



SOCIALNÄMNDEN

DATUM

Tisdagen den 29 mars 2022, klockan 08.30 – 16.30

PLATS

Tingshuset, sammanträdesrum **Tingssalen** och på distans via Microsoft Teams.

Ej tjänstgörande ersättare som avser att delta i sammanträdet - var vänlig anmäl dig till socialförvaltningens kansli, e-post socialnamnd@mellerud.se eller 0530-181 50, senast kl. 09.00 dagen före sammanträdet.

OBS! Mötet genomförs fysiskt men om behov finns kan man delta på distans via Microsoft Team. Vid behov av arbetsrum kontakta mikael.nilsson@mellerud.se

Ledamöter

Daniel Jensen, ordf. (KD)
Ann-Sofie Fors (M)
Karin Nodin, 1:e vice ordf. (C)
Anita Augustsson (KIM)
Christine Andersson (S)
Eva Larsson, 2:e vice ordf. (S)
Liselott Hassel (SD)

Ersättare

Paula Törnqvist (KD)
Katarina Kvanténå (M)
Maja Holmgren (C)
Vakant (MP)
Olof Sand (S)
Florence Jonasson (S)
Ingrid Lindberg (SD)

Övriga

Tanja Mattsson socialchef
Mikael Nilsson verksamhetsutvecklare
Pernilla Wall verksamhetschef vård och omsorg
Carina Holmqvist verksamhetschef individ och familjeomsorg
Marcus Lindell verksamhetschef vård och omsorg
Valon Hetemi verksamhetschef stöd och service
Agneta Söqvist verksamhetschef stab och administration
Linnea Stockman Förvaltningsekonom

- Sammanträdet öppnas
- Upprop samt anmälan om tjänstgörande ersättare
- Val av justerare – Karin Nodin
Val av ersättare för justerare – Anita Augustsson
- Tidpunkt för protokollets justering – 30 mars 2022, klockan 11.00

Ärenden

Nr	Rubrik	Kommentar
1.	Fastställande av dagordning	08.30 – 08.35
2.	Verksamhetsuppföljning för februari 2022 (Bilaga 1)	Tanja Mattsson/ Agneta Söqvist 08.35 – 08.50
3.	Ekonomiuppföljning för februari 2022 (Bilaga 2)	Linnea Stockman 08.50 – 09.05
4.	Redovisning Socialförvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete	Tanja Mattsson /Pernilla Wall 09.05 – 09.35 <i>Fika 09.35 – 09.45</i>

Socialförvaltningen

Besöksadress: Storgatan 13, 464 80 Mellerud **Telefon:** 0530-180 00 **E-post:** kommunen@mellerud.se
Bankgiro: 5502-2776 **Organisationsnummer:** 212000-1488 **Webbplats:** www.mellerud.se



5.	Redovisning internkontrollplan 2021 (Bilaga 3)	Tanja Mattson/ Agneta Söqvist/ Mikael Nilsson 09.45 – 10.05
6.	Svar på medborgarförslag gällande anonym undersökning/studie kring upplevelse av service och bemötande	Tanja Mattsson 10.05 – 10.15
7.	Redovisning av öppna ärenden diariet	Mikael Nilsson 10.15 – 10.20
8.	Riktlinje för sociala kontrakt (Bilaga 4)	Carina Holmqvist/ Mikael Nilsson 10.20 – 10.40
9.	Yttrande gällande granskning av ledning, styrning och uppföljning inom individ- och familjeomsorgen (Bilaga 5)	Tanja Mattsson 10.40 – 10.55
10.	Ledamotsinitiativ gällande sammanställning och analys kring framgångsfaktorerna bakom minskningen av hushåll under 2021 som uppbär ekonomiskt bistånd	Carina Holmqvist 10.55 – 11.45 <i>Individärende 11.45 – 12.00</i> <i>Lunch 12.00 – 13.00</i>
11.	Avveckling av stödboendeform avsedd för ensamkommande	Carina Holmqvist 13.00 – 13.15
12.	Ledamotsinitiativ gällande det förebyggande arbetet (Bilaga 6)	Tanja Mattsson 13.15 – 13.45
13.	Riktlinje för en hållbar bemanning med heltid som norm (Bilaga 7)	Agneta Söqvist 13.45 – 14.30 <i>Fika 14.30 – 14.45</i>
14.	Svar på motion gällande en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre	Tanja Mattsson 14.45 – 15.00
15.	Svar på motion gällande treårigt prov av sex timmars arbetsdag vid Ängenäs äldreboende	Tanja Mattsson 15.00 – 15.15
16.	Ledamotsinitiativ angående uppföljning av ny chef- och ledarorganisation	Tanja Mattsson 15.15 – 15.45
17.	Information om Covid-19	Pernilla Wall 15.45 – 15.55
18.	Rapporter från socialförvaltningen	Tanja Mattsson 15.55 – 16.05
19.	Rapporter från socialnämndens ledamöter - eventuella initiativärenden och väckta frågor	16.05 – 16.20
20.	Redovisning av delegeringsbeslut	16.20 – 16.25
21.	Anmälan	16.25 – 16.30

Ordföranden

/

Sekreterare

ÄRENDE 1

Fastställande av dagordning

Förslag till beslut

Socialnämnden fastställer följande dagordning:

1. Fastställande av dagordning
2. Verksamhetsuppföljning för februari 2022
3. Ekonomiuppföljning för februari 2022
4. Redovisning Socialförvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete
5. Redovisning internkontrollplan 2021
6. Svar på medborgarförslag gällande anonym undersökning/studie kring upplevelse av service och bemötande
7. Redovisning av öppna ärenden diariet
8. Riktlinje för sociala kontrakt
9. Yttrande gällande granskning av ledning, styrning och uppföljning inom individ- och familjeomsorgen
10. Ledamotsinitiativ gällande sammanställning och analys kring framgångsfaktorerna bakom minskningen av hushåll under 2021 som uppbär ekonomiskt bistånd
11. Avveckling av stödboendeform avsedd för ensamkommande
12. Ledamotsinitiativ gällande det förebyggande arbetet
13. Riktlinje för en hållbar bemanning med heltid som norm
14. Svar på motion gällande en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre
15. Svar på motion gällande treårigt prov av sex timmars arbetsdag vid Ängenäs äldreboende
16. Ledamotsinitiativ angående uppföljning av ny chef- och ledarorganisation
17. Information om Covid-19
18. Rapporter från socialförvaltningen
19. Rapporter från socialnämndens ledamöter
 - Eventuella initiativärenden och väckta frågor
20. Redovisning av delegationsbeslut
21. Anmälan

ÄRENDE 2

Dnr SN 2022/7

Verksamhetsuppföljning för februari 2022

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen av verksamhetsuppföljning för februari 2022.

Sammanfattning av ärende

Redovisning av verksamhetsstatistik för verksamhetsområdena Individ- och familjeomsorgen, Vård och omsorg samt Stöd och service för februari 2022.

Beslutsunderlag

- Bilaga 1 Verksamhetsrapport februari 2022

Beslutet skickas till

Socialchef

ÄRENDE 3

Dnr SN 2022/6

Ekonomiuppföljning för februari 2022

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen av ekonomiuppföljning för februari 2022.

Sammanfattning av ärende

Redovisning av ekonomi för verksamhetsområdena Individ- och familjeomsorgen, Vård och omsorg samt Stöd och service för februari 2022.

Beslutsunderlag

- Bilaga 2 Ekonomirapport februari 2022

Beslutet skickas till

Socialchef

ÄRENDE 4

Dnr SN 2022/4

Redovisning Socialförvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärende

Socialchef redovisar socialförvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete.

Med start 2022 görs en årlig uppföljning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet har fungerat tillsammans med fackliga representanter i SOCSAM. Utifrån detta listas de förbättringsåtgärder förvaltningen avser arbeta med under året för att ytterligare utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Därtill presenteras en sammanställning av 2020 och 2021 års resultat av OSA-enkät för chefer.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse
- Presentation

Beslutet skickas till

Socialchef



Socialnämnden

Redovisning Socialförvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Med start 2022 görs en årlig uppföljning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet har fungerat tillsammans med fackliga representanter i SOCSAM. Utifrån detta listas de förbättringsåtgärder förvaltningen avser arbeta med under året för att ytterligare utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ärendebeskrivning

Med start 2022 görs en årlig uppföljning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet har fungerat tillsammans med fackliga representanter i SOCSAM.

De förbättringsområden som identifierats är:

1. Nya skyddsombud får inte tillräckligt snabbt rätt utbildning. Ofta ligger dessa utbildningstillfällen 1-2 ggr per år vilket gör att beroende på tid på året när skyddsombudet påbörjar sitt uppdrag kan utbildning dröja.
2. Arbetsmiljömålen är inte tillräckligt kända ute i verksamheten och följs inte upp i tillräcklig utsträckning.
3. Det finns inte tillräcklig kunskap "hela vägen ut" kring det systematiska arbetsmiljöarbetet och hur det ska bedrivas. Under 2021 har mycket fokus och utbildning genomförts kring arbetsmiljöarbetet för chefer men många har inte kunnat ha APT som vanligt på grund av pandemin vilket försvårat förankringsarbetet ut i medarbetargrupperna. Detta kommer arbetas med under året då förhoppningsvis APT kan hållas mer som vanligt.

Postadress

Melleruds kommun
Socialförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

socialnamnd@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488



	Förbättringsåtgärder:
Februari	<ul style="list-style-type: none">Genomgång av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomfört för alla chefer
Mars	<ul style="list-style-type: none">Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförsGenomgång av arbetssätt för riskanalys i verksamheten genomförs för alla cheferMätstickan införs på alla APT
April	<ul style="list-style-type: none">Alla chefer går igenom arbetsmiljöpolicy, arbetsmiljömål och aktiviteter till mål 2022 på APT
Maj	<ul style="list-style-type: none">Fysisk skyddsronnd enligt årshjul (april-juni)
Juni	
Augusti	
September	<ul style="list-style-type: none">Sammanställning fysisk skyddsronnd redovisas till nämnd
Oktober	<ul style="list-style-type: none">Medarbetarenkät genomförs centralt via HR
November	<ul style="list-style-type: none">Medarbetarenkät resultat redovisas till nämndPsykosocial skyddsronnd genomförs på APT med medarbetarenkäten som underlag, handlingsplaner tas fram utifrån skyddsronnden, följs upp på APT
December	<ul style="list-style-type: none">Sammanställning handlingsplaner OSA/medarbetarenkät till redovisas nämnd

Arbetsmiljömål för 2022 för Melleruds kommun:

Melleruds kommun har kompetenta medarbetare och ledare och en god arbetsmiljö som kännetecknas av transparens, delaktighet, gott bemötande, en hållbar arbetssituation samt möjligheter till kompetens- och karriärsutveckling.

Aktiviteter kopplat till arbetsmiljömål 2022 för Socialförvaltningen (ska bearbetas och följs upp i samverkan):

- Aktivt medarbetarskap, de som inte har genomgått workshop ska göra det och alla arbetsgrupper tar fram en egen handlingsplan för hur resultatet ska tas om hand
- Satsningar på utbildning och "träning" i ledarskap kommer genomföras under året
- Kompetensförsörjningsplan tas fram för socialförvaltningen
- Hållbar bemanning med heltid som norm; en satsning på schemaläggning som bygger på delaktighet startas under året
- Processkartläggning och ökad tydlighet kring det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Pedagogiskt/professionellt förhållningssätt och internutbildning

Tanja Mattsson
Socialchef

ÄRENDE 5

Dnr SN 2021/46

Redovisning internkontrollplan 2021

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen av arbetet enligt internkontrollplan för 2021.

Sammanfattning av ärende

Enligt Melleruds Kommuns reglemente för intern kontroll § 7 har varje nämnd en skyldighet att styra och löpande följa upp det interna kontrollsystemet inom sitt verksamhetsområde. Som grund för nämndernas styrning ska göras en riskbedömning. Utifrån den ska nämnderna varje år anta en plan för intern kontroll. Enligt § 10 i reglementet ska nämnden senast i samband årsboks slut rapportera uppföljning av den interna kontrollen till Kommunstyrelsen. Rapportering ska samtidigt ske till kommunens revisorer.

I Socialnämndens internkontrollplan för 2021 fanns 6 åtgärder och 3 kontroller. Av dessa åtgärder har 6 genomförts, varav 4 är fortsatt pågående. 2 av 3 kontroller är genomförda enligt plan. De pågående åtgärderna som flyttas över till 2022 års internkontrollplan är; kompetensförsörjningsplan och rutiner för rekrytering/marknadsföring.

Beslutsunderlag

- Bilaga 3 Interkontrollplan 2021
- Tjänsteskrivelse

Beslutet skickas till

Kommunens revisorer
Kommunstyrelsen
Socialchef



Socialnämnden

Redovisning av internkontrollplan 2021

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen av arbetet enligt internkontrollplan för 2021.

Sammanfattning av ärendet

Enligt Melleruds Kommuns reglemente för intern kontroll § 7 har varje nämnd en skyldighet att styra och löpande följa upp det interna kontrollsystemet inom sitt verksamhetsområde. Som grund för nämndernas styrning ska göras en riskbedömning. Utifrån den ska nämnderna varje år anta en plan för intern kontroll. Enligt § 10 i reglementet ska nämnden senast i samband årsbokslut rapportera uppföljning av den interna kontrollen till Kommunstyrelsen. Rapportering ska samtidigt ske till kommunens revisorer.

I Socialnämndens internkontrollplan för 2021 fanns 6 åtgärder och 3 kontroller. Av dessa åtgärder har 6 genomförts, varav 4 är fortsatt pågående. 2 av 3 kontroller är genomförda enligt plan. De pågående åtgärderna som flyttas över till 2022 års internkontrollplan är; kompetensförsörjningsplan och rutiner för rekrytering/marknadsföring.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse
- Internkontrollplan 2021

Beskrivning av ärendet

Resultatet av kontrollerna inom området rättssäker myndighetsutövning har återkopplats till verksamheten i forum för metodutveckling. Förvaltningen har påbörjat en översyn av rutin gällande behörighetstilldelning. Egenkontroller kommer framöver utifrån rutinen göras systematiskt vid ett tillfälle per år, vilket rapporteras och följs upp i kvalitetsledningssystemet (SOSFS 2011:9). Arbetet med kompetensförsörjningsplan och rutiner för rekrytering/marknadsföring är en prioriterad aktivitet under 2022 och ett tillfälle för uppstart av detta är inbokat i maj månad.

Postadress

Melleruds kommun
Socialförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

socialnamnd@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488



Tjänsteskrivelse

Socialförvaltningen

Datum 2022-03-17 **Diarienummer** SN 2021/46

Sida
2 (2)

Tanja Mattsson
Socialchef

Mikael Nilsson
Verksamhetsutvecklare
079-0626503
mikael.nilsson@mellerud.se

Beslutet skickas till

Kommunstyrelsen
Kommunrevisionen
Socialchef

ÄRENDE 6

Dnr SN 2022/9

Svar på medborgarförslag gällande anonym undersökning/studie kring upplevelse av service och bemötande

Förslag till beslut

Socialnämnden anser medborgarförslaget avseende anonyma brukarundersökningar vara besvarat.

Sammanfattning av ärende

Till socialnämnden inkom 21-12-29 ett medborgarförslag om att införa anonyma undersökningar för att se hur de som får stöd och hjälp från socialförvaltningen ser på den hjälp de får och ge utrymme för förbättringsförslag. Medborgarförslaget är skrivet av Anders Ljungqvist boende i Dals Rostock, Mellerud.

Socialchef har i samtal med Anders Ljungqvist 22-02-10 meddelat att socialförvaltningen redan idag gör anonyma brukarundersökningar både inom stöd och service, äldreomsorg och Individ och familjeomsorg samt att resultaten finns publicerade i Kolada. Socialchef informerade om att detta är något förvaltningen avser arbeta mer med framåt och att man alltid kan bli bättre i att fånga upp synpunkter och behov från de vi är till för.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse
- Medborgarförslag gällande anonym undersökning/studie kring upplevelse av service och bemötande

Beslutet skickas till

Anders Ljungqvist
Kommunstyrelsen

Medborgarförslag till Mellenuds Kommun

MELLENUDS KOMMUN Kommunstyrelsekontoret	
2021-12-29	
Diariernr KS2021	Diariplanbeteokn. 694

I ett försök att göra Mellenuds Kommun ännu bättre föreslår jag att det görs en anonym undersökning/studie hur service och bemötande upplevs av vårdtagare och anhöriga/kontaktpersoner/gode män inom de olika omsorgerna under Socialnämndens ansvarsområde. Här kan också förbättringsförslag, stora som små få förekomma.

En form av kvalitetsäkring ev. till sammans med ngn annan

aktör. Dals Rostverk 24/12-21 ^{Muh.} Anders Ljungqvist
Telefon: 0708 66 77 85. Hovås V. 13. 464 50 Dals Rostverk



Socialnämnden

Svar från förvaltningen avseende medborgarförslag om anonyma brukarundersökningar

Förslag till beslut

Socialnämnden anser medborgarförslaget avseende anonyma brukarundersökningar vara besvarat.

Sammanfattning av ärendet

Till socialnämnden inkom 21-12-29 ett medborgarförslag om att införa anonyma undersökningar för att se hur de som får stöd och hjälp från socialförvaltningen ser på den hjälp de får och ge utrymme för förbättringsförslag. Medborgarförslaget är skrivet av Anders Ljungqvist boende i Dals Rostock, Mellerud.

Socialchef har i samtal med Anders Ljungqvist 22-02-10 meddelat att socialförvaltningen redan idag gör anonyma brukarundersökningar både inom stöd och service, äldreomsorg och Individ och familjeomsorg samt att resultaten finns publicerade i Kolada. Socialchef informerade om att detta är något förvaltningen avser arbeta mer med framåt och att man alltid kan bli bättre i att fånga upp synpunkter och behov från de vi är till för.

Ärendebeskrivning/svar från förvaltningen:

Medborgarförslaget om att införa anonyma brukarundersökningar för att tillvarata synpunkter och förbättringsförslag anses redan uppnått genom;

- Medverkan i Socialstyrelsens anonyma årliga brukarundersökningar för stöd och service, äldreomsorg och Individ och familjeomsorg.
- Förvaltningen arbetar mycket med brukarinflytandet vilket var en särskild aktivitet kopplad till målen 2021 och som arbetas med kontinuerligt.
- Under 2021 sågs hanteringen av klagomål och synpunkter över och en del förbättringsaktiviteter kommer vidtas under innevarande år för att ytterligare utveckla detta.

Tanja Mattsson
Socialchef

Postadress

Melleruds kommun
Socialförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

socialnamnd@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488

ÄRENDE 7

Dnr SN 2022/84

Redovisning av öppna ärenden diariet

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärende

Förvaltningen lämnar en återrapportering av alla öppna ärenden i diariet två gånger per år, vid socialnämndens sammanträden i mars och oktober. Genom registrering kan förvaltningen få god ordning på handlingar som inkommit eller upprättats av förvaltningen. God ordning är en förutsättning för att tillförsäkra allmänheten och andra myndigheter den grundlagsstadgade rättigheten att ta del av allmänna handlingar. Enligt 5 kap. 1 § Offentlighets- och sekretesslag (2009:400) är huvudregeln att varje myndighet har skyldighet att registrera allmänna handlingar så snart de kommit in till eller upprättats hos myndigheten. Registreringsskyldigheten gäller inte om det är uppenbart att en allmän handling är av ringa betydelse för myndighetens verksamhet, då behöver den varken registreras eller hållas ordnad. Handlingar som inte omfattas av sekretess behöver inte registreras om de hålls ordnade så att det utan svårighet kan fastställas om de har kommit in eller upprättats.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse

Beslutet skickas till

Socialchef



Socialnämnden

Redovisning av öppna ärenden i diariet

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Förvaltningen lämnar en återrapportering av alla öppna ärenden i diariet två gånger per år, vid socialnämndens sammanträden i mars och oktober. Genom registrering kan förvaltningen få god ordning på handlingar som inkommit eller upprättats av förvaltningen. God ordning är en förutsättning för att tillförsäkra allmänheten och andra myndigheter den grundlagsstadgade rättigheten att ta del av allmänna handlingar. Enligt 5 kap. 1 § Offentlighets- och sekretesslag (2009:400) är huvudregeln att varje myndighet har skyldighet att registrera allmänna handlingar så snart de kommit in till eller upprättats hos myndigheten. Registreringsskyldigheten gäller inte om det är uppenbart att en allmän handling är av ringa betydelse för myndighetens verksamhet, då behöver den varken registreras eller hållas ordnad. Handlingar som inte omfattas av sekretess behöver inte registreras om de hålls ordnade så att det utan svårighet kan fastställas om de har kommit in eller upprättats.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse

Beskrivning av ärendet

Den 16 mars 2022 fanns 79 öppna ärenden i diariet, varav det äldsta registrerades 2020- 01-23. Nedan redovisas en lista på dessa ärenden med bedömning av ärendestatus samt kommentar. Finns ett antal gulmarkerade ärenden där handläggning fortsatt pågår och/eller alla handlingar inte registrerats. Förvaltningen arbetar vidare med att hantera dessa ärenden.

Postadress

Melleruds kommun
Socialförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

socialnamnd@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488



Ärendenummer	Registrering	Ärendemening	Status	Kommentar
SN 2022/84	2022-03-16	Redovisning av öppna ärenden i diariet 2022		Återkommande på nämnd
SN 2022/83	2022-03-16	Lex Sarah Vård och omsorg gällande brist i bemötande		Pågående utredning
SN 2022/80	2022-03-15	Riktlinjer för en hållbar bemanning med heltid som norm		Kommande nämnd
SN 2022/79	2022-03-10	Rekrytering - Undersköterska Fagerlids säbo 220327		Pågående rekrytering
SN 2022/78	2022-03-10	Rekrytering - Två boendestödare till socialpsykiatri 220331		Pågående rekrytering
SN 2022/77	2022-03-10	Riktlinje för sociala kontrakt		Kommande nämnd
SN 2022/76	2022-03-09	Rekrytering-Undersköterska Fagerlids korttid demens 220327		Pågående utredning
SN 2022/75	2022-03-08	Motion om en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre		Kommande nämnd
SN 2022/74	2022-03-08	Motion om treårigt prov av sex timmars arbetsdag vid Ängenäs äldreboende		Kommande nämnd
SN 2022/73	2022-03-04	Undersköterska Ängenäs 220320		Pågående rekrytering
SN 2022/72	2022-03-04	Statsbidrag - motverka ensamhet bland äldre och för ökad kvalitet i vården och omsorgen... 2022 Dnr: 9.2-476/2022		Pågående handläggning
SN 2022/71	2022-03-02	Statsbidrag - säkerställa en god vård och omsorg av äldre personer 2022 Dnr: 9.2-549/2022		Pågående handläggning
SN 2022/70	2022-03-02	Statsbidrag - till kostnader för Äldreomsorgslyftet 2022 Dnr: 9.2-37247/2021		Pågående handläggning
SN 2022/68	2022-02-25	Förfrågan från Länsstyrelsen angående Socialnämndens tillsyn av rökfria utomhusmiljöer		Pågående handläggning
SN 2022/67	2022-02-23	Undersköterska natt Ängenäs 220310		Pågående rekrytering
SN 2022/66	2022-02-23	Digitaliseringsstrateg 220317		Pågående rekrytering
SN 2022/65	2022-02-23	Anmälan till Läkemiddelsverket om negativ händelse med medicintekniska produkter		Pågående utredning
SN 2022/64	2022-02-23	Anmälan till Läkemiddelsverket om negativ händelse med medicintekniska produkter		Pågående utredning
SN 2022/62	2022-02-23	Statsbidrag - arbeta mot våld i nära relationer 2022 Dnr: 9.2-39401/2021		Pågående handläggning
SN 2022/61	2022-02-21	IVO meddelande om tillsyn och begäran om uppgifter gällande hälso- och sjukvården Dnr 2.7.1-11061/2021		Pågående handläggning
SN 2022/60	2022-02-21	Statsbidrag - äldreomsorg teknik, kvalitet och effektivitet med den äldre i fokus 2022		Pågående handläggning
SN 2022/59	2022-02-21	Statsbidrag - subventioner av familjehemsplaceringar 2022 Dnr: 9.2 - 39835/2021		Pågående handläggning
SN 2022/58	2022-02-18	Enhetschef Ängenäs 220303		Pågående rekrytering
SN 2022/57	2022-02-16	Ledamotsinitiativärende angående satsningar på det förebyggande arbetet		Kommande nämnd
SN 2022/55	2022-02-16	Utläsnings av medel inom §§ 37, 37a och tidiga insatser		Pågående handläggning
SN 2022/52	2022-02-09	Statsbidrag - främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg (återhämtningsbonusen 2022) Dnr: 9.1-2630/2022		Pågående handläggning
SN 2022/51	2022-02-09	Statsbidrag - öka kunskapen om hbtqi-personers situation och främja fysiska och digitala mötesplatser... Dnr: 9.2-852/2022		Pågående handläggning
SN 2022/50	2022-02-09	Stödpedagoger 220224		Pågående rekrytering
SN 2022/48	2022-02-02	Rekrytering - 2 enhetschefer till Stöd och Service 220228		Pågående rekrytering
SN 2022/46	2022-02-02	Rekrytering - undersköterska till Fagerlids SÄBO 220228		Pågående rekrytering
SN 2022/45	2022-02-02	Lex Sarah Vård och Omsorg gällande fysiskt övergrepp		Pågående utredning
SN 2022/44	2022-02-01	Redovisning ej verkställda beslut 2022		Återkommande på nämnd
SN 2022/41	2022-01-31	Rekrytering - 5 undersköterskor Hemvården 220220		Pågående rekrytering
SN 2022/40	2022-01-31	Synpunkter Individ- och familjeomsorgen gällande information och delaktighet		Pågående handläggning
SN 2022/37	2022-01-25	Statsbidrag - öka specialistundersköterskekompetens inom vård och omsorg 2022 Dnr: 9.2-378/2022		Pågående handläggning
SN 2022/36	2022-01-25	Remiss - samverkansavtal digitala hjälpmedel - VästKom		Pågående handläggning
SN 2022/35	2022-01-25	Socionom/samordnare till Familjecentralen 220224		Pågående rekrytering
SN 2022/34	2022-01-25	Ansökan föreningsbidrag 2022		Kommande nämnd
SN 2022/32	2022-01-25	Synpunkter gällande delaktighet/inflytande Individ- och familjeomsorgen		Åtgärd saknas
SN 2022/29	2022-01-24	Synpunkter bemötande vård och omsorg		Åtgärd saknas
SN 2022/25	2022-01-19	Ledamotsinitiativ gällande sammanställning och analys kring framgångsfaktorerna bakom minskningen av hushåll under 2021...		Kommande nämnd
SN 2022/23	2022-01-17	Rekrytering - sjuksköterska sommarvikariat 220531		Pågående rekrytering
SN 2022/21	2022-01-13	Redovisning förteckning familjehemsplacerade barn IVO 2021		Åtgärd saknas
SN 2022/16	2022-01-07	Verksamhetsuppföljning individ- och familjeomsorg 2022		Återkommande på nämnd/utskott
SN 2022/15	2022-01-07	Lex Maria Hemsjukvården		Pågående utredning
SN 2022/9	2022-01-03	Covid-19 arbetsmiljö 2022		Återkommande på nämnd
SN 2022/8	2022-01-03	Medborgarförslag gällande anonym undersökning/studie kring upplevelse av service och bemötande		Kommande nämnd
SN 2022/7	2022-01-03	Verksamhetsuppföljning 2022		Återkommande på nämnd
SN 2022/6	2022-01-03	Ekonomiuppföljning 2022		Återkommande på nämnd
SN 2022/5	2022-01-03	Informationsflöde om Covid-19 2022		Återkommande under året
SN 2022/4	2022-01-03	Systematiskt arbetsmiljöarbete 2022		Återkommande på nämnd
SN 2022/3	2022-01-03	Ansökan om anställning inom socialförvaltningen 2022		Återkommande under året
SN 2022/2	2022-01-03	Beslut från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen 2022		Återkommande under året
SN 2022/1	2022-01-03	Kallelser socialnämnden 2022		Återkommande under året
SN 2021/326	2021-12-23	Lex Sarah rapport Vård och omsorg brist i bemötande och utförande av insats		Åtgärd saknas
SN 2021/325	2021-12-22	2 undersköterskor till Ängenäs 220107		Åtgärd saknas
SN 2021/323	2021-12-21	Ledamotsinitiativ gällande uppföljning av ny chefs- och ledarorganisation		Kommande nämnd
SN 2021/321	2021-12-17	Lex Sarah rapport Vård och omsorg brist i utförande av insats		Åtgärd saknas
SN 2021/318	2021-12-17	Rekrytering-Sjukgymnast/fysioterapeut 220331		Pågående rekrytering
SN 2021/314	2021-12-14	Samlokalisering hemvården		Kommande nämnd
SN 2021/311	2021-12-10	Begäran om förfogandeanslag för Arbetsmarknadsenheten		Pågående handläggning
SN 2021/310	2021-12-10	Internkontrollplan 2022		Återkommande på nämnd
SN 2021/307	2021-12-09	Synpunkter vård och omsorg gällande utbildning		Åtgärd saknas
SN 2021/306	2021-12-09	Synpunkter vård och omsorg gällande bemötande		Åtgärd saknas
SN 2021/296	2021-11-26	Rekrytering-Sjuksköterska 220331		Pågående rekrytering
SN 2021/286	2021-11-18	Kommunrevisionens granskning av ledning, styrning och uppföljning inom individ- och familjeomsorgen		Kommande nämnd
SN 2021/279	2021-11-11	Enhetsundersökningen om äldreomsorg och kommunal hälso- och sjukvård 2021-2022 Socialstyrelsen		Pågående handläggning
SN 2021/275	2021-11-10	Familjecentral i Mellerud		Pågående handläggning
SN 2021/268	2021-11-03	Socialt ansvarig samordnare (SAS) 220306		Pågående rekrytering
SN 2021/232	2021-09-30	Enkät - Äldreundersökningarna 2021-2022 - Socialstyrelsen		Pågående handläggning
SN 2021/214	2021-09-13	Utveckling av stöd på hemmaplan till personer med psykisk funktionsnedsättning		Kommande nämnd
SN 2021/208	2021-09-06	Statsbidrag - utöka bemanningen av sjuksköterskor på särskilda boenden Dnr: 9.2-30768/2021		Pågående handläggning
SN 2021/168	2021-07-09	Statsbidrag - minska andelen timanställningar inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre 2021 Dnr: 9.2-25062/2021		Pågående handläggning
SN 2021/111	2021-04-29	Statsbidrag - arbeta mot våld i nära relationer 2021 Dnr: 9.2-705/2021		Pågående handläggning
SN 2021/46	2021-02-05	Internkontrollplan 2021		Kommande nämnd
SN 2021/41	2021-02-02	Statsbidrag - äldreomsorg teknik, kvalitet och effektivitet med den äldre i fokus 2021		Pågående handläggning
SN 2020/338	2020-10-06	Statsbidrag - Motverka konsekvenserna av äldre med anledning av spridning av covid-19		Pågående handläggning
SN 2020/40	2020-01-23	Upphandling av daglig verksamhet		Öppen utifrån nämndbeslut
SN 2020/37	2020-01-23	Timtaxa- Lagen om valfrihet (LOV)		Öppen utifrån nämndbeslut



**MELLERUDS
KOMMUN**

Tjänsteskrivelse

Socialförvaltningen

Datum 2022-03-16 **Diarienummer** SN 2022/84

Sida
3 (3)

Tanja Mattsson
Socialchef

Mikael Nilsson
Verksamhetsutvecklare
0530-180 10
mikael.nilsson@mellerud.se

Beslutet skickas till

Socialchef

ÄRENDE 8

Dnr SN 2022/77

Riktlinje för sociala kontrakt

Förslag till beslut

Socialnämnden antar riktlinje för sociala kontrakt enligt föreliggande förslag.

Sammanfattning av ärende

Riktlinjerna för sociala kontrakt som antogs av nämnden, SN § 96 2018, har nu setts över. Vid revidering har en utförlig beskrivning av målgruppen och allmänna förutsättningar för att kunna beviljas biståndet upprättats. Det har tagits fram en tydligare styrning av arbetet kring att stödja den enskilde att kunna erhålla ett eget boende. Därtill strukturförändringar för att följa övriga styrande dokument i syfte att skapa enhetlighet.

Beslutsunderlag

- Bilaga 4 Riktlinje för sociala kontrakt
- Tjänsteskrivelse

Beslutet skickas till

Verksamhetschef Individ- och familjeomsorg



Socialnämnden

Riktlinje för sociala kontrakt

Förslag till beslut

Socialnämnden antar riktlinje för sociala kontrakt enligt föreliggande förslag.

Sammanfattning av ärendet

Riktlinjerna för sociala kontrakt som antogs av nämnden, SN § 96 2018, har nu setts över. Vid revidering har en utförlig beskrivning av målgruppen och allmänna förutsättningar för att kunna beviljas biståndet upprättats. Det har tagits fram en tydligare styrning av arbetet kring att stödja den enskilde att kunna erhålla ett eget boende. Därtill strukturförändringar för att följa övriga styrande dokument i syfte att skapa enhetlighet.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse
- Riktlinje för sociala kontrakt

Tanja Mattsson
Socialchef

Mikael Nilsson
Verksamhetsutvecklare
079-0626503
mikael.nilsson@mellerud.se

Beslutet skickas till

Verksamhetschef Individ- och familjeomsorg

Postadress

Melleruds kommun
Socialförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

socialnamnd@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488

ÄRENDE 9

Dnr SN 2021/286

Yttrande gällande granskning av ledning, styrning och uppföljning inom individ- och familjeomsorgen

Förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att:

1. anta yttrande gällande kvalitetsledning och uppföljning inom individ- och familjeomsorg enligt förslag.
2. sända nämndens yttrande till kommunens revisorer.

Sammanfattning av ärende

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Melleruds kommun har PwC under hösten 2021 genomfört en granskning av ledning, styrning och uppföljning inom individ- och familjeomsorgen. Syftet med granskningen är att bedöma om Socialnämnden bedriver en ändamålsenlig verksamhet inom givna ekonomiska ramar genom en tillräcklig styrning, ledning och uppföljning av individ- och familjeomsorgen. Begäran om svar på vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av granskningen har inkommit från kommunens revisorer.

Beslutsunderlag

- Bilaga 5 Revisionsrapport ledning, styrning och uppföljning individ-och familjeomsorgen
- Tjänsteskrivelse
- Missiv gällande granskning av ledning styrning och uppföljning inom individ-och familjeomsorgen

Beslutet skickas till

Kommunens revisorer
Kommunstyrelsen

Socialnämnden

För kännedom till
Kommunfullmäktige
Kommunstyrelsen

Granskning av ledning, styrning och uppföljning inom individ- och familjeomsorgen.

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Melleruds kommun har PwC genomfört en granskning av ledning, styrning och uppföljning inom individ- och familjeomsorgen.

Syftet med granskningen är att bedöma om socialnämnden bedriver en ändamålsenlig verksamhet inom givna ekonomiska ramar genom en tillräcklig styrning, ledning och uppföljning av individ- och familjeomsorgen.

Efter genomförd granskning gör vi bedömningen att socialnämnden **delvis** bedriver en ändamålsenlig verksamhet inom givna ekonomiska ramar genom en tillräcklig styrning, ledning och uppföljning av individ- och familjeomsorgen.

I vår granskning kan vi konstatera att det finns ett årshjul för när och vad som ska följas upp, uppföljningarna redovisar verksamheternas (individ- och familjeomsorgen) samt förvaltningsövergripande ekonomiskt utfall. Uppföljningarna innehåller också analys av orsaker till eventuella budgetavvikelser.

Nämnden har vidtagit åtgärder vid rapportering om budgetavvikelser och åtgärderna omfattar uppdrag till förvaltning och socialchef. Nämnden har även beslutat om åtgärdsplan för budget i balans. Nämnden får kontinuerliga uppföljningar av ekonomi som visar analys av eventuella budgetavvikelser och nämnden har vid befarat budgetavvikelse under verksamhetsår 2020 vidtagit åtgärder för budget i balans. Nämnden får löpande muntlig uppföljning av verksamhet vid sammanträden.

Med anledning av vår granskning lämnas följande åtgärder att vidtaga till socialnämnden:

- Att uppföljning av verksamhetsmål vid delårsbokslut innehåller tydlig rapportering om arbetet med respektive mål för att nämnden ska kunna vidta eventuella åtgärder vid behov.

- Att nämnden vidtar åtgärder för att nå måluppfyllelse avseende verksamhetsmål samt, när det är aktuellt, budget i balans.

Vi behandlade revisionsrapporten vid vårt sammanträde den 15 november och beslutade att skicka rapporten till socialnämnden med begäran om svar senast den 31 januari 2021 med en redogörelse för vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av granskningen. Rapporten skickas även för kännedom till kommunfullmäktige och kommunstyrelsen.

För Melleruds kommuns revisorer

Evert Magnusson

Inger Råberg

Deltagare

MELLERUDS KOMMUN 212000-1488 Sverige

Signerat med Svenskt BankID

Namn returnerat från Svenskt BankID: EVERT MAGNUSSON

Evert Magnusson
Förtroendevald revisor

2021-11-17 20:33:26 UTC

Datum

Leveranskanal: E-post

Signerat med Svenskt BankID

Namn returnerat från Svenskt BankID: INGER RÅBERG

Inger Råberg
Förtroendevald revisor

2021-11-17 20:37:00 UTC

Datum

Leveranskanal: E-post



Socialnämnden

Yttrande gällande kvalitetsledning och uppföljning inom individ- och familjeomsorg

Förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att:

1. anta yttrande gällande kvalitetsledning och uppföljning inom individ- och familjeomsorg enligt förslag.
2. sända nämndens yttrande till kommunens revisorer.

Sammanfattning av ärendet

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Melleruds kommun har PwC under hösten 2021 genomfört en granskning av ledning, styrning och uppföljning inom individ- och familjeomsorgen. Syftet med granskningen är att bedöma om Socialnämnden bedriver en ändamålsenlig verksamhet inom givna ekonomiska ramar genom en tillräcklig styrning, ledning och uppföljning av individ- och familjeomsorgen. Begäran om svar på vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av granskningen har inkommit från kommunens revisorer.

Ärendebeskrivning

Begäran om yttrande har inkommit från revisorerna kring uppföljning av verksamhetsmål, det revisorerna önskar förtydligande yttrande kring syns i punkterna nedan:

- Att uppföljning av verksamhetsmål vid delårsbokslut innehåller tydlig rapportering om arbetet med respektive mål för att nämnden ska kunna vidta eventuella åtgärder vid behov.
- Att nämnden vidtar åtgärder för att nå måloppfyllelse avseende verksamhetsmål samt, när det är aktuellt, budget i balans.

Yttrande:

Under 2021 följdes samtliga verksamhetsmål upp i samband med delårsbokslut och prognos 1. Utfallet redovisades i rapport till nämnd. En särskild rapport beskriver arbetet med nämndens mål per prognos 1 och denna redovisades till nämnd i maj månad 2021, "prognos 1 avseende måloppfyllelse"

Postadress

Melleruds kommun
Socialförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

socialnamnd@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488



Prognos 1 avseende ekonomi pekade 2021 på ett befarat underskott gentemot budget. I tjänsteskrivelse framgår förslag till åtgärder utöver det pågående arbetet enligt handlingsplan för ökad kostnadseffektivitet inom individ & familjeomsorg samt handlingsplan för vård & omsorg.

- Ytterligare se över hanteringen av bemanningen inom Vård och Omsorg
- Införa särskild anställningsprövning för tills vidare tjänster och månadsvikariat längre än 3 månader
- Optimera hanteringen av statsmedel innevarande år
- Se över och anpassa verksamheter utifrån beläggningsgrad

Dessa åtgärder följdes upp vid nämndens sammanträde i juni och därefter under resten av året via månatlig ekonomirapport till nämnd.

För 2022 har uppföljningen av nämndens verksamhetsmål förbättrats, dessa kommer då följas månadsvis. Uppföljning med tydliga grafer som visar utfall för mätetal kopplat till respektive mål kommer redovisas i verksamhetsrapport som går till nämnd månadsvis. Detta ger nämnden goda möjligheter att vidta åtgärder där så anses behövas.

Tanja Mattsson
Socialchef

ÄRENDE 10

Dnr SN 2022/25

Ledamotsinitiativ gällande sammanställning och analys kring framgångsfaktorerna bakom minskningen av hushåll under 2021 som uppbär ekonomiskt bistånd

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärende

Socialnämnden beslutade på sammanträde i december 2021, SN § 179, att ge verksamhetschef individ- och familjeomsorg i uppdrag att senast på nämndens sammanträde i mars 2022 redovisa en sammanställning och analys kring orsakerna bakom minskningen av hushåll under 2020/2021 som uppbär ekonomiskt bistånd.

Beslutsunderlag

Presentation

Beslutet skickas till

Verksamhetschef individ- och familjeomsorgen

ÄRENDE 11

Dnr SN 2022/86

Avveckling av stödboendeform avsedd för ensamkommande

Förslag till beslut

Socialnämnden avvecklar stödboendeformen, med 10 lägenheter, avsedd för ensamkommande, då behovet inte kvarstår.

Sammanfattning av ärende

Socialnämnden inrättade i november 2016 en ny stödboendeform, med 10 lägenheter (2016 § 89). Med anledning av att kommunen omstrukturerat HVB-boenden för ensamkommande fanns då ett påtalat behov av att ställa om delar av verksamheten till stödboenden. Flertalet av dessa barn och unga i åldern 16 – 20 år, ansågs ha ett mindre vårdbehov och så pass självständiga att HVB-boende eller familjehem inte bedömdes lämpligt. Behovet av denna boendeform har sedan inrättandet över tid konstant minskat varpå en avveckling nu bedöms vara aktuellt.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse

Beslutet skickas till

Verksamhetschef individ- och familjeomsorg



Socialnämnden

Avveckling av stödboendeform avsedd för ensamkommande

Förslag till beslut

Socialnämnden avvecklar stödboendeformen, med 10 lägenheter, avsedd för ensamkommande, då behovet inte kvarstår.

Sammanfattning av ärendet

Socialnämnden inrättade i november 2016 en ny stödboendeform, med 10 lägenheter (2016 § 89). Med anledning av att kommunen omstrukturerat HVB-boenden för ensamkommande fanns då ett påtalat behov av att ställa om delar av verksamheten till stödboenden. Flertalet av dessa barn och unga i åldern 16 – 20 år, ansågs ha ett mindre vårdbehov och så pass självständiga att HVB-boende eller familjehem inte bedömdes lämpligt. Behovet av denna boendeform har sedan inrättandet över tid konstant minskat varpå en avveckling nu bedöms vara aktuellt. Beläggningen är i nuläget 3 unga vuxna över 18 år där vårdbehovet tillgodoses genom ett eget kontrakt samt vid behov stöd i form av öppenvårdsinsatser.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse

Tanja Mattsson
Socialchef

Carina Holmqvist
Verksamhetschef Individ- och familjeomsorg
0530-181 19
carina.holmqvist@mellerud.se

Beslutet skickas till

Verksamhetschef individ- och familjeomsorg

Postadress

Melleruds kommun
Socialförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

socialnamnd@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488

ÄRENDE 12

Dnr SN 2022/57

Ledamotsinitiativ gällande det förebyggande arbetet

Förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att:

1. anta inriktning om att socialnämnden ska ha ett aktivt arbete med förebyggande insatser och satsa på förebyggande insatser där så är möjligt.
2. förebyggande insatser ska ha stöd i forskning och i så stor utsträckning som möjligt dokumenterade resultat och baseras på evidensbaserade metoder.
3. utvärdering ska göras kring om de förebyggande insatserna har gett resultat.

Sammanfattning av ärende

I samband med bokslut 2021 ägnades ett avsnitt till förebyggande insatser; vilka insatser som finns idag och vilka som är möjliga att få på plats både på kort och lite längre sikt. För 2021 gjordes ett överskott hos socialnämnden med 5,7 miljoner vilket ger möjlighet att satsa mer på det förebyggande arbetet. I denna tjänsteskrivelse beskrivs vad som görs idag för respektive målgrupp (barn & unga, psykiatri/missbruk, äldre samt funktionsnedsättning) och vad vi kan göra mer av. I tjänsteskrivelsen slutsatser finns följande ställningstaganden:

- För att tydliggöra inriktning framåt bör socialnämnden ställa sig bakom en satsning på förebyggande insatser där så är möjligt, dvs. om medel frigörs genom effektiviseringar eller tillskjutna statsmedel bör dessa prioriteras till ett så aktivt arbete som möjligt kring förebyggande insatser.
- Förebyggande insatser ska ha stöd i forskning och i så stor utsträckning som möjligt dokumenterade resultat och baseras på evidensbaserade metoder
- Utvärdering ska göras kring om de förebyggande insatserna har gett resultat

De satsningar som är planerade under året är inrättande av tjänst som aktiveringspedagog, uppstart av familjecentral, förstärkt socialt förebyggande arbete i skolan (samverkan skola-socialtjänst) samt inrättande av tjänst/tjänster som fältsekreterare. Längre fram i tid är det viktigt med en fortsatt god samverkan med skolan och en tydlig inriktning på tidiga samordnade insatser och fortsatt utveckling och eventuell förstärkning av familjebehandlare inom IFO. En specialiserad enhet för missbruk och psykisk ohälsa är också något förvaltningen ser ett behov av framåt. En förstärkning av för att kunna intensifiera arbetet med pedagogiskt förhållningssätt och internutbildning inom funktionshinderområdet kan vara aktuellt. Ytterligare förstärkning av det förebyggande arbetet riktat mot äldre kan vara aktuellt på sikt.

Beslutsunderlag

Bilaga 6 Tjänsteskrivelse gällande det förebyggande arbetet

Beslutet skickas till

Socialchef

ÄRENDE 13

Dnr SN 2022/80

Riktlinje för en hållbar bemanning med heltid som norm

Förslag till beslut

Socialnämnden antar riktlinje för en hållbar bemanning med heltid som norm enligt föreliggande förslag.

Sammanfattning av ärende

Sammanfattning av ärendet Socialförvaltningen har arbetat fram riktlinjer för en hållbar bemanning med heltid som norm. Riktlinjerna rymmer ett antal principiella ställningstagande gällande bemanning och schemaläggning och kommer ange riktning för arbetet framåt.

Beslutsunderlag

- Bilaga 7 Riktlinje för en hållbar bemanning med heltid som norm
- Tjänsteskrivelse

Beslutet skickas till

Socialchef



Socialnämnden

Riktlinje för en hållbar bemanning med heltid som norm inom socialförvaltningen

Förslag till beslut

Socialnämnden antar riktlinje för en hållbar bemanning med heltid som norm enligt föreliggande förslag.

Sammanfattning av ärendet

Socialförvaltningen har arbetat fram riktlinjer för en hållbar bemanning med heltid som norm. Riktlinjerna rymmer ett antal principiella ställningstagande gällande bemanning och schemaläggning och kommer ange riktning för arbetet framåt.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse
- Riktlinje för en hållbar bemanning med heltid som norm

Tanja Mattsson
Socialchef

Agneta Söqvist
verksamhetschef stab och administration
0530-18067
agneta.soqvist@mellerud.se

Postadress

Melleruds kommun
Socialförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

socialnamnd@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488

ÄRENDE 14

Dnr SN 2022/75

Svar på motion gällande en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslår Kommunfullmäktige att anse motionens förslag vara under genomförande med hänvisning till att rekommendationerna i SOU 2021:52 till väldigt stor del möter av de framtagna riktlinjerna för bemanning, pågående arbete med kompetensförsörjningsplan samt rekrytering av digitaliseringsstrateg.

Sammanfattning av ärende

Till socialnämnden inkom 22-01-13 en motion om att införa en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre från Mickael Mellby (S) och Mariann Sand Wallin (S). Motionen refererar till det pågående arbetet inom socialförvaltningen om att arbeta fram riktlinjer för en hållbar bemanning med heltid som norm som föredrogs muntligt för socialnämnden i december 2021. Motionen förespråkar att kommunen anpassar sina principiella ställningstaganden efter rekommendationerna i SOU 2021:52 "Vilja välja vård och omsorg. En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre" 1 samt listar förslag till följande principiella ställningstaganden: 1. Säkra kvaliteten inom äldreomsorgen genom att säkerställas att varje rad bemannas med yrkesutbildad personal. Systematiska utbildningssatsningar ska göras för att säkra tillgång till yrkesutbildad personal, tex språkutbildningsinsatser. 2. Schemaläggning ska göras utifrån omsorg om våra anställdas hälsa. Heltid och tillsvidare anställning ska vara norm, delade turer bör tas bort och scheman ska innehålla tid för fortbildning. 3. För att säkerställa kvaliteten ska all personal som schemaläggs ha genomgått introduktionsutbildning, schemaläggning ska göras utifrån olika kompetenser och ett teambaserat arbetssätt ska utvecklas. Socialförvaltningen bedömer att rekommendationerna i SOU 2021:52 till väldigt stor del möts av de framtagna riktlinjerna för bemanning, pågående arbete med kompetensförsörjningsplan samt rekrytering av digitaliseringsstrateg. Förvaltningens arbete är enligt vår mening helt i linje med intentionerna i rekommendationerna.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse
- Motion om en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige



MOTION

En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre.

Vid socialchefens senaste presentation av framtida bemanning socialförvaltningen i december 2021 föreslog förvaltningen ett antal principiella ställningstagande för "hållbar bemanning med heltid som norm" som nämndens politiker skulle ha synpunkter på och därefter skall dessa principer vara gällande vid bemanning av verksamheten.

Presentationen innehöll många kloka tankar, men dessa varvades även med förslag till principer som både riskerar att brukarna kommer att få betydligt fler olika personal som arbetar hos dem och kraftigt försämrad arbetsmiljö för våra anställda – det är att gå åt fel håll att införa resurspass för alla och tjänstgöring två helger av fyra som regel. Den nya organisationen innebär att det blir otroligt många arbetsplatser som varje anställd skall arbeta på och kommunen får allt svårare att rekrytera och behålla personal.

För oss Socialdemokrater är det av största vikt att Melleruds kommun blir en mer attraktiv arbetsgivare genom att kommunen anpassar sina principiella ställningstaganden för bemanning till senaste *SOU 2021 – 52 Vilja välja vård och omsorg – En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg för äldre* och redan nu följa utredningens rekommendationer:

Principiella ställningstaganden för bemanning av Äldreomsorgen i Melleruds kommun.

- 1 Säkra kvaliteten i Äldreomsorgen genom att säkerställa att varje rad bemannas med yrkesutbildad personal - Utbildade vårdbiträden, undersköterskor samt undersköterskor med specialistkompetens utgör baspersonalen vid bemanning. Personal som arbetar med utförande av delegerade arbetsuppgifter enligt hälso- och sjukvårdslagen (2017:30), HSL bör ha utbildning som undersköterska. (Yrkesroller med befattningsnomenklatur samt personal- och utbildningsregister skall finnas för alla anställda. Systematiska utbildningsinsatser prioriteras, budgeteras och genomförs för att säkra tillgång på yrkesutbildad personal tex. bör socialförvaltningen systematiskt genomföra språkutbildningsinsatser för vård- och omsorgspersonal som saknar tillfredsställande kunskaper i svenska språket. (Vård- och omsorgscollege har en modell för detta).**
- 2 Schemaläggning görs utifrån omsorg om var och en av våra anställdas hälsa, med särskilt fokus på att arbetsbelastning och arbetstider inte skall innebära risk för ohälsa. Personal inom Äldreomsorgen har heltid- och tillsvidareanställning som norm. Scheman med delade turer tas bort och ersätts med sammanhållen arbetstid. Scheman skall innehålla två sammanhängande dagars veckovila. Scheman skall innehålla tid för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion. Fortbildning om tex demens, digitalisering och välfärdsteknik.**
- 3 För att säkra kvaliteten på Äldreomsorgen skall all personal som schemaläggs ha genomgått introduktionsutbildning, samt fått introduktion på den arbetsplats som arbetet skall utföras på. Schemaläggning skall även göras utifrån att olika kompetenser och perspektiv kontinuerligt skall finnas tillgängliga och samverka i vården och omsorgen om äldre, samt att ett teambaserat arbetssätt utvecklas.**

Förslag till beslut

Med hänvisning till ovanstående föreslås kommunfullmäktige besluta:

- Att uppdra till kommunstyrelsen att skyndsamt inarbeta utredningens



Socialdemokraterna

rekommendationer som gällande principiella ställningstaganden för bemanning av
Äldreomsorgen i Melleruds kommun.

För Socialdemokraterna i kommunfullmäktige

Two handwritten signatures in blue ink. The first signature is 'Michael Melby' and the second is 'Marianne Sand Wallin'.

Michael Melby och Marianne Sand Wallin



Socialnämnden

Svar på motion avseende en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslår Kommunfullmäktige att anse motionens förslag vara under genomförande med hänvisning till att rekommendationerna i SOU 2021:52 till väldigt stor del möter av de framtagna riktlinjerna för bemanning, pågående arbete med kompetensförsörjningsplan samt rekrytering av digitaliseringsstrateg.

Sammanfattning av ärendet

Till socialnämnden inkom 22-01-13 en motion om att införa en hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre från Mickael Mellby (S) och Mariann Sand Wallin (S).

Motionen refererar till det pågående arbetet inom socialförvaltningen om att arbeta fram riktlinjer för en hållbar bemanning med heltid som norm som föredrogs muntligt för socialnämnden i december 2021.

Motionen förespråkar att kommunen anpassar sina principiella ställningstaganden efter rekommendationerna i SOU 2021:52 *"Vilja välja vård och omsorg. En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre"* samt listar förslag till följande principiella ställningstaganden:

1. Säkra kvaliteten inom äldreomsorgen genom att säkerställas att varje rad bemannas med yrkesutbildad personal. Systematiska utbildningssatsningar ska göras för att säkra tillgång till yrkesutbildad personal, tex språkutbildningsinsatser.
2. Schemaläggning ska göras utifrån omsorg om våra anställdas hälsa. Heltid och tillsvidare anställning ska vara norm, delade turer bör tas bort och scheman ska innehålla tid för fortbildning.
3. För att säkerställa kvaliteten ska all personal som schemaläggs ha genomgått introduktionsutbildning, schemaläggning ska göras utifrån olika kompetenser och ett teambaserat arbetssätt ska utvecklas.

Socialförvaltningen bedömer att rekommendationerna i SOU 2021:52 till väldigt stor del möts av de framtagna riktlinjerna för bemanning, pågående arbete med

¹ <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2021/06/sou-202152/>

Postadress

Melleruds kommun
Socialförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

socialnamnd@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488



kompetensförsörjningsplan samt rekrytering av digitaliseringsstrateg. Förvaltningens arbete är enligt vår mening helt i linje med intentionerna i rekommendationerna.

Ärendebeskrivning/svar från förvaltningen:

De riktlinjer som arbetats fram för att skapa en hållbar bemanning med heltid som norm bygger på att skapa mer delaktighet och att arbeta med påverkansbara schema. På så sätt är medarbetarna i större utsträckning med och påverkar schemaläggnings utformning. Vi är inom socialförvaltningen övertygade om att delaktighet behövs för att säkra framtidens kompetensförsörjning, för ökad nöjdhet, trivsel och gemensamt ansvarstagande för verksamheten.

Centralt i arbetet med att skapa en hållbar bemanning är att "bemanna upp" vilket innebär att en större andel av den totala tid som arbetas i verksamheten ska göras av heltidsarbetande tillsvidare anställd personal. Den andel som arbetas av timavlönade och som utgörs av övertid och fyllnadstid ska minska. Tills vidare anställda medarbetare är med på APT och annan verksamhetsplanering, har yrkesutbildning i högre utsträckning och är insatta i verksamheten på ett annat sätt än vad som i regel är möjligt för en timavlönad medarbetare där varje arbetspass är ett anställningstillfälle. Våra timavlönade medarbetare är jätteviktiga för verksamheten men ska främst användas för att täcka den akuta frånan. Vi vill verka för att timavlönade med rätt formell kompetens för uppdraget övergår till månadsanställning istället eftersom det skapar större kontinuitet i verksamheten. Det finns också flera omvärldsfaktorer som påverkar att denna omställning behöver göras, reglerna i Lagen om anställningsskydd har ändrats och den tid man kan arbeta som timavlönad innan man bli konverterad till en tillsvidare anställning har minskat avsevärt och det blir allt svårare att rekrytera medarbetare som vill arbeta som timanställda.

Att "bemanna upp" och arbeta med en höjd grundbemanning med fler tills vidare anställda innebär färre personer som är inne i verksamheten totalt eftersom timavlönade generellt har en väsentligt lägre sysselsättningsgrad och det finns en större omsättning gällande timavlönade. Att arbeta med att bemanna upp innebär generellt således att de kommuninvånare vi är till för som behöver stöd, hjälp och omvårdnad får träffa *färre* olika personer totalt sett. Det innebär också väsentligt bättre förutsättningar för att upprätthålla en så hög grad som möjligt av rätt yrkeskompetens och att säkerställa att medarbetare har fått och löpande får tillräckligt kompetensutveckling.

Bemanningsplanering och schemaläggning inom vård och omsorg är navet för att få verksamheten att fungera. Bemanningen måste alltid utgå ifrån de vi är till för, de äldre som är i behov av stöd och hjälp är anledningen till att vår verksamhet finns till och deras behov är ingången för hur vi lägger upp bemanning och schemaläggning. Detta kallar vi *bemanningskrav* som styr hur många personer som behöver vara på plats vid olika tidpunkter under dagen. Varje arbetsgrupp tar fram egna spelregler för hur schemat ska läggas hos just den arbetsgruppen, tex hur många kvällar och helger varje person förväntas ta. Utifrån verksamhetens behov lägger sedan medarbetarna sina önskemål om hur de vill arbeta. Efter det bearbetas schemat för att säkerställa att bemanningskravet är uppfyllt och sedan fastställer chef schemat.

Att arbeta med resurspass är en nödvändighet för att kunna ha en högre grundbemanning och vara mindre beroende av timavlönade medarbetare. Resurspass är tid som ligger utöver bemanningskravet och dessa är uppmärksatta i schema för att medarbetare ska veta när man har ett pass utöver bemanningskrav. Resurspassen ska användas för att täcka upp frånvaro och tillfälligt utökade behov. Vid dessa tillfällen gör man sin resurstid i första hand på sin egen arbetsplats tex om någon blivit sjuk där så bemanningskravet ändå kan upprätthållas eller tex på en grannavdelning eller i annan verksamhet där man är



introducerad. Resursspass innebär inte att en enskild medarbetare arbetar var som helst utan på arbetsställen där denne är introducerad.

Riktlinjerna för en hållbar bemanning med heltid som norm uppfyller till stor del de rekommendationer som finns i SOU 2021:52. Under året kommer socialförvaltningen arbeta med att ta fram en kompetensförsörjningsplan för det egna området, nedbrutet från den övergripande kompetensförsörjningsplan som tagits fram för Melleruds kommun. I kompetensförsörjningsplanen kommer tydliggöras hur förvaltningen avser arbeta med att säkerställa en så hög grad som möjligt av rätt yrkeskompetens i verksamheten och tillräcklig kompetensutveckling. I kompetensförsörjningsplanen kommer tydliggöra hur förvaltningen avser arbeta med kompetensväxling, där vissa enklare arbetsuppgifter kan utföras av annan personal än utbildad vård och omsorgspersonal. Planen kommer även ange inriktning för arbetet med språkutveckling. Kompetensförsörjningsplanen kommer arbetas fram och gå för politisk beredning under innevarande år. Det är en prioriterad aktivitet kopplat till socialnämndens mål för 2022.

De ställningstagande som finns i riktlinjer för *en hållbar bemanning med heltid som norm* som går till nämnd för beslut i mars är:

- För att kunna öka den arbetade tiden av tillsvidare anställda krävs **god planering och framförhållning**. Vi vill att så mycket planerad frånvaro som möjligt täcks av tillsvidare anställd personal och för att det ska vara möjligt krävs att alla medarbetare tar ett ansvar i att tidigt meddela och ha framförhållning kring planerad ledighet.
- Vi vill öka delaktigheten och det gemensamma ansvarstagandet för schemalaggningsen och därför **införa påverkansbara scheman**. Att medarbetare kan vara med och påverka sitt schema har stora fördelar både för medarbetare och verksamhet. Som medarbetare vet man längre i förväg att man får ledigt och man arbetar i högre utsträckning tillsammans med tillsvidare anställd personal med utbildning, delegering och som är väl insatt i verksamheten.
- För att möjliggöra att så mycket av den planerade frånvaron som möjligt omhändertas i schemalaggningsen krävs ett **aktivt arbete med schemalaggningsen och kortare schemaperioder om 6, 8 eller 12 veckor** som huvudregel beroende på verksamhetens karaktär. Det behöver inte innebära att schemat förändras särskilt mycket från period till period, detta blir upp till varje arbetsgrupp att styra genom spelregler kring schemalaggningsen i just den gruppen. Särskilt schema, **"storhelgsschema"** ska finnas för storhelgerna för att säkerställa en rättvis fördelning kring detta.
- **Vi vill öka den interna rörligheten**. Vi tror att genom att öka den interna rörligheten, tex att fler går mellan två eller fler olika avdelningar inom äldreomsorgen, mellan olika brukare inom personlig assistans eller mellan två LSS boenden till exempel ökar vi kvalitén och får större möjligheter att den tid som arbetas tillvaratas på rätt sätt. Medarbetare och verksamheter lär av varandra, tar med goda exempel mellan verksamheterna och vi får goda möjligheter att hjälpas åt att täcka upp för varandra i bemanningen. Detta innebär inte att "alla ska arbeta överallt", närhetsprincipen gäller; i första hand arbetar man på tex. på en annan avdelning på samma äldreboende där man har sin ordinarie arbetsplats. Varje medarbetare ska vara väl introducerad den arbetsplats man gör sin tid på. Rörlighet i verksamheten ska bygga på frivillighet och flexibilitet hos medarbetare kommer premieras i den årliga löneöversynen.
- Vi vill jobba för en **hållbar schemalaggningsen**. Det innebär att schemalaggningsen inom området ska ta utgångspunkt i det som forskning visat stödjer hälsa och hållbarhet över tid. Vi vill arbeta för att undvika allt för långa arbetspass, för att fördelningen av arbetstid är så jämn som möjligt samt att schemat ger möjlighet till återhämtning. Två



dagars sammanhängande vila per vecka ska eftersträvas. Sen kväll med påföljande tidig morgon ska undvikas. Delade turer ska inte förekomma.

- Ingen ska behöva bli sjuk av sitt jobb: **vi vill jobba aktivt för en låg sjukfrånvaro.** En god arbetsmiljö är en viktig förutsättning för att sänka sjukfrånvaron. Vi jobbar aktivt med sjukfrånvaron även genom tät uppföljning av korttidsfrånvaro och en aktiv rehabiliteringsprocess. Ett närvarande ledarskap är av avgörande vikt i detta arbete.
- **Heltid som norm;** för att klara framtidens välfärds utmaningar behöver vi höja andelen arbetad tid av de som redan är tillsvidare anställda. Nya medarbetare anställs tillsvidare på heltid med resurspass, med rätt att söka tjänstledighet 1 ggr/år, förutom sommarmånaderna juni, juli, augusti. Rätt att gå upp i tid möjlighet att ansöka om att gå ned om verksamheten tillåter När fler ökar sin sysselsättningsgrad uppstår mer tid i verksamheten vilket är ett sätt att öka andelen tid i verksamheten som tillsvidare anställda arbetar.
- För att skapa hållbarhet i bemanningen där behoven i verksamheten ofta är större eller lika stora på helg som på vardagar behöver utgångspunkt vara att arbetar man schemalagt arbetar man som regel **två helger av fyra.**
- **Resurspass** är nödvändiga för att möjliggöra att en större del av den arbetade tiden i verksamheten görs av tillsvidare anställd personal. Detta innebär att medarbetaren vet vilken tid hen ska arbeta, men arbetet kan komma att utföras på annan del i verksamheten än den ordinarie arbetsplatsen. Resurspass ska hållas samman tidsmässigt, tiden är densamma men inte nödvändigtvis arbetsplatsen. Vid byte av tid i arbetspasset mindre än 2 veckor framåt i tid utgår förskjuten arbetstid enligt avtal.

I SOU 2021:52 "En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre" finns fyra områden med rekommendationer till kommunerna:

1. Förnya, behålla och utveckla kompetens

Rekommendationerna här handlar om att kommunerna bör erbjuda olika språkutbildningsinsatser, förtydliga yrkesrollerna, stimulera karriärsvägar, erbjuda kontinuerlig kompetensutveckling, ha en fungerande introduktionsutbildning, tillse att olika kompetenser och perspektiv kontinuerligt finns tillgängliga och samverkar, utveckla förutsättningar för att utveckla ett teambaserat arbetssätt samt arbeta för att differentiera arbetsuppgifterna inom vården och omsorgen.

Så jobbar vi med detta inom socialförvaltningen:

Riktlinjerna för en hållbar bemanning tillsammans med kompetensutvecklingsplan är helt i linje med dessa rekommendationer. Socialförvaltningen har redan idag igång fem medarbetare i specialistundersköterskeutbildning. Inom vård och omsorg arbetar vi nu med en uppdragsbeskrivning för den nya kategorin anställda som ett led i att stimulera nya karriärvägar. Språkombudsutbildning finns på plats där Mellerud som en av få kommuner i fyrbodalen som genomfört denna och har språkbud i verksamheten.

2. Stärk ledarskapet

Rekommendationerna här handlar om att ha ett tak för antalet medarbetare 20–30 personer är lämpligt, säkerställa att den verksamhetsnära chefen har tillgång till stödresurser. Tillse att chefer får kontinuerlig kompetensutveckling och ledarskapsutbildning samt säkra att medicinsk kompetens finns i den övergripande ledningen.



Så jobbar vi med detta inom socialförvaltningen:

Mellerud har rimligt antal medarbetare per enhetschef. Flera av cheferna har gått 7,5 poäng ledarskapsutbildning på högskolan Väst som riktar sig till chefer inom vård och omsorg. Ledarskapsutbildning ges kontinuerligt. Under 2022 kommer en satsning göras på "tydligt ledarskap" som omfattar fem heldagar ledarskapsutveckling för socialförvaltningens chefer. Vi har också under 2021 gjort en omfördelning av resurs från administrativa enheten för att kunna inrätta ett verksamhetsnära stöd på plats som stöd för cheferna för äldreboenden.

3. Skapa trygga anställningsförhållanden och en god arbetsmiljö

Rekommendationerna här handlar om att heltids- och tillsvidareanställning ska vara norm samt att säkerställa ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Delade turer ska tas bort och att det i arbetsschemat ingår tid för kompetensutveckling, handledning, dialog och reflektion.

Så jobbar vi med detta inom socialförvaltningen:

Socialförvaltningen har arbetat mycket med att få systematiken på plats i det systematiska arbetsmiljöarbetet. För 2022 har en genomlysning gjorts kring OSA enkät, hur denna används och hur det systematiska arbetsmiljöarbetet överlag kan utvecklas. Redan i februari kommer en särskild genomgång göras kring arbetsmiljöarbetet med cheferna inom förvaltningen för att säkerställa att alla känner till årshjulet och dess olika delar. Att ta bort delade turer är med i riktlinjer för en hållbar bemanning och vi schemalägger tid för kompetensutveckling generellt. Tid för handledning och reflektion är generellt inte schemalagt, detta är något att ta med sig framåt.

4. Ny teknik i vårdens och omsorgens tjänst

Rekommendationerna här handlar om att alla kommuner bör ha en politiskt förankrad plan för införande och användning av ny teknik i vården och omsorgen om äldre och att all personal bör ges möjlighet till fortbildning om digitalisering och välfärdsteknik

Så jobbar vi med detta inom socialförvaltningen:

Inför 2022 års budgetarbete har inrättande av tjänst som digitaliseringsstrateg varit med och sedan detaljbudgeteringen nu är klar och utrymme finns för detta pågår rekrytering. Denna tjänst har som prioriterat uppdrag att ta fram en färdplan för digitalisering och användandet av välfärdsteknik samt att säkerställa fortbildning till medarbetare.

Slutanalys

Socialförvaltningen bedömer att rekommendationerna i SOU 2021:52 till väldigt stor del möts av de framtagna riktlinjerna för bemanning, pågående arbete med kompetensförsörjningsplan samt rekrytering av digitaliseringsstrateg. Förvaltningens arbete är enligt vår mening helt i linje med intentionerna i rekommendationerna.

Tanja Mattsson
Socialchef

ÄRENDE 15

Dnr SN 2022/74

Svar på motion gällande treårigt prov av sex timmars arbetsdag vid Ängenäs äldreboende

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslår Kommunfullmäktige att avslå motionen med hänvisning till att det medför ökade kostnader och försvårar kompetensförsörjningen.

Sammanfattning av ärende

Till socialnämnden inkom 22-01-13 en motion om att införa sex timmars arbetsdag med förslag om att genomföra detta som försöksverksamhet på Ängenäs. Intentionen är att öka välmående och friskhet både hos personal och brukare genom en kortare arbetsdag. Motionen är skriven av Pål Magnusson (V).

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse
- Motion om treårigt prov av sex timmars arbetsdag vid Ängenäs äldreboende

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Motion om treårigt prov av sex timmars arbetsdag vid Ängenäs äldreboende.

Vänsterpartiet vill ha sex timmars arbetsdag. Det skulle ge människor mer tid att vara med familj och vänner. Det skulle göra att man orkar mer och kan leva rikare liv med mer fritid. Med kortare arbetstid får vi ett mänskligare samhälle.

En arbetstidsförkortning skulle göra att fler orkar jobba till pensionsålder utan att slitas ut i förtid. Det skulle ge bättre förutsättningar för par att leva jämställt. En generell arbetstidsförkortning med bibehållen lön är ett avgörande steg i en progressiv och frihetsvidgande utveckling. Det är därför hög tid att påbörja övergången till sex timmars arbetsdag.

Vänsterpartiet har i sitt budgetförslag finansierat ett första steg i en nationell satsning som innebär att staten avsätter medel för att införa sex timmars arbetsdag med bibehållen lön på ett arbetsställe i varje kommun och landsting i Sverige. Under valåret 2022 vill vi visa att politiken håller ihop. I Mellerud lämpar sig Ängenäs för det här försöket, vi måste stärka personalen inom äldreomsorgen. Om inte kommunen blir bättre som arbetsgivare riskerar vi att få stora bekymmer att överhuvudtaget rekrytera personal. Ängenäs har hittills belastats med låg bemanning och tveksam schemaläggning.

Det finns flera exempel där sex timmarsdag tillämpats med flera positiva konsekvenser. Inte minst i form av friskare och bättre motiverad personal och därmed bättre verksamhet för boende och vårdtagare.

Vänsterpartiet föreslår med stöd av det ovan anförda;

Att Mellerud inför sex timmars arbetsdag vid Ängenäs äldreboende i ett treårigt försök.



Pål Magnussen den 13 januari 2022

Vänsterpartiet Mellerud

MELLERUDS KOMMUN Kommunstyrelsekontoret	
2022 -01- 13	
Diarienumr KS 2022/31	Diarieplanbeteckn.



Socialnämnden

Svar på motion avseende 6 timmars arbetsdag som försöksverksamhet på Ängenäs

Förslag till beslut

Socialnämnden föreslår Kommunfullmäktige att avslå motionen med hänvisning till att det medför ökade kostnader och försvårar kompetensförsörjningen.

Sammanfattning av ärendet

Till socialnämnden inkom 22-01-13 en motion om att införa sex timmars arbetsdag med förslag om att genomföra detta som försöksverksamhet på Ängenäs. Intentionen är att öka välmående och friskhet både hos personal och brukare genom en kortare arbetsdag. Motionen är skriven av Pål Magnusson (v).

Ärendebeskrivning/svar från förvaltningen:

Att öka välmående, friskhet och hållbarhet framåt är centralt för att klara kompetensförsörjningen inom vård och omsorg. Socialförvaltningen arbetar för att möta detta på flera olika sätt. Riktlinjer för en hållbar bemanning med heltid som norm är en viktig byggsten i detta som rymmer flera viktiga åtgärder för större hållbarhet framåt som tex avskaffande av delade turer, införa minst två sammanhängande dagars vila per vecka och arbeta bort pass med sen kväll med påföljande tidig morgon. En annan viktig insats är att ta fram en kompetensförsörjningsplan för socialförvaltningen vilket är ett pågående arbete.

När det gäller möjligheterna att införa sex timmars arbetsdag finns det två utmaningar som behöver beaktas; det medför ökade kostnader och det innebär att kompetensförsörjningen försvåras då fler personer måste anställas för att täcka behovet i verksamheten.

Kostnader

Inom vård och omsorg ser arbetspassen olika ut och kan ha olika längd. En arbetstidsförkortning från 8 till 6 timmar motsvarar en förkortning av heltidsmättet med 20% vilket är vad förvaltningen räknat på i detta svar.

En arbetstidsförkortning motsvarande 20% skulle kosta 6,5 miljon mer om det infördes på Ängenäs och 32 miljoner mer om det infördes i hela vård och omsorg.

Postadress

Melleruds kommun
Socialförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

socialnamnd@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

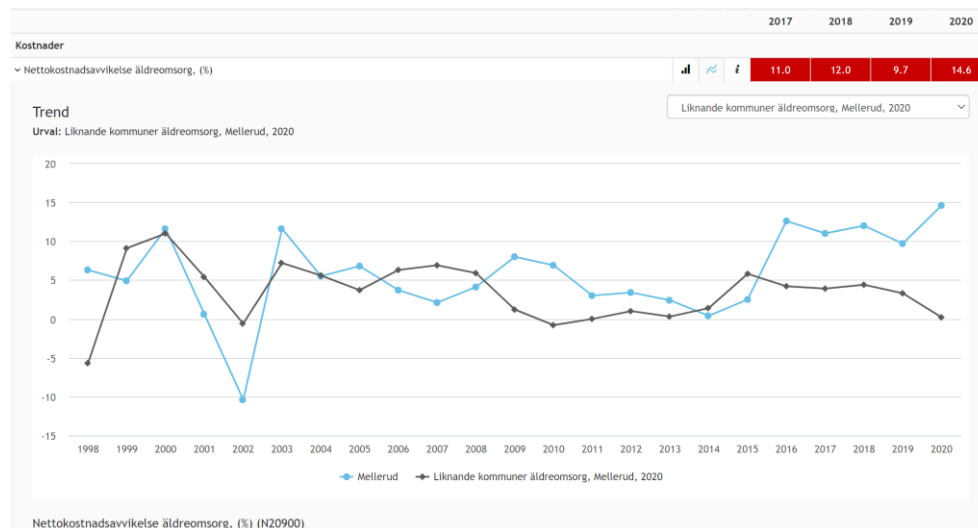
212000-1488



	Medellön	Årskostnad för heltid	Antal Åa	20% av Åa	Summa
Ängenäs	27 858	535 788	49	12	6 563 401
Vård och Omsorg	28 951	554 170	232	58	32 175 105

Vård och omsorg har en total budgetram för 2022 på 158,5 miljoner. En sänkning av arbetstidsmättet för Ängenäs skulle innebära fördröjande kostnader om 3,8% och för vård och omsorg totalt en ökning av kostnaderna med drygt 20%.

Detta behöver också sättas i sammanhanget av att äldreomsorgen i Mellerud redan ligger högt i kostnadsläge jämfört med liknande kommuner. Enligt de jämförande uträkningar som finns i Kolada avseende nettokostnadsavvikelse ligger äldreomsorgen i Mellerud redan 15%, 22 miljoner, över förväntat kostnadsläge per 2020.



Kompetensförsörjning

En arbetstidsförkortning skulle också innebära att väsentligt fler personer skulle behöva rekryteras till vård och omsorg. Redan idag finns stora utmaningar med att få tag på tillräckligt med medarbetare som rätt yrkesutbildning och kvalifikationer. Framåt i tid kommer andelen av befolkningen som är äldre och i behov av stöd och hjälp öka samtidigt som den andel som är i arbetsför ålder kommer minska. Att införa en arbetstidsförkortning försvårar väsentligt möjligheterna att klara kompetensförsörjningen framåt.

Tanja Mattsson
Socialchef

ÄRENDE 16

Dnr SN 2021/323

Ledamotsinitiativ gällande uppföljning av ny chef- och ledarorganisation

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärende

I samband med december månads socialnämnd fick förvaltningen i uppdrag att redogöra för kostnaderna för chefer och administrativ personal i den nya organisationen. Detta för att säkerställa att förvaltningens resurser används effektivt och att struktur för ledning och administration är rimligt dimensionerad. Förvaltningen har nu sammanställt en sådan genomlysning som visar på en ökad kostnad när hänsyn tagits till intäkter och löneuppräknings motsvarande 2,5 miljoner mellan åren 2020 och 2022. Detta förklaras dock av ökad personalbudget inom IFO, budgeten har på IFO ökats på för att möjliggöra en egen bemanning istället för inhyrd personal vilket motsvarar en kostnadsökning om 2,8 miljoner. Med hänsyn taget även till de ökade kostnaderna för IFO ligger således kostnaderna för chefer och administrativ personal på samma nivå 2022 som den gjort 2020 och 2021, detta då inklusive de satsningar som kunnat göras på digitaliseringsstrategi och socialt ansvarig samordnare.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse

Beslutet skickas till

Socialchef



Socialnämnden

Analys av kostnader för ledning och styrning inom Socialförvaltningen

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

I samband med december månads socialnämnd fick förvaltningen i uppdrag att redogöra för kostnaderna för chefer och administrativ personal i den nya organisationen. Detta för att säkerställa att förvaltningens resurser används effektivt och att struktur för ledning och administration är rimligt dimensionerad. Förvaltningen har nu sammanställt en sådan genomlysning som visar på en ökad kostnad när hänsyn tagits till intäkter och löneuppräknings motsvarande 2,5 miljoner mellan åren 2020 och 2022. Detta förklaras dock av ökad personalbudget inom IFO, budgeten har på IFO ökats på för att möjliggöra en egen bemanning istället för inhyrd personal vilket motsvarar en kostnadsökning om 2,8 miljoner. Med hänsyn taget även till de ökade kostnaderna för IFO ligger således kostnaderna för chefer och administrativ personal på samma nivå 2022 som den gjort 2020 och 2021, detta då inklusive de satsningar som kunnat göras på digitaliseringsstrategi och socialt ansvarig samordnare.

Ärendebeskrivning

I samband med december månads socialnämnd fick förvaltningen i uppdrag att redogöra för kostnaderna för chefer och administrativ personal i den nya organisationen. Detta för att säkerställa att förvaltningens resurser används effektivt och att struktur för ledning och administration är rimligt dimensionerad.

För att sammanställa kostnaderna har ekonom tagit fram kostnadsunderlag för alla chefer inom förvaltningen, kostnaderna totalt för den administrativa enheten samt kostnader för personal inom Individ och familjeomsorg (IFO). Detta är den personal inom socialförvaltningen som tydligast kan ses som administrativ personal. Kostnaderna för denna personalgrupp har sedan jämförts för åren 2020, 2021 och 2022.

Postadress

Melleruds kommun
Socialförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

socialnamnd@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488



	2020	2021	2022
Personalkostnad	30.1	30.9	36.7
varav IFO*	14.8	14.7	17.5
hänsyn tagen till löneuppräknig		0.6	0.9
hänsyn tagen till intäkter		0.7	3.2
	30.1	29.6	32.6
hänsyn tagen till ökning IFO	30.1	29.5	29.9

**inkl familjecentral 427 tkr, exkl.
AME*

Det finns inget i underlaget som visar på att kostnaderna för chefer och specialister ökat orimligt under åren, kostnaderna ligger på ungefär samma nivå 2022 som 2020 trots att vi kunnat göra satsningar på digitaliseringsstrateg och socialt ansvarig samordnare. Organisationen med socialchef och verksamhetschefer tillsammans med Bengtsfors innebar en besparing motsvarande 0,66 årsarbetare sett mot den organisation som tidigare fanns med sektorchefer. Den effektiviseringen motsvarar ungefär kostnaderna för en delad socialt ansvarig samordnare (SAS) och delad digitaliseringsstrateg vilket således förklarar att kostnaderna sammantaget för chefer och administrativ personal exklusive IFO är ungefär desamma. Det finns även möjlighet att använda riktade statsmedel till att helt eller delvis finansiera kostnaderna för verksamhetschef stab och administration samt digitaliseringsstrateg om så skulle behövs. I nuläget rymms dessa kostnader inom befintlig budget.

Att kostnaderna inom IFO ökat mellan de olika åren beror på att vi växlat om från att ha stora delar inhyrd personal till ha egen anställd personal. Detta innebär stora vinster för både kvalitet och effektivitet. För att möjliggöra detta har personalbudgeten ökats på och vi har arbetat med att bemanna upp/överanställa för att säkerställa tillräcklig bemanning även när någon byter tjänst eller tex vid föräldraledighet. Detta har mer än väl hämtats hem genom att minska andra kostnader för köpt vård, försörjningsstöd och kostnader för inhyrd personal. Kostnaderna för IFO totalt minskade mellan 2020 och 2021 med 15,8 miljoner. Att ha rätt personal på plats på IFO är av största vikt för hela förvaltningen då myndighetsutövning på IFO är ingången in i nästan alla insatser inom förvaltningen.

Den stora skillnaden kostnadsmässigt mellan åren sett till budgeterade personalkostnader är att vi från 2021 och med fullt utfall 2022 har en gemensam organisation med Bengtsfors vilket innebär att flera tjänster delas de båda kommunerna emellan. I dessa fall ökar personalbudgeten i Mellerud samtidigt som också de förväntade intäkterna ökar. För 2022 motsvarar detta en förväntad intäkt från Bengtsfors på ca 4 miljoner.



De tjänster som delas med Bengtsfors från 2022 är:

Socialchef	50%	600
Verksamhetschef Administration och stab	33%	350
Verksamhetschef Vård & Omsorg övrigt	50%	500
Verksamhetschef Vård och omsorg boende	50%	500
Verksamhetschef Stöd och service	33%	350
Verksamhetschef IFO	50%	500
Enhetschef bistånd	50%	450
Digitaliseringsstrateg	50%	380
Socialt ansvarig samordnare	50%	380
<i>siffror i tkr</i>		4010

**procentsatserna ovan avser den del Mellerud fakturerar Bengtsfors för tjänsterna*

För varje tjänst som delas skrivs avtal vilka har en uppsägningstid om 9 månader vilket bör betraktas som en rimlig tid för att hantera uppsägning/omställning på grund av arbetsbrist respektive nyrekrytering om förutsättningarna för att dela tjänster skulle ändras.

Tanja Mattsson
Socialchef

ÄRENDE 17

Dnr SN 2022/9

Information om Covid-19

Förslag till beslut

Socialnämnden avslutar den löpande rapporteringen från förvaltningen av aktuellt läge gällande pandemin.

Sammanfattning av ärendet

Förvaltningen har sedan beslut togs i nämnden april 2020 rapporterat aktuellt läge gällande pandemin på socialnämndens sammanträden. Rapporteringen har gällt tillgång till skyddsutrustning, arbetsmiljöfrågor, aktuell sjukfrånvaro och påverkan i verksamheterna, vaccinationsarbetet med mera. Den 1 april klassas Covid-19 inte längre som en allmänfarlig eller samhällsfarlig sjukdom utan som en anmälningspliktig sjukdom och därmed skulle rapporteringen kunna avslutas.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse
- Presentation

Beslutet skickas till

Verksamhetschef vård och omsorg



Socialnämnden

Covid-19 arbetsmiljö

Förslag till beslut

Socialnämnden avslutar den löpande rapporteringen från förvaltningen av aktuellt läge gällande pandemin.

Sammanfattning av ärendet

Förvaltningen har sedan beslut togs i nämnden april 2020 rapporterat aktuellt läge gällande pandemin på socialnämndens sammanträden. Rapporteringen har gällt tillgång till skyddsutrustning, arbetsmiljöfrågor, aktuell sjukfrånvaro och påverkan i verksamheterna, vaccinationsarbetet med mera. Den 1 april klassas Covid-19 inte längre som en allmänfarlig eller samhällsfarlig sjukdom utan som en anmälningspliktig sjukdom och därmed skulle rapporteringen kunna avslutas.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse

Tanja Mattsson
Socialchef

Pernilla Wall
Verksamhetschef
0530-181 40
pernilla.wall@mellerud.se

Beslutet skickas till

Verksamhetschef vård och omsorg

Postadress

Melleruds kommun
Socialförvaltningen
464 80 MELLERUD

Besöksadress

Storgatan 13

E-post

socialnamnd@mellerud.se

Telefon

0530-180 00

Webb

www.mellerud.se

Bankgiro

5502-2776

Organisationsnummer

212000-1488

ÄRENDE 18

Rapporter från socialförvaltningen

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Socialchef rapporterar från sammanträden med mera.

Beslutsunderlag

- Presentation

ÄRENDE 19

Rapporter från Socialnämndens ledamöter

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Socialnämndens ordförande och ledamöterna rapporterar från sammanträden med mera.
- Eventuella initiativärenden och väckta frågor lyfts.

Beslutsunderlag

- Presentation

ÄRENDE 20

Redovisning av delegationsbeslut

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Socialnämnden har överlåtit viss beslutanderätt till utskott, ordförande och tjänstepersoner enligt gällande delegationsordning. Varje månad ska beslut som tagits redovisas till Socialnämnden. Redovisningen innebär inte att Socialnämnden får fastställa eller ompröva dessa beslut, däremot kan Socialnämnden återkalla delegationen.

Beslutsunderlag

- Delegationsbeslut IFO februari 2022
- Delegationsbeslut VoO och LSS februari 2022
- Delegationsbeslut alkohol januari 2022
- Delegationsbeslut tobak januari 2022
- Delegationsbeslut alkohol februari 2022
- Delegationsbeslut tobak februari 2022

Ovanstående handlingar finns att läsa i Socialnämndens Teamsgrupp.

ÄRENDE 21

Anmälan

Förslag till beslut

Socialnämnden godkänner redovisningen.

Sammanfattning av ärendet

Varje månad redovisas handlingar som inkommit och bedöms relevanta för Socialnämnden att få kännedom om. Handlingar inkomna under perioden 7 februari 2022 – 21 mars 2022.

Beslutsunderlag

- FR Göteborg Dom 2022-02-10 (1)
- FR Göteborg Dom 2022-02-21 (2)
- KR Göteborg Dom 2022-02-21 (3)
- FR Göteborg Dom 2022-02-25 (4)

Ovanstående handlingar finns att läsa i Socialnämndens Teamsgrupp.