen vården</b> är samtliga avvikelser inom Boendestöd som handlar om att det inte finns personal vid sjukdom mm</p>	
		Sammanställa klagomål och synpunkter	
		Sammanställa Lex sarah anmälningar	
		<p><b>Kommentar</b></p> <p>Det är 2 st rapporterade Lex sarah inom Individ och Familj under perioden januari t o m september 2023.</p>	
		Lex sarah information	
VoO - God och säker vård HSL kopplat till Nära vård	Senior Alert	Systematiskt arbete med Senior Alert för enskilda genom riskbedömningar, åtgärder och uppföljning enligt rutin.	
		<p><b>Kommentar</b></p> <p>Senior Alert ska göras minst en gång/år eller vid behov, det är till exempel vid inflyttning till särskilt boende (SÄBO), korttidsboende eller inskrivning i hemsjukvård. Senior alert innebär</p>	

Kvalitetsfaktor	Risk	Kontroll	Åtgärd
		<p>riskbedömning, åtgärda och följa upp gällande nutrition, trycksår, munhälsa, fall och blåsdysfunktion. Antalet bedömningar av det har fortsatt att minska de senaste åren. Det gör att enskilda med risker inte upptäcks, åtgärdas och kan följas upp systematiskt.</p> <p>Utvecklig behövs för att arbeta än mer systematiskt med Senior alert i samverkansteamet för respektive verksamhet (enhetschef, sjuksköterska och arbetsterapeut) det för en ökad patientsäkerhet där risker bedöms, att åtgärder sätts in och följs upp. Det gäller på alla boenden, korttids och även i hemsjukvården. Gäller både vård och omsorg och funktionsstöd. Rutiner finns.</p> <p>Ekgården gör flest bedömningar Senior Alert av SÄBO och Citygruppen gör flest bedömningar av Senior Alert av Hemtjänsten</p>	
VoO - Omsorg av god kvalitet	Arbetar ej med systematiskt kvalitetsarbete enligt SOSFS	Sammanställa SoL avvikelser	Utveckla uppföljningsarbetet av SoL avvikelser
		<p><b>Kommentar</b></p> <p>En <b>avvikelse</b> uppstår om personal inte arbetar i enlighet med beslutade processer och rutiner. <b>Avvikelse</b> uppstår till exempel när den enskildes insatser utifrån beslut enligt LSS eller <b>SoL</b> inte utförs som överenskommit i den upprättade genomförandeplanen.</p> <p>Inom Vård och Omsorg har under aktuell tidsperiod 186 avvikelser rapporterats (motsvarande siffra förra året var det 243 avvikelser)</p> <p>Totalt är ca 87% av avvikelserna uppföljda av närmsta chef. Förra året var den siffran 71% så det har skett en tydlig ökning av hur cheferna arbetar med uppföljning av avvikelserna. Fortsatt arbete med att utveckla uppföljning pågår då det fortfarande skiljer mellan enheterna.</p> <p>Resultaten för SÄBO respektive Hemtjänst så är det följande resultat.</p> <p>SÄBO: 138 avvikelser, 84% av avvikelserna är uppföljda av närmsta chef (63% förra året). Det varierar dock mycket mellan enheterna gällande inrapporterade</p>	

Kvalitetsfaktor	Risk	Kontroll	Åtgärd
		<p>avvikelser. Ett par enheter har drygt en handfull inrapporterade medans två enheter har över 40 rapporterade avvikelser.</p> <p>Hemtjänst: 39 avvikelser, 92% av avvikelserna är uppföljda av närmsta chef (likadant resultat som förra året). Det varierar mellan enheterna om inrapporterade avvikelser. Ett område sticker ut med mer än över tio stycken rapporterade avvikelser. Det är även två områden som sticker ut genom att där är inga avvikelser alls rapporterade.</p> <p>Vid analys av avvikelserna framkommer att rörelselarm står för en stor del av avvikelserna inom SÄBO. Sänggrindar och sängar som lämnats i ett felaktigt läge är ett annat mönster. Man kan också se att ett större antal handlar om enskilda som avviker från boendet, ett fåtal handlar om våld och hot mellan enskilda som bor på våra SÄBO, dokumentationsbrist eller att man inte läser dokumentationen ordentligt innan sitt pass förekommer med ett mindre antal.</p> <p>Larm från enskilda i hemtjänsten måste prioriteras och har ibland påverkat tillsynsbesök för andra som då inte genomförts.</p> <p>Andra mindre mönster man kan se i hemtjänsten är att man glömt låsa dörrar och felplaneringar eller kommunikationsmissar med TES-planering.</p> <p>Personalbrist är återkommande både inom hemtjänst och SÄBO, och det är orsaken till boendestöds avvikelser. Besök blir inställda, duschar framflyttade, tillsynsbesök och fritidsaktiviteter blir även de inställda.</p> <p>En handfull hot och våldssituationer finns rapporterade.</p>	
		Sammanställa klagomål och synpunkter	
		Sammanställa Lex Sarah anmälningar	
		<p><b>Kommentar</b></p> <p>Det är 12 st rapporterade Lex sarah inom Vård och Omsorg under perioden januari t o m augusti</p>	

Kvalitetsfaktor	Risk	Kontroll	Åtgärd
		2023.	
		Lex Sarah information	
E-hälsa - Driftsäkra system	Ej tillgång till verksamhetskritiska system (VIVA, TES, Appva)	Om IT systemets tjänst (system) stannar får beredskapen på IT ett sms och startar om tjänsten.  <b>Kommentar</b> IT har ett program och som kontrollerar om serverna fungerar, fungerar de ej det får de ett larm, så att det startar om. Uppmärksammar verksamheten ett fel skickar de mail till IT samt att verksamheternas manuella rutiner ska aktiveras. De rutinerna behöver dock utvecklas och förankras.	
FS - Delaktighet och tillgodosedda behov	Arbetar ej med systematiskt kvalitetsarbete enligt SOSFS	Sammanställa LSS avvikelser  <b>Kommentar</b> <i>En <b>avvikelse</b> uppstår om personal inte arbetar i enlighet med beslutade processer och rutiner. <b>Avvikelse</b> uppstår t ex när den enskildes insatser utifrån beslut enligt LSS eller SoL inte utförs som överenskommit i den upprättade genomförandeplanen.</i> Inom verksamheten Funktionsstöd har 115 avvikelser registrerats i Viva under aktuell period (motsvarande siffra föregående period var 36). 58% av de 115 har följts upp av närmaste chef (motsvarande andel förra året var 50%), dock så skiljer det mellan enheterna hur man arbetar med uppföljning. Likaså gäller det antalet rapporterade avvikelser, det är två enheter som sticker ut och har väldigt många avvikelser rapporterade, över 20 stycken. Samtidigt är det två enheter som sticker ut och inte har några avvikelser alls rapporterade. Fortsatt arbete med utveckling av uppföljningsarbete av avvikelser pågår likaså arbete med att rapportera avvikelser. I grunden är det positivt att avvikelser rapporteras då det är en del av kvalitetsarbetet att ständigt bli bättre och möjliggörande att arbeta	

Kvalitetsfaktor	Risk	Kontroll	Åtgärd
		<p>bort bristerna som finns i arbetsorganisationen.</p> <p>Mer som framkommer vid analys av avvikelserna inom Funktionsstöd är att:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sju av dessa skulle rapporterats som HSL-avvikelse och inte LSS avvikelse då de avser läkemedelshantering.</li> <li>• De flesta avvikelser handlar om att enskilda blir arga/oroliga/utåtagerande, i vissa fall kan man se vad det beror på i andra fall är det svårt att förstå varför.</li> <li>• I år ser vi även en ökning av rapporterade självskadebeteenden och suicidhot, vissa så allvarliga att polis har kallats till plats.</li> <li>• Larm och teknik som är ur funktion är också en vanlig avvikelse såsom bristande rutiner och brist på personal är också återkommande.</li> </ul>	
		Sammanställa klagomål och synpunkter	
		Sammanställa Lex Sarah anmälningar	
		<p><b>Kommentar</b></p> <p>Det är 2 st rapporterade Lex sarah inom Funktionsstöd under perioden januari t o m augusti 2023.</p>	
		Lex sarah information	

## 4 Slutsatser av uppföljning

Det är nio identifierade risker i Internkontrollplanen som gör att grunduppdraget kan bli svårare att uppnå om de skulle uppstå. Sju av dem följs upp i denna delårsrapport med kontroller, resterande till helåret. Det gäller:

- *Färre boendeplatser än efterfrågan* inom Vård och Omsorg
- *Arbetar ej med systematiskt kvalitetsarbete enligt SOSFS* inom de tre verksamheterna; Individ och Familj, Vård och Omsorg samt Funktionsstöd.
- *Senior Alert* inom Vård och omsorg
- *För få handläggare med väldigt hög arbetsbelastning* inom Individ och Familj

- *Ej tillgång till verksamhetskritiska system (VIVA, TES, Appva) inom E-hälsa och Myndighet*

Utifrån kontrollmomenten behöver det arbetas med utvecklande åtgärder för fyra av dem.

Inventering av boendeplatser inom Vård och omsorg visar att det finns för få platser på SÄBO som behöver åtgärdas. Det gäller även utvecklingsarbete med hela processen för arbetet med avvikelshantering inom Funktionsstöd. Avvikelserna är viktiga delar att arbeta vidare med för att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet samt att höja kvalitén ytterligare.

Genomgången av systematiskt arbete med Senior Alert visar att utveckling och ytterligare åtgärder behövs i samverkansteamet (enhetschef, sjuksköterska och arbetsterapeut) inom respektive enhet, inom Vård och omsorg, för en ökad patientsäkerhet. Ej tillgång till verksamhetskritiska system, där behövs rutinerna utvecklas och förankras än mer inom E-hälsa och Myndighet, IT och berörda verksamheter.

## **5 Förslag till beslut**

Socialnämnden godkänner uppföljningen av internkontrollrapporten för delåret 2023 och överlämnar den till kommunstyrelsen.

Denna behandling '§92/23 Uppföljning bifallna motioner' har inget tjänsteutlåtande.



2023-08-08

SN 2023/81

Kanslienheten  
Jessica Brogren  
0581-812 09  
Jessica.Brogren@lindesberg.se

Socialnämnden (beredande)  
Socialnämnden

## Socialnämndens sammanträdestider år 2024

### Förslag till beslut

Förvaltningen föreslår att socialnämnden antar sammanträdestider för år 2024 gällande socialnämnden och socialnämndens arbetsutskott.

<i>Socialnämnden (SN)</i>	<i>Socialnämndens au (SNau)</i>
Torsdag kl. 09:00	Torsdag kl. 08:30
18 januari	11 januari
15 februari	8 februari
7 mars	29 februari
18 april	4 april
16 maj	2 maj
13 juni	30 maj
	18 juli
22 augusti	8 augusti
12 september	5 september
10 oktober	3 oktober
14 november	31 oktober
12 december	28 november

Samt att socialnämnden beslutar att ge ordförande rätt att besluta om ytterligare sammanträdestider, då behov uppstår.

### Ärendebeskrivning

Kanslienheten har tagit fram förslag till sammanträdestider för år 2024 för socialnämnden.

Hänsyn har tagits till sammanträdestider för övriga nämnder i Lindesbergs kommun, ekonomiska årshjulet, sportlov, påsklov och höstlov.

### Konsekvenser

Regionfullmäktiges och Regionstyrelsens sammanträdesdagar är inte beslutade ännu. Efter att dessa är antagna kan eventuella justeringar ske av ovanstående sammanträdesdagar.

Madde Gustafsson  
Förvaltningschef

Jessica Brogren  
Handläggare

**För åtgärd:**

Kanslienheten

**För kännedom:**

Socialnämnden

Förvaltningschef

Verksamhetschefer

Ekonomienheten

Kommunfullmäktige

Kommunstyrelsen

Barn- och utbildningsnämnden

Tillväxtnämnden

Bygg- och miljönämnden

Tekniska nämnden

**Bilagor:**

# Information från verksamheten September 2023

## Administration

-Organisation och chefers förutsättningar

## Vård och omsorg

-Borådsläget;

25 st i säbo demenskö

1 st i säbo psyk

17 i somatisk säbo

9 väntar på korttids

14 på korttids väntar säbo

-Rekrytering enhetschef

-Nya scheman oktober, delade turer, behov av fler tjänster



# Information från verksamheten juni 2023

## Individ och familj

Nuläge Familjeenheten

Vuxen respektive Barn Unga

## Funktionsstöd

Enhetschef åter efter FL

LSS barn unga boende

2 individer väntar på plats



Denna behandling '§95/23 Information från ordförande  
' har inget tjänsteutlåtande.

## Redovisning till socialnämnden 2023-10-19

Behandling	Typ
Beredning och remiss för ny hälso- och sjukvård i hemmet	Meddelanden
Dom i Förvaltningsrätten 2023-09-28 om ekonomiskt bistånd - avslag för klagande	Meddelanden
Till medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS): Underlag från IVO - presentation från möte om SÄBO-tillsyn	Meddelanden
Dom i Förvaltningsrätten 2023-10-02 om ekonomiskt bistånd - avslag för klagande	Meddelanden
Dom i Förvaltningsrätten 2023-09-21 om ekonomiskt bistånd - avslag för klagande	Meddelanden
Dom i Förvaltningsrätten 2023-09-21 om ekonomiskt bistånd - avslag för klagande	Meddelanden
Dom i Förvaltningsrätten 2023-09-28 om ekonomiskt bistånd - målet återvisas till socialnämnden för ny prövning	Meddelanden
Dom i Förvaltningsrätten 2023-09-28 om ekonomiskt bistånd - målet återvisas till socialnämnden för ny prövning	Meddelanden
Dom i Förvaltningsrätten 2023-09-28 om ekonomiskt bistånd - avslag för klagande	Meddelanden
Dom i Förvaltningsrätten 2023-09-27 om ekonomiskt bistånd - avslag för klagande	Meddelanden
Beslut i Inspektionen för vård och omsorg om ej verkställt beslut om öppenvårdsverksamhet enligt SoL, IVO dnr 3.3.1-54963/2020-6 - ärendet avslutas	Meddelanden
Bygg- och miljönämnden § 133 Gemensam förvaltningsorganisation för bygg- och miljönämnden och tekniska nämnden samt rapport planering av arbetet framtida förvaltning och ny organisation samhällsbyggnadsförvaltningen - en förvaltning med tv	Meddelanden
Lex Sarah avdelning vård och omsorg hemtjänst Kärnan 1 2023-09-23 nr 2	Meddelanden
Lex Sarah avdelning vård och omsorg hemtjänst Kärnan 1 2023-09-23 nr 1	Meddelanden
Lex Sarah avdelning vård och omsorg Ågården 2023-08-29 - lyft	Meddelanden
Information om fortsatt gemensamt arbete för en kunskapsbaserad socialtjänst och kommunal hälso- och sjukvård	Meddelanden
Protokollsutdrag från Tillväxtnämndens sammanträde den 19 september 2023 - TN § 40 Kombinationsutbildning för servicemedarbetare inom social omsorg	Meddelanden
Begäran om svar på klagomål på omvårdnad av enskild, Patientnämndens beteckning 23PN1182-6	Meddelanden
Dom i Förvaltningsrätten 2023-09-18 om ekonomiskt bistånd - avslag för klagande	Meddelanden

Klagomål på Rönnliden bostad med särskild service till funktionshindrade, LSS	Meddelanden
Lex Sarah avdelning vård och omsorg hemtjänst Kärnan centrala 2023-09-13	Meddelanden
Dom i Förvaltningsrätten 2023-09-08 om avgift enligt 8 kap socialtjänstlagen - avslag för klagande	Meddelanden
Majblomman - Lindesbergs majblommeförening	Meddelanden
Inbjudan till uppföljningsdag 2023 - Samverkan för god, jämlik och jämställd hälsa	Meddelanden
Beslut av Inspektionen för vård och omsorg 2023-09-15 efter inspektion av stödboende Lindesberg Ungstöd under 2023, IVO dnr 3.2.2-07448/2023-5 - ärendet avslutas	Meddelanden
Synpunkter på Grönboda från medarbetare	Meddelanden