

Socialnämnden

Kallelse

Nämnd	Socialnämnden
Datum och tid	2019-04-10, kl. 09.00
Plats	Gröna rummet, Socialförvaltningen, Östhammar
Sekreterare	Fitim Kunushevci
Ordförande	Lisa Norén (S)

Ärendelista

1. Personärenden	2
2. Tillkommande ärenden	2
3. Redovisning av delegationsbeslut	3
4. Information och anmälningsärenden mars och april 2019	4
5. Ekonomisk uppföljning per mars 2019	5
6. Ansökan från kvinnojouren Freja om verksamhetsstöd för 2019	6
7. Verksamhetsberättelse individ- och familjeomsorgen 2018	7
8. Verksamhetsplan individ- och familjeomsorgen 2019	8
9. Verksamhetsberättelse VoO 2018	9
10. Verksamhetsplan vård och omsorg 2019	10
11. Verksamhetsplan socialförvaltningens stab 2019	11
12. Återkoppling från utvecklingsarbete med gruppboendena	12
13. Återkoppling; Behov av boenden för personer som omfattas av LSS	13
14. Upphandling av teknisk lösning för nyckelfri hemtjänst	14
15. Rapporter	15
16. Tillkommande ärenden	15

Socialnämnden

1. Personärenden

Föredragande: Verksamhetschef Barn- och ungdomssektionen Anna Engqvist och seniorrådgivare Freddie Eriksson.

Handlingar delas ut på sammanträdet.

2. Tillkommande ärenden

Socialnämnden

Dnr SN-2019-34	Dpl 904
Dnr SN-2019-35	Dpl 904
Dnr SN-2019-36	Dpl 904

3. Redovisning av delegationsbeslut

Föredragande: Nämndsekreterare/utredare Fitim Kunushevci

Ärendebeskrivning

Föreligger delegationslistor:

1. Arbetsutskottets protokoll 2019-03-27.
2. Beslut i vård- och omsorgsärenden 2019-03-01 t.o.m. 2019-03-31.
3. Beslut i individ- och familjeomsorgsärenden 2019-03-01 t.o.m. 2019-03-31.
4. Beslut i övriga ärenden registrerade 2019-03-01 t.o.m. 2019-03-31.

Beslutsunderlag

Delegationslistor i delegationsmappen
Handlingar i sekretessmappen

Socialnämnden

Dnr SN-2019-12

Dpl 904

4. Information och anmälningsärenden mars och april 2019

Föredragande: Socialförvaltningens ledningsgrupp

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Ärendet omfattar muntlig information från socialförvaltningens tjänstemän, skriftlig information som nämnden tar del av via sitt digitala arbetsrum och skriftlig information som omfattas av sekretess och som redovisas i pärm.

Ärendets behandling

Muntlig information från socialförvaltningens tjänstemän under arbetsutskottets sammanträde 2019-03-27:

- Ny organisationsstruktur för socialförvaltningen. De förbättringsområden som framkom av genomlysningen från barn- och utbildningsförvaltningen ligger till grund för organisationsförändringarna.
- Genomgång av socialnämndens icke lagstyrda verksamheter.
- Diskussionen om matfrågan har återupptagits med Tekniska förvaltningen.
- Trepartsmöte med Östhammarshem och Tekniska förvaltningen om ersättningslägenheter.
- Frukostmöte med alla chefer.
- Välkomstdag för alla nyanställda har anordnats.
- Socialchefen har kallats till polisförhör angående polisanmälan från försäkringskassan kring systemfrågor och bemanning av personlig assistans.
- Frukostmöte för hela IFO. Totalt 45 deltagande personer.
- Möte med Samhall angående minskade antal insatser. Avtalsuppföljning påbörjad enligt plan som kommer presenteras till maj-juni socialnämnd. Samhall genomför brukarundersökning under april månad. Sammanställning färdig om cirka fyra veckor.
- Möte med LOV-företagen angående aviserade problem med personliga telefonerna, vilket ger ökad administration/ dubbelregistrering.
- Problem med avlopp och vatten i lokalerna på Dannemoravägen. Arbete pågår med inventering där Tekniska förvaltningen kommer ge stöd. Ritningar väntas från Östhammarshem. Pågående kontakt med Östhammarshem om socialförvaltningen kan använda intilliggande lägenheter vid eventuell utflytt från Dannemoravägen.
- Återcertifiering till vård och omsorgscollege inlämnad. Ansökan gäller för 2019-2024. Den 10 april väntas återcertifieringsbesök där intervjuer kommer genomföras.
- Aktivt arbete med sommarplaneringen inom vård och omsorg.

Socialnämnden

Dnr SN-2019-43

Dpl 042

5. Ekonomisk uppföljning per mars 2019

Handling A

Föredragande: Administrativ chef Torbjörn Nyqvist

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden tar del av redovisningen.

Socialförvaltningen får i uppdrag att ta fram ytterligare förslag till åtgärder för ekonomi i balans.

Ärendebeskrivning

Redovisas ekonomisk uppföljning per mars 2019.

Socialnämnden

Dnr SN-2019-57

Dpl 993

6. Ansökan från kvinnojouren Freja om verksamhetsstöd för 2019

Handling B

Föredragande: Individ- och familjeomsorgschef Yvonne Wahlbeck

Arbetsutskottets förslag

Kvinnojouren Freja beviljas verksamhetsbidrag med 60 000 kronor avseende fasta kostnader för jourtelefon via SOS alarm och rörliga självkostnader för enklare personlig och juridisk rådgivning.

Resterande ansökt belopp avslås avseende fasta kostnader för skyddat boende i Östhammars kommun samt lokalkostnader för besöksmottagning.

Ärendebeskrivning

Kvinnojouren Freja inkommer 2019-02-15 med en ansökan om verksamhetsbidrag för 2019 med 145 000 kr. Ansökan avser:

- Fasta kostnader för hyra av skyddat boende i Östhammars kommun.
- Fasta kostnader för el, TV-licens, försäkringar.
- Rörliga självkostnader för enklare personlig och juridisk rådgivning.
- Lokalkostnader för besöksmottagning där samtal och råd och stöd ges till hjälpsökande kvinnor och medföljande barn.

Verksamhetsbidrag kan lämnas en förening som kompletterar kommunens verksamhet förutsatt att kommunen inte ställer krav på hur verksamheten utförs. Verksamhetsbidrag innebär inte att det råder ett uppdragsförhållande mellan kommunen och föreningen om att föreningen ska utföra insatser enligt SoL. Verksamhetsbidrag beviljades med 145 000:- för 2018.

Kvinnojouren Freja är en etablerad och känd verksamhet som under många år utfört ideellt arbete. Resultat- och balansräkning för 2018 uppvisar ett gott resultat. Kvinnojouren Freja utför en insats för våldsutsatta kvinnor och barn i Östhammars kommun.

Socialnämnden föreslås bidra med den del av det ansökta bidraget som refererar planerad utförarverksamhet. Hyres- och lokalkostnader faller inte inom ramen för planerad utförarverksamhet och kan med tanke på föreningens goda ekonomiska situation och hyresintäkter säkras från annat håll

Socialnämnden

Beslutsunderlag

- Ansökan om verksamhetsbidrag och verksamhetsplan 2019
- Verksamhetsberättelse 2018

Beslutet skickas till

Kvinnojouren Freja
Socialförvaltningens ledningsgrupp

Dnr SN-2019-74

Dpl 042

7. Verksamhetsberättelse individ- och familjeomsorgen 2018

Handling C

Föredragande: Individ- och familjeomsorgschef Yvonne Wahlbeck

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden tar del av verksamhetsberättelsen.

Ärendebeskrivning

Föreligger verksamhetsberättelse inklusive uppföljningsplan med måluppfyllelse och nyckeltal för individ- och familjeomsorgen 2018.

Beslutsunderlag

- Verksamhetsberättelse IFO 2018

Beslutet skickas till

Individ- och familjeomsorgschef Yvonne Wahlbeck
Verksamhetschefer IFO

Socialnämnden

Dnr SN-2019-75

Dpl 012

8. Verksamhetsplan individ- och familjeomsorgen 2019

Handling D

Föredragande: Individ- och familjeomsorgschef Yvonne Wahlbeck

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden tar del av verksamhetsplanen.

Ärendebeskrivning

Föreligger verksamhetsplan och verksamhetsmål för individ- och familjeomsorgen 2019.

Beslutsunderlag

- Verksamhetsplan IFO 2019

Beslutet skickas till

Individ- och familjeomsorgschef Yvonne Wahlbeck
Verksamhetschefer IFO

Socialnämnden

Dnr SN-2019-55

Dpl 042

9. Verksamhetsberättelse VoO 2018

Handling E

Föredragande: Vård och omsorgschef Carina Kumlin

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden tar del av verksamhetsberättelsen.

Ärendebeskrivning

Föreligger verksamhetsberättelse för vård och omsorg 2018.

Ärendebeskrivning

Socialnämnden beslutade att bordlägga ärendet under socialnämndens förra sammanträde 2019-03-10.

Beslutsunderlag

- Verksamhetsberättelse 2018

Beslutet skickas till

Vård och omsorgschef Carina Kumlin
Områdeschefer vård och omsorg

Socialnämnden

Dnr SN-2019-77

Dpl 012

10. Verksamhetsplan vård och omsorg 2019

Handling F

Föredragande: Vård och omsorgschef Carina Kumlin

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden tar del av verksamhetsplanen.

Ärendebeskrivning

Föreligger verksamhetsplan och verksamhetsmål för vård och omsorg 2019.

Beslutsunderlag

- Verksamhetsplan VoO 2019

Beslutet skickas till

Vård och omsorgschef Carina Kumlin

Socialnämnden

Dnr SN-2019-76

Dpl 012

11. Verksamhetsplan socialförvaltningens stab 2019

Handling G

Föredragande: Administrativ chef Torbjörn Nyqvist

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden tar del av verksamhetsplanen.

Ärendebeskrivning

Föreligger verksamhetsplan för socialförvaltningens stab 2019.

Beslutsunderlag

- Verksamhetsplan Staben 2019

Beslutet skickas till

Administrativ chef Torbjörn Nyqvist

Socialnämnden

Dnr SN-2019-84

Dpl 731

12. Återkoppling från utvecklingsarbete med gruppbostäderna

Handling H

Föredragande: Socialchef Håkan Dahlqvist

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Under år 2018 indikerade vissa anhöriga till boende på LSS bostad att det var oroligt bland personalen. Vid samtal med arbetsgrupper inom LSS boendena framkom att det fanns rädsla för försämrade arbetsscheman i samband med omläggning av dessa scheman. Vid ett extra SNAU fick socialchefen uppdrag att arbeta med arbetsgrupperna på sådant sätt att hög grad av delaktighet upplevs av personalen. Under hösten 2018 och inledning av 2019 har arbetsgrupperna jobbat med sin arbetssituation med följande resultat.

Även om utvecklingsarbetet inte kan betraktas till fullo kommit i mål så har det skett en hög grad av positiv utveckling. Grupperna har genom arbetet under utbildningsdagarna blivit mer medvetna om varandras olikheter i synen på vilket uppdrag man har, hur arbetet ska utföras och hur man fungerar som grupp. Grupperna har genomgående en ärlig och realistisk syn på sina fortsatta utmaningar och utvecklingsbehov. Resultatet av utvecklingsarbetet har fått positiv feedback från anhöriga och godmän. Det finns en framtida utmaning för att få en stabilare grundbemanning med en större andel tillsvidareanställda och fler heltider. De två resursturer som skapats är ett steg i rätt riktning. Det minskar behovet av timavlönade. För att utveckling mellan gruppbostäderna ska fortsätta att utvecklas fortsatt positiv förväntas det påbörjade arbetet fortsätta.

Beslutsunderlag

- Rapport från utvecklingsarbete Gruppbostäder, Östhammars kommun
- Lars-Åke Almqvist och Harriet Krantz

Beslutet skickas till

Områdeschef VoO Jessica Helmefors
Enhetschef Mina Abdollahi

Socialnämnden

Dnr SN-2019-85

Dpl 731

13. Återkoppling; Behov av boenden för personer som omfattas av LSS

Handling I

Föredragande: Vård och omsorgschef Carina Kumlin

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden uppdrar åt socialförvaltningen att ta fram en ekonomisk kalkyl utifrån utökat behov enligt LSS, samt initiera planering tillsammans med Tekniska förvaltningen av nytt serviceboende för fem personer och gruppboende för sex personer under förutsättning att medel avsätts för utökad ram år 2020.

Ärendebeskrivning

Behovet av bostad med särskild service för vuxna har ökat och förväntas öka ytterligare under de närmaste fem åren.

Utifrån det ökade behovet av bostäder enligt LSS, är det viktigt att planering av två nya enheter för personer som omfattas av LSS startas så fort som möjligt. Detta under förutsättning att medel för verksamheterna kan avsättas till förvaltningen. Fram till beslut om LSS kan verkställas, finns det stor risk att IVO och förvaltningsrätten dömer socialförvaltningen att betala ytterligare avgift för icke verkställda beslut.

Beslutsunderlag

- Tjänsteutlåtande

Beslutet skickas till

Vård och omsorgschef Carina Kumlin
Områdeschef Agneta Rönnkvist
Socialförvaltningens ledningsgrupp
Tekniska förvaltningen

Socialnämnden

Dnr SN-2018-279

Dpl 734

14. Upphandling av teknisk lösning för nyckelfri hemtjänst

Handling J

Föredragande: Socialchef Håkan Dahlqvist

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden beslutar att inleda upphandling av en teknisk lösning för nyckelfri hemtjänst.

Ärendebeskrivning

Socialnämnden har sedan tidigare gett förvaltningen i uppdrag att utreda införande av nyckelfri hemtjänst. Förslag till lösning bygger på att brukarens nyckel görs tillgänglig i direkt anslutning till brukarens hem. Detta minskar behovet av att distribuera nycklar mellan förvaltningens förvaringsplats och olika yrkeskategorier. Det i sin tur leder till minskade transporter och effektivare planering av personalinsatser. Investeringen beräknas uppgå till ca 1.8 mnkr och förväntas betala sig inom 1 år.

Beslutsunderlag

- Rapport, Nyckelfri hemtjänst

Beslutet skickas till

Socialchef Håkan Dahlqvist

Socialnämnden

Dnr SN-2019-7

Dpl 904

15. Rapporter

16. Tillkommande ärenden

Ekonomisk uppföljning mars 2019

Socialförvaltningen; prognos 2019

- **Socialförvaltningen**

- Budget: 484,4 mnkr (budget och utfall 2018 447,6 resp 496,1)
- Prognostiserad avvikelse mot budget: -18 mnkr (-3,7%)

- **VoO**

- Budget: 356,3 mnkr (335,8 resp 360,6)
- Prognostiserad avvikelse mot budget: -8 mnkr (-2,2%)

- **IFO exkl. ensamkommande**

- Budget: 65,5 mnkr (61,4 resp 74,2)
- Prognostiserad avvikelse mot budget: -10 mnkr (-15,3%)

- **Ensamkommande**

- Budget: 0 mnkr (0 resp 12,1)
- Prognostiserad avvikelse mot budget: 0 mnkr (%)

- **Förvaltningsövergripande**

- Budget: 62,6 mnkr (50,3 resp 49,4)
- Prognostiserad avvikelse mot budget: 0 mnkr

Områden med stora avvikelser

Område	Budget	Periodens budget	Periodens utfall	Avvikelse	Helårsprognos
Särskilt boende, äldre	115 246	27 313	26 000	1 313	-2 300
Ordinärt boende, totalt	62 030	14 887	16 500	-1 613	-4 700
LSS, gruppboende/serviceboende	33 127	7 851	8 500	-649	-1 100
Placeringar BoU	10 619	2 655	5 623	-2 968	-10 000
Totalt					-18 000

Lönekostnader VoO jan-mars jmf 2018

- **VoO (inkl hyr SSK)**
 - Jan 27,3 mnkr (25,3), + 7,9 procent
 - Feb 25,8 mnkr (24,7), + 4,5 procent
 - Mars 25,0 mnkr (24,9), + 0,4 procent
- **SÄBO (borttaget statsbidrag nattbemanning)**
 - Jan 9,6 mnkr (9,7), - 1,0 procent
 - Feb 8,5 mnkr (9,2), - 7,6 procent
 - Mars 8,2 mnkr (8,8), - 6,8 procent
- **HSL (inkl hyr SSK)**
 - Jan 2,3 mnkr (1,9), + 21 procent
 - Feb 2,5 mnkr (2,1), + 19 procent
 - Mars 2,5 mnkr (2,6), - 3,8 procent
- **Hemtjänst (hänger ihop med volymökning utförd tid)**
 - Jan 5,8 mnkr (4,8), + 20,8 procent
 - Feb 5,5 mnkr (4,6), + 19,6 procent
 - Mars 5,4 mnkr (4,7), + 14,9 procent
- **LSS gruppbooster**
 - Jan 2,6 mnkr (2,0), + 30,0 procent
 - Feb 2,4 mnkr (2,3), + 4,3 procent
 - Mars 2,6 mnkr (2,4), + 8,3 procent

Åtgärder under 2019, VoO

- Nya scheman sedan slutet på december 2018 / januari 2019
 - Tydligare ansvarsområden (budgetansvar) och rollfördelningar i och med den nya organisationen inom VoO → Bättre kontroll på ekonomi
- Förväntad effekt särskilt boende: 10 mnkr, vilket innebär att vi from april är i balans på månadsbasis**
- Arbete med sjukfrånvaro inom hela förvaltningen (åtgärdsplan tas fram)
 - Den nya organisationen inom VoO (from 28/2) beräknas minska beroendet av hyrsjuksköterskor (löpande uppföljning)
- Förväntad effekt: 2,5 mnkr, vilket innebär att vi from maj är i balans på månadsbasis**

Potential IFO

- Minska kostnader för placeringar -14 mkr
 - 2018 > 21,5 mkr (exkl ekb)
 - Potential 2 mkr
- Minska hyreskostnader
 - Solbacken 4 mkr/ år. Potential 2 mkr
- Minska konsultkostnader
 - Minskat 3 mkr i budget, 1 mkr potential
- Summa: 5 mkr >> Totalt IFO -11 mkr

Socialnämnden

Kvinnojouren Freja ansökan om verksamhetsbidrag

Socialförvaltningens förslag till beslut

Kvinnojouren Freja beviljas verksamhetsbidrag med 60 000 kronor avseende fasta kostnader för jourtelefon via SOS alarm och rörliga självkostnader för enklare personlig och juridisk rådgivning.

Resterande ansökt belopp avslås avseende fasta kostnader för skyddat boende i Östhammars kommun samt lokalkostnader för besöksmottagning.

Beslutsfattare/delegat: Socialnämnden

Bakgrund

Kvinnojouren Freja inkommer 2019 02 15 med en ansökan om verksamhetsbidrag för 2019 med 145 000:-

Ansökan avser:

Fasta kostnader för hyra av skyddat boende i Östhammars kommun.

Fasta kostnader för el, TV-licens, försäkringar.

Rörliga självkostnader för enklare personlig och juridisk rådgivning.

Lokalkostnader för besöksmottagning där samtal och råd och stöd ges till hjälpsökande kvinnor och medföljande barn.

Sammanfattning av ärendet

Verksamhetsbidrag kan lämnas en förening som kompletterar kommunens verksamhet förutsatt att kommunen inte ställer krav på hur verksamheten utförs.

Verksamhetsbidrag innebär inte att det råder ett uppdragsförhållande mellan kommunen och föreningen om att föreningen ska utföra insatser enligt SoL.

Verksamhetsbidrag beviljades med 145 000:- för 2018.

Kvinnojouren Freja är en etablerad och känd verksamhet som under många år utfört ideellt arbete.

Inkomna handlingar i form av verksamhetsberättelse 2018 och verksamhetsplan 2019 styrker att föreningens viktiga arbete fortsätter som tidigare. Resultat- och balansräkning för 2018 uppvisar ett gott resultat. Kvinnojouren Freja utför en insats för våldsutsatta kvinnor och barn i Östhammars kommun.

Socialnämnden föreslås bidra med den del av det ansökta bidraget som refererar planerad utförarverksamhet. Hyres- och lokalkostnader faller inte inom ramen för planerad utförarverksamhet och kan med tanke på föreningens goda ekonomiska situation och hyresintäkter säkras från annat håll.

Underlag¹

Ansökan om verksamhetsbidrag, SN-2019-57-1

Beslutet skickas till

Socialförvaltningens ledningsgrupp
Kvinnojouren Freja

¹ För att ta del av fullständiga underlag: kontakta socialförvaltningens registrator
socialnamnden@osthammar.se



Kvinnojouren Freja
Box 130
74221 Östhammar

Dokument-ID
FEA201902141854

Vår referens
Kristina Forsberg

Datum
2019-02-14

Ansökan om årligt verksamhetsstöd för 2019

Jouren är känd och ansökan gäller fortsatt stöd för befintlig verksamhet i enlighet med den ideella föreningens mångåriga etablerade arbete.

Ansökt belopp för 2019: ----- 145,000 kronor

Ansökan avser:

- Fasta kostnader för hyra av skyddat boende i Östhammars kommun
- Fasta kostnader för el, TV-licens, försäkringar.
- Rörliga självkostnader för enklare personlig och juridisk rådgivning
- Lokalkostnad för besöksmottagning, där vi samtalar, ger stöd och råd till hjälpsökande kvinnor och medföljande barn.

Bilagor:

Verksamhetsberättelse 2018
Verksamhetsplan 2019
Balans/Resultatrapport 2018
Revisionsberättelse 2018

Ordförande:

Kristina Forsberg

KVINNOJOURN FREJAS ÅRS-HANDLINGAR DEN 12/2-19



Förslag på föredragningslista för kvinnojouren Frejas årsmöte, 12/2-19 Östhammar

- § 1 Årsmötets öppnande
- § 2 Fråga om mötets utlysning enligt stadgarna.
- § 3. Fastställande av föredragningslista.
- § 4. Fastställande av röstlängd för mötet.
- § 5 Val av *mötesordförande* och val av *mötessekreterare*.
- § 6 Val av *två justeringsmän* och *tillika rösträknare* för mötet.
- § 7 Styrelsens **verksamhetsberättelse** för det senaste verksamhetsåret.
- § 8 Styrelsens **förvaltningsberättelse(balans- och resultaträkning)** för det
Senaste verksamhets år.
- § 9 **Revisorernas berättelse** över styrelsens förvaltning under det senaste verksamhetsåret.
- § 10 Frågan om **ansvarsfrihet för styrelsen** för den tid revisionen omfattar.
- § 11 Behandling av **styrelsens förslag** och i rätt tid inkomna motioner.
- § 12 Fastställande av **årsavgift**.
- § 13 Fastställande av **verksamhetsplan** samt behandling av **budget**.
- § 14 Val av ordförande för Freja för en tid av 1 år.
- § 15 Val av styrelsen till en tid av 2 år
- § 16 Val av revisorer.
- § 17 Val av valberedning.
- § 18 Övriga frågor utan beslutsrätt.
 - Planering 2019
- § 19 Nästa styrelsemöte
- §20 Årsmötets avslutning.



Verksamhetsberättelse för år 2018

Styrelsen för Kvinnojouren *Freja* avger följande berättelse:

Styrelsen har under året varit:

Ordförande:

Kristina Forsberg

Vice ordförande/ledamot.

Lotta Karlsson

Kassör:

Sandra Söllvander

Sekreterare:

Ursula Worsch-Persson

Ledamot:

Annika Borchert Wallin

Vanya Taxén

Suppleant:

Birgitta Wallström

Elisabeth Söderström

Marie Rosengren

Revisorer:

Malin Roos

Suppleant:

Jane Bergström

Valberedning:

Camilla Forsberg

Ingeborg Sevastik



Jourverksamheten.

En helt ideell verksamhet som bedrivs *dygnet runt, året runt*.

Vi har telefonjour ortsvis på fritid, två veckor i taget.

Varje jourkvinna har alltid tillgänglighet för råd och stöd av vår ledningsgrupp. (ej nattjour)

I vårt arbete möter vi fysisk och psykiskt misshandlade kvinnor.

Vi möter kvinnor och flickor som blivit våldtagna.

Vi möter barn som bevittnat eller utsatts för våld.

I vår roll som jourkvinna, är tillgängligheten och tryggheten det viktigaste vi kan ge till kvinnor och barn i det akuta läget.

Att lyssna, samtala, ge råd och stöd i en trygg skyddad miljö.

Om kvinnan så önskar, följer vi med till läkare, polis, soc., rättegång, advokat, förskola, skolor mm.

Vi har ett skyddat boende, där kvinnor och barn kan få skydd vid akuta behov.

Utöver de kvinnor som bott hos oss, har vi mött och samtalat med ett flertal kvinnor via telefon/mail, de har behövt stöd och råd av olika slag t.ex. stödsamtal, sjukhusbesök, flyttning eller bara för att få tröst och få berätta om den svåra situation de befinner sig i.

Kvinnor kommer för att få lugn och ro, hämta kraft för att orka stå ut eller samla kraft för att kunna ta sig ur, sin svåra situation.

Vid behov samarbetar vi med andra myndigheter.

Jouren har ingen *anställd*. Vårt ideella arbete kan periodvis vara som ett anställt arbete jämfört i tid som heltidsarbete.

Jourkvinnorna kan få ersättning i form av bilersättning och ev. telefonersättning vid särskilda tillfällen.

Jouren har periodvis ansökt om pengar från socialstyrelsen, då har jourkvinnorna kunnat få ersättning vid råd/stödsamtal till de utsatta.

Våra fasta utgifter varje månad för verksamheten bedrivs till största delen av kommunalt bidrag, idag 145 000 kr.

Övriga inkomster är Sponsorer, medlemsavgifter, lotteri, gåvor och projektmedel.

Lägenheten:

Lägenheten har i år förstärkts med övervakningskamera i anslutning till ytterdörr.

Lägenheten är också utrustad med säkerhetsskåp som förvaring av boendes egna telefoner, data mm. Pga. GPS sökning.

För kvinna finns nu *säker telefon/data att låna*. Även jourkvinnorna är utrustade med säkra telefoner under deras jourperioder.

Hjälpsökande kvinnor är ofta djurägare, vilket tidigare vid vissa tillfällen varit ett problem.

Kvinnor har inte heller velat/vågat lämna kvar sina djur hos männen.

Vi har under året inlett ett samarbete med VOOV Uppsala där vi i akuta situationer kan placera djur.

Medlemsavgift.

Lägst 100 kr.

Frejas Årsmöte 2018

21/2-18

Besöksmottagningen Rådhusgatan 9 Östhammar

Styrelsemöten

Antal styrelsemöten under året har varit 7 st.

TRÖ möten

Antal 2 st. /år. I samarbete mellan Östhammars kommun, Polisen, Sandvik Coromant AB AB, Forsmarks Kraftgrupp, Kvinnojouren Freja och Svenska kyrkan.

Konsultmöten

Antal 4 st. Facebook och säker webbsida.
Telefoner, datorer. Kamera.

Planeringsdagar och uppföljningsdag

Antal 2 st. Kvalitetssäkring.

Studiebesök

Kriminal och frivården Uppsala

Besök

Voov Uppsala.(Djur som utsätts för våld)
Frivården (Behandlingsmetoder för våldsutföraren)

Utbildningar:

Närhet som gör ont. 6 st. tillfällen.
Familjerätten.
Råd och stöd
Uppsala polisen.
Frivården.

Lägenhet/leksaker/Ansvar

Varje jourkvinna har eget ansvar för lägenheten vid in och ut flyttning. Att ansvara för att lägenheten är i ordning för kommande akuta besök av kvinnor och deras barn. Två större städningar av lägenheten sker två gånger per år.

Ansvaret innebär också att vi har rena och hela leksaker.

Att vid behov göra inköp av den del av pedagogiska leksaker som behövs tex.

lera, pussel, böcker och inventarier till dockskåpet. Ansvara över att samtliga basvaror enligt lista alltid finnas.

Varje år finns det medmänniskor därute som skänker leksaker mm.
till jouren. Vi tar gärna emot helt och rent.

Projektmedel

Utveckling/projekt pengar har under året funnits att söka hos

Socialstyrelsen/ Samtliga medel ska redovisas, återrapportering.
Pengarna får endast användas inom ramar till särskilt anvisade punkter.

Stödgivare

Män som inte slår har möjlighet att stödja oss i vårt arbete i kvinnojouren sedan 2006.

Frivilligt bidrag eller gåva. Antal män är i dagsläget 10 st.

Pengar som kommit in redovisas under "öronmärkt konto" som används bl.a. till att ekonomiskt bidra till kvinnor och barns säkerhet. Att inskaffa överfallsspray, byte av över/ under lås, byte av telefonnummer, samt ev. inköp av tvättmaskin till sitt egna hem.

Gåvor/Sponsorer

Även detta år har kvinnojouren mottagit gåvor i form av, pengar, kläder, leksaker.

Sponsorer, SKB, Forsmarks Kraftgrupp, Svenska kyrkan, Lions, Akut hjälpen.

Nytt 2018 är sponsor avtal med Sandvik.

Varmt Tack! Till er alla.

Verksamhetsstöd 2018

Östhammars kommun 145 000 kr.

Ekonomi

Redovisning lämnas av kassören. (se bilaga)

Revisor (se bilaga)

Information/Ut

Forsmark.

Sandvik X 2

PRO Gimo

Bruksgymnasiet Gimo

Slutord

Styrelsen tackar alla som bidragit till att jouren kunnat fortsätta sitt arbete.

Vi beklagar att vi fortfarande behövs.

Som ordförande vill jag tacka er jourkvinnor extra mycket, för en periodvis hög belastning av hjälpsökande.

Ni ska veta hur mycket ni betyder för mig och för kvinnorna/barnen som finns därute. Ser fram emot fortsatt samarbetet 2019.

Ordf. Kristina Forsberg.



Östhammar 2019

Styrelsen

Kristina Forsberg
Ordförande

Kristina Forsberg

Sandra Söllvander
Kassör

Sandra Söllvander

Ursula Worsch-Persson
Sekreterare

Ursula Worsch-Persson

Annika Borchert Wallin
Ledamot

Annika Wallin Borchert

Lotta Karlsson
Ledamot/ vice ordförande

Lotta Karlsson

Vanya Taxén
Ledamot

Vanya Taxén

Marie Rosengren
Suppleant

Marie Rosengren

Elisabeth Söderström
Suppleant

Elisabeth Söderström

Birgitta Wallström
Suppleant

Birgitta Wallström



Kvinnojouren Freja

Verksamhetsplan för år 2019

Kvinnojouren Frejas fortsatta arbete med att bemöta/hjälpa och ta emot utsatta kvinnor och barn i krissituationer.

Att tillhandahålla ett skyddat boende.

Olika stödinsatser för kvinnor och barn i form av rådgivning, samtalsstöd, följa med eller på annat sätt stödja kvinnor i kontakter med myndigheter eller annat praktiskt stöd.

Ge utåt riktad information i form av skolinformation årskurs 9, gymnasieelever, föreningar och företag m.fl.

Erbjuda våra kunskaper/erfarenheter.

Särskild fortsatt information 2019 i ämnet Våld mot äldre. Förebyggande insatser.

Fortsatt kompetensutveckling. Arbeta med olika uppföljningar av utgiven information, återkoppling.

Att arbeta förebyggande i all utåtriktad information om våldet och våldets konsekvenser. Information och rådgivning om skyddsmöjligheter för kvinnor och barn, nu och i framtid.

Fortsatt arbete och information om att: Flytta fokus från kvinnor och barn, till grundproblemet, som ligger hos mannen.

Män som slår måste få rätt hjälp/vård/stöd.

Män måste få möjlighet att söka/få hjälp på lika villkor.

Fortsatt nära samarbete med brottsofferjouren, andra jourer, polisen, akutmottagningen och andra likvärdiga föreningar.

Årsmöte februari/mars

Annonsera och rekrytera fler ideella jourkvinnor.

Annonsera/informera om mäns möjlighet till att bli "stödgivare".

Marknadsföring.

Att arbeta för samverkan med socialtjänsten Östhammars kommun.

Inom jourgruppen:

Ett fortsatt samarbete i den loka gruppen för TRÖ

Jourarbetarträffar läggs på varvade platser så alla kan delta.

Konferenser/Föreläsningar.

Utbildning/Studiebesök

Rekrytera.

Vidarutbildning/Erfarenhetsbyte/Träff. Tillsammans med andra jour.

REVISIONSBERÄTTELSE

Vid granskning av Kvinnojouren Frejas räkenskaper för tiden 2018-01-01—2018-12-31 har jag funnit dessa i god ordning, intäkter och kostnader är styrkta med nödvändiga verifikationer, behållningen på bank har kontrollerats.

Mot förvaltningen och föreningens verksamhet i övrigt enligt förda protokoll finns enligt min mening icke anledning till anmärkning. Därför föreslår jag att årsmötet beviljar styrelsen beviljas ansvarsfrihet för den tid som revisionen omfattar.

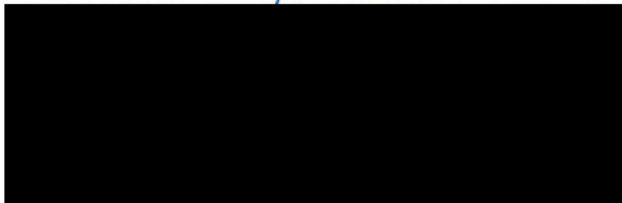
Gimo

2019-02-11



Malin Roos

Auktoriserad Redovisningskonsult FAR



*Roos Redovisning & konsultation AB är en redovisningsbyrå med bred erfarenheten av redovisning.
Bolaget är anslutet till och kvalitetsgranskas av FAR*



KVINNOJOURN FREJA

Resultatrapport 2018

JOURENS INTÄKTER

3500	Swish - gåva	390,00
3510	Medlemsintäkter	500,00
3511	Stödgivare	1 100,00
3710	Kommunala Bidrag	145 000,00
3720	Statliga bidrag	531 355,00
3810	Hysesintäkter	116 800,00
3891	Återbetalningar från leverantörer	40,00
3900	Gåva	5 289,00

SUMMA JOURENS INTÄKTER	800 474,00
-------------------------------	-------------------

JOURENS KOSTNADER

4010	Inköp material och varor	-	49 238,35
6005	Hyra jourlägenhet	-	77 484,00
6010	Hyra kontor	-	40 625,00
6020	El hyrd lokal	-	3 944,16
6040	COOP-Inköp	-	4 934,52
6090	Övr. kostnader hyrd lokal	-	5 148,50
6510	Kontorsmaterial	-	4 055,75
6520	Bloomor/Gåvor	-	2 584,00
6810	Bredband	-	4 558,00
6811	Telefon	-	3 247,00
6812	TV-licens	-	2 412,00
6813	Telenor	-	20 970,00
7230	Reklamtrycksaker	-	19 575,00
7231	Annonsering	-	3 621,00
7232	SOS - alarm	-	20 644,00
7310	Företagsförsäkring	-	5 520,00
7670	Tidningar och facklitteratur	-	2 172,00
7675	Köpta tjänster	-	53 406,00
7690	Övriga kostnader	-	996,00

Personalkostnader

5010	Löner	-	111 992,00
5531	Resersättning	-	2 220,80
5532	Förtäringkostnad möte, konf	-	9 898,40
5533	Telefonersättning	-	3 500,00
5610	Arbetsgivaravgifter	-	34 114,00
5611	Justering arbetsgivaravgifter 2017	-	8 178,00

S:a Personalkostnader	-	169 903,20
------------------------------	----------	-------------------

7832	Avskrivningar på inventarier och verktyg	-	9 812,00
8170	Bankkostnader	-	2 470,50
8180	Återbetalning bidrag	-	16 867,00

Årets vinst

8999	Årets resultat	-	276 286,02
	Summa årets redovisade vinst	-	276 286,02

KVINNOJÖUREN FREJA
817301-1506
Räkenskapsår 2018-01-01 -
2018-12-31
Period: 2018-01-01 - 2018-12-31

Utskrivet 2019-02-11 13:06
Senaste vernr A 108

Balansrapport ÅRL

	Ing balans	Ing saldo	Period	Utg balans
TILLGÅNGAR				
Anläggningstillgångar				
Materiella anläggningstillgångar				
1220 Inventarier och verktyg	49 062,00	49 062,00	0,00	49 062,00
1229 Ackumulerade avskrivningar på inventarier och verktyg	0,00	0,00	-9 812,00	-9 812,00
Summa materiella anläggningstillgångar	49 062,00	49 062,00	-9 812,00	39 250,00
Summa anläggningstillgångar	49 062,00	49 062,00	-9 812,00	39 250,00
Omsättningstillgångar				
Kortfristiga fordringar				
1630 Avräkning för skatter och avgifter (skattekonto)	0,00	0,00	-63,00	-63,00
Summa kortfristiga fordringar	0,00	0,00	-63,00	-63,00
Kassa och bank				
1920 PlusGiro	179 288,99	179 288,99	52 056,27	231 345,26
1930 Företagskonto/checkkonto/affärskonto	0,00	0,00	259 661,75	259 661,75
1940 Övriga bankkonton	198,67	198,67	0,00	198,67
Summa kassa och bank	179 487,66	179 487,66	311 718,02	491 205,68
Summa omsättningstillgångar	179 487,66	179 487,66	311 655,02	491 142,68
SUMMA TILLGÅNGAR	228 549,66	228 549,66	301 843,02	530 392,68
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER				
Eget kapital				
2010 Balanserade vinstmedel	-228 549,66	-228 549,66	0,00	-228 549,66
2019 Årets resultat, delägare 1	0,00	0,00	-276 286,02	-276 286,02
Summa eget kapital	-228 549,66	-228 549,66	-276 286,02	-504 835,68
Kortfristiga skulder				
2710 Personalskatt	0,00	0,00	-10 500,00	-10 500,00
2731 Avräkning lagstadgade sociala avgifter	0,00	0,00	-10 682,00	-10 682,00
2990 Övriga upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	0,00	0,00	-4 375,00	-4 375,00
Summa kortfristiga skulder	0,00	0,00	-25 557,00	-25 557,00
SUMMA EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER	-228 549,66	-228 549,66	-301 843,02	-530 392,68
BERÄKNAT RESULTAT	0,00	0,00	0,00	0,00



Verksamhetsberättelse 2018

Individ och familj, 2018

Innehållsförteckning

1	Förvaltningsberättelse	3
2	Inledning.....	3
3	Måluppfyllelse utifrån de strategiska inriktningsområdena	3
3.1	Nämndmålen	5
3.2	Måluppfyllelse mål	6
4	Ekonomiskt utfall	14
4.1	Ekonomiskt utfall.....	15

1 Förvaltningsberättelse

2 Inledning

Individ och familjeosorgen (IFO) består av sex verksamhetsgrenar och har cirka 70 personer anställda. Målgruppen är personer 0-65 år.

På myndighetssidan finns Barn och ungdom där man hanterar anmälningar och ansökningar utifrån barn som far illa eller har behov av stöd. Här finns också myndighetsutövning gällande ensamkommande barn. De lagar som främst styr verksamheten är SOL, LVU, FVL samt OSL.

Barn och ungdom har också en verksamhet som arbetar med öppenvård och stöd till ungdomar och familjer. Under denna verksamhetsgren finns även familjerätt, familjehem och kontaktsekreterare.

På Vuxensektionen hanteras försörjningsstöd, missbruk, socialpsykiatri, Budget och skuld, dödsboanmälningar samt öppenvård för missbruk. De lagar som främst styr här är SOL, LVM, FVL samt OSL.

Verksamheten har under året haft två HVB för ensamkommande barn men nu återstår endast stödboende för målgruppen. Dessa boenden återfinns i Östhammar och Gimo.

Boendestödet som är placerade i Gimo hanterar i första hand personer som kan bedömmas ha ett långvarig psykiskt funktionshinder. Under året har boendestödet utökats till att även kunna utnyttjas av Vård och omsorg och till att även gälla andra grupper.

Bryggan är ett projekt som sorterar under samordningsförbundet och skall finnas för de som står längst ifrån arbetsmarknaden, 16-29 år. Under 2018 har man haft 17 pågående ärenden.

IFO hanterar ca 343 ärenden löpande över året med för närvarande 489 beviljade insatser.

3 Måluppfyllelse utifrån de strategiska inriktningsområdena

En attraktiv och växande kommun

År 2018 har präglats av fortsatt hög personalomsättning inom de flesta verksamheterna. Detta innebär att belastningen på kvarvarande personal har varit hög och att övriga mål har påverkats negativt

Inom IFO har organisationen setts över för att skapa en bättre leveranssäkerhet, både avseende volym och kvalitet under tider med hög personalomsättning. Detta inkluderar även arbete med att tydliggöra chefers och medarbetares uppdrag och befogenheter. Under senare delen av året har detta börjat ge effekt och förvaltningen har i något större utsträckning lyckats med rekryteringar av socionomer än vad som tidigare varit fallet. Detta har inneburit att vi 2019 går in med ett sjunkande antal sjukdagar och färre antal socionomkonsulter.

Detta bör på sikt ge resultat i det kvalitetsarbete förvaltningen bedriver och därmed en ökad arbetstillfredsställelse hos personalen. Trots stort inslag av hyrpersonal inom IFO har kvaliteten på utredningar avsevärt förbättrats. Även utredningstiderna hålls i stor utsträckning.

En hållbar kommun

Större delen av året har använts för att få förvaltningens grundläggande kostnadsnivå att komma i balans med budget.

En omfattande omställning av verksamheten med ensamkommande barn har skett, vilket innebär att samtliga HVB-hem för ensamkommande har stängts och endast stödboende erbjuds som boendeform för målgruppen (viss överlappning av HVB-hem in på 2019 kommer att ske).

Utredningar och placering av barn har ökat, samtidigt som fler barn och familjer fått hjälp av öppenvårdsverksamheten Råd och stöd. En genomlysning av samtliga ärenden inom barn- och ungdomsverksamheten har skett i syfte att: ompröva tidigare beslut, omförhandla avtal samt utvärdera genomförda insatser.

"Bryggan" har tillkommit som arbetsform i samverkan med skolan. Syftet med Bryggan är att bryta ungdomars och unga vuxnas sociala utanförskap genom att arbeta för att motivera målgruppen till att delta i insatser mot arbetsmarknaden. Målgruppen är 16-29 år och finansieras med pengar från Samordningsförbundet i Uppsala län.

En lärande kommun

Skolan är en viktig part där vi under våren arbetat med att skapa en gemensam bild över varandras uppdrag inom barn och unga. Detta skapar större förståelse och underlättar framtida samverkan. Detta arbete har fortsatt under hösten för att befästa kontakter och relationer med skolan.

En öppen kommun

IFO har genomfört en lokal brukarundersökning, där organisationen ges bra betyg. Tyvärr var svarsfrekvensen låg, vilket medför svårigheter att dra några mer långtgående slutsatser. Förvaltningens synpunktshantering har fått allt fler inkomma synpunkter. De synpunkter som inkommit avseende IFO bekräftar resultatet i den lokala brukarundersökningen.

Vi har också haft synpunktsvecka för att enskilda personer skall få insyn i möjligheten att lämna synpunkter på sin handläggning.

3.1 Nämndmålen

Strategiskt inriktningsområde	Nämndmål	Mål
En attraktiv och växande kommun	Vara en attraktiv arbetsgivare som kännetecknas av ett gott ledarskap, uppmuntran av medarbetares engagemang samt en god arbetsmiljö.	Aktivt arbete med resultat av medarbetarundersökning 
		God arbetsmiljö 
		Minskad personalomsättning och ökat frisktal 
	Tillhandahålla tjänster av god kvalitet som ger trygghet, delaktighet, inflytande och valfrihet.	Processer och rutiner som säkerställer att god kvalitet utvecklas. 
		Kvalitetssäkring via egenkontroll 
		Brukaren i fokus 
	Fortsätta utveckla samarbetet med sociala företag, för att leverera värde inom socialnämndens ansvarsområde.	
En hållbar kommun	Verksamhet ska bedrivas kostnadseffektivt med största möjliga nytta för kommuninvånare	Utöka den öppna och förebyggande verksamheten i förhållande till myndighetsutövningen 
		Kunskapen om hedersrelaterat våld och våld i nära relationer ska öka 
	Insatser ska stärka individen till ett mer självständigt liv	En särskild satsning på långvariga försörjningsstödsärenden 
	Miljökonsekvenser ska alltid beaktas och negativa miljökonsekvenser ska förebyggas	

Strategiskt inriktningsområde	Nämndmål	Mål
En lärande kommun	Aktivt samverka med andra vårdgivare, huvudmän och civilsamhället	
	Genom en aktiv omvärldsbevakning skapa en innovativ och förebyggande socialtjänst som kännetecknas av ständig utveckling	Uppföljning av verksamheten utvecklas ●
		God samverkan inom förvaltningen och med andra parter internt och externt. ●
		Lokal överenskommelse riktlinjer i missbruksvården färdigställs och implementeras ●
En öppen kommun	Socialnämnden ska främja delaktighet, öppenhet och allas lika värde	Individen skall uppleva en hög grad av delaktighet i samband med tjänstens utförande ●
	Socialnämnden ska ge god service, bra bemötande och en tydlig och förståelig myndighetsutövning.	Ökad digitalisering ◆

3.2 Måluppfyllelse mål

3.2.1 En attraktiv och växande kommun

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel nöjda medarbetare.	-	-	-	-	—
Kommentar Någon NMI har inte genomförts under 2018.					
Andel anställda män.	10,6%	5,7%			■
Kommentar Inom IFO finns i nuläget 4 anställda män.					
Andel heltidsanställda	80%	100%	100%	100%	●

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Brukarundersökning IFO, helhet	84%	85%	77%	92%	

3.2.1.1 Aktivt arbete med resultat av medarbetarundersökning

Beskrivning

Alla verksamheter tar fram en plan kring hur tre av verksamheten utsedda områden skall utvecklas.

Analys



Under 2018 har det inte genomförts någon medarbetarundersökning. Den fackliga organisationen Vision genomförde en medarbetarundersökning i slutet av 2017 som redovisades 2018. Utifrån denna gjordes en handlingsplan som följts upp under året.

Mycket av frågorna rörde Barn och ungdom och härrörde från den omorganisation som genomfördes under hösten 2017, men det fanns också synpunkter från hela förvaltningen på myndighetssidan. Det som framkom var att man ville ha större möjlighet till reflektion i arbetet. Man ville ha en tydligare organisation och struktur kring förvaltningens arbete.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel heltidsanställda	80%	100%	100%	100%	
NMI	-	-	-	-	

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Status
Varje enhet arbetar med resultatet av nmi	Startdatum 2018-01-15	Slutdatum 2018-03-31	 Genomförd
Tre områden för förbättring identifieras och en handlingsplan tas fram.			

3.2.1.2 God arbetsmiljö

Beskrivning

För att bli en attraktiv arbetsgivare skall arbetsmiljön vara god.

Analys



Under 2018 har det skett flera stora omställningar inom IFO. Man har delat upp Barn- och ungdom i två enheter, öppenvård och myndighet. Detta har lett till en kvalitetsökning och en större tydlighet i organisationen.

Det har varit ett turbulent år med ny organisation, många sjukskrivningar och ett ökat inflöde med ca 50% på barn och ungdom. Det har varit svårt att få tag på behörig personal. Trots detta har man mycket med hjälp av konsulter kommit ikapp i arbetet. Man har kunnat arbeta med kvalitet och tydlighet genom att stötta chefen på B&U myndighet och skapat en struktur kring beslut och kvalitet.

Vi har arbetat med kvalitetsfrågor och mätning av arbetsbelastning för att underlätta för personalen. Det finns fortfarande mycket att göra men vi är på god väg och ser att tydlighet och struktur gynnar arbetssituationen.

IFO har under 2018 haft flera långa sjukskrivningar. Det har också förekommit en del korttidsfrånvaro vilket till viss del kan härledas till stor arbetsbelastning.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Sjukfrånvaro	5%	7,8%			

3.2.1.3 Minskad personalomsättning och ökat frisktal

Beskrivning

Personalomsättningen skall minska för att skapa en stabilare arbetsplats.
En sund arbetsmiljö medför högre frisktal.

Analys



Under 2018 har det varit stor personalomsättning. En orsak är att vi lagt ned kommunens båda HVB-hem för ensamkommande barn.

En uppdelning av Barn & Ungdom i två delar har gett en större tydlighet. Vi har tagit del av den kritik som framkommit av de som slutat och har jobbat mycket på att förbättra arbetssituationen.

En genomlysning av verksamhet och budget har också ökat transparensen i verksamheten.

Mycket av personalomsättningen kan översättas i otydlig struktur och oklara beslutsvägar, rutiner och riktlinjer. Detta har man nu arbetat upp och personalgruppen har påvisat en större trygghet och vilja att stanna.

Exitsamtal har genomförts med samtliga på B & U som slutat sedan 2016 och en

handlingsplan skall utformas utifrån detta. Vi har också jobbat med ett omfattande introduktionsprogram för att ge en bättre arbetssituation.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Personalomsättning i %	10%	22,9%	9%	91%	

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Status
Avslutsamtal görs med alla medarbetare som avslutar sin anställning	Startdatum 2018-01-01	Slutdatum 2018-12-31	 Genomförd
För att kunna förbättra arbetsmiljön är det viktigt att ta reda på varför medarbetare slutar sin anställning.			
Kommentar HR generalist har genomfört detta under hösten. Resultat presenteras i januari 2109. Det som kommit fram hittills är att man efterfrågar strukturer och tydlighet.			
Aktiviteter anges på enhetsnivå	Startdatum 2018-01-01	Slutdatum 2018-12-31	 Genomförd

3.2.1.4 Processer och rutiner som säkerställer att god kvalitet utvecklas.

Beskrivning

Prioritet på att kartlägga verksamhetens processer, göra riskanalyser av dessa samt ta fram rutiner och riktlinjer där behov identifieras.

Analys



Ledningssystemet är flyttat till intranätet. Ett stort antal rutiner har uppdaterats och skapats under året för att förbättra verksamhetens kvalitet.

Det är viktigt att det blir en delaktighet när det gäller rutiner, processer och riktlinjer. Dessa skall vara kända av alla medarbetare. Under andra halvåret har vi arbetat mer aktivt med detta vilket ger goda resultat.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Status
Flytt av kvalitetsledningssystemet och genomgång av riktlinjer, rutiner och processer	Startdatum 2018-03-01	Slutdatum 2018-12-31	 Genomförd
Kvalitetsledningssystemets flyttas från Ensolution och förs in i intranätet. I samband med detta ses befintliga dokument över.			

3.2.1.5 Kvalitetssäkring via egenkontroll

Beskrivning

Varje enhet bygger upp egenkontroll för att säkerställa att verksamheten håller lagstadgad kvalité.

Analys



Vi har utfört löpande egenkontroller enligt SAM och SKA, 10 stycken under året. Dessa är reglerade genom årshjulet.

Vi har genomfört internkontroller under året som uppvisat goda resultat. Rehabprocessen var för sista kvartalet undermålig inom en enhet men har utifrån ändrad kontrollstruktur nu genomförts.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Antal gjorda egenkontroller	10	10			
Kommentar Görs på APT enligt SAM och SKA som är fastställda i verksamhetsplan.					

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Status
Samtliga enheter tar fram egenkontrollplan utifrån observerade brister under föregående år	Startdatum 2018-01-01	Slutdatum 2018-12-31	 Genomförd
Lex Sarah, tillsyner mm har visat att det finns områden som behöver förbättras inom verksamheten. Samtliga verksamhets- och enhetschefer inom ifo har fått i uppdrag att göra egenkontroll för att följa upp identifierade bristområden.			

3.2.1.6 Brukaren i fokus

Analys



Två brukarundersökningar har genomförts på IFO under året, en på myndighetsutövningen och en på stödboendet 18+. Det var inte så stort antal svar men resultatet var i stora delar positivt för båda undersökningarna.

Alla enheter har arbetat med genomförandeplaner under året och måluppfyllnaden är god. Vi kommer att fortsätta med målet under 2019.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel brukare med genomförandeplan	100%	92%	47%	45%	

3.2.2 En hållbar kommun

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Utfall i förhållande till budget					—
Återaktualiseringar inom ett år, Barn och unga	96%	95%	100%	93%	
Återaktualiseringar inom ett år, Missbruk	75%	76%	89%	70%	
Återaktualiseringar inom ett år, Försörjningsstöd	75%	80%			

3.2.2.1 Utöka den öppna och förebyggande verksamheten i förhållande till myndighetsutövningen

Analys



Arbetet pågår med stor inriktning på hur öppenvården på bästa sätt skall stötta myndighetssidan. Chefen på myndighetssidan har påbörjat en dialog kring behoven och tanken är att detta skall leda till färre placeringar. Antalet insatser från Råd & Stöd har ökat under året. Från 67 till 110 beslutade insatser.

Inom missbruk så finns det en direkt koppling till myndighetsidan och här finns inga öppna insatser utan beslut från handläggare. Under slutet har dock antalet placeringar på HVB ökat på missbruk utifrån ärenden med betydligt större och mer komplicerad problembild än tidigare.

3.2.2.2 Kunskapen om hedersrelaterat våld och våld i nära relationer ska öka

Beskrivning

Antal ärenden inom området ökar och utbildningsinsatser behövs.

Analys



Utbildningsinsatser pågår löpande.

Genom gott samarbete mellan Vuxen och barn & ungdom myndighet har arbetet utvecklats med goda resultat. Det finns handläggare hos både vuxen och barn & ungdom som har blivit mer specialiserade på våld i nära relation vilket har ökat möjligheten för samarbete.

Vi har varit generösa med utbildningsinsatser och det finns tydliga rutiner som är kända av båda verksamheterna.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Status
Utbildningsinsatser	Startdatum 2018-01-01	Slutdatum 2018-12-31	✓ Genomförd

3.2.2.3 En särskild satsning på långvariga försörjningsstödsärenden

Beskrivning

I öppna jämförelser framkommer att Östhammar har en högre andel långvariga ärenden än genomsnittet, delvis beroende på att andelen ärenden totalt sett är lågt.

Analys



Under året har det pågått ett aktivt arbete med att få ut personer i praktik eller andra försörjningsformer. Detta har inneburit att andelen personer med långvarigt försörjningsstöd har minskat. Utfall 2016 var 28,2%.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andelen långvariga försörjningsstödsärenden i procent.	24%	23,8%			

3.2.3 En lärande kommun

3.2.3.1 Uppföljning av verksamheten utvecklas

Beskrivning

Ett aktivt arbete med nyckeltal, uppföljning och analys.

Analys



Det pågår ett aktivt arbete med uppföljning av verksamheten, ett arbete som hela tiden behöver utvecklas. Framöver behövs ett arbete med att behövliga data blir lättillgängligt för uppföljning.

3.2.3.2 *God samverkan inom förvaltningen och med andra parter internt och externt.*

Beskrivning

En förutsättning för att uppnå verksamhetens mål och utnyttja resurserna effektivt är en fungerande samverkan

Analys



V har påbörjat arbetet med gemensamma rutiner och samverkansdokument inom socialförvaltningen och fler av dessa dokument har fastställts under året.

3.2.3.3 *Lokal överenskommelse riktlinjer i missbruksvården färdigställs och implementeras*

Beskrivning

Länsöverenskommelsen på området färdigställs och implementeras i organisationen.

Analys



Överenskommelsen är färdigställd och har implementerats på APT i framfört allt vuxengruppen.

3.2.4 En öppen kommun

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Utredningstid (dagar), Missbruk	85	30	30	30	
Utredningstid (dagar), BoU	120	101	109	93	

3.2.4.1 *Individen skall uppleva en hög grad av delaktighet i samband med tjänstens utförande*

Analys



Vi har under 2018 haft en brukarundersökning på IFO myndighet med lågt antal svar men med mycket positiva svar. För att mer djupgående analysera svaren och föreslå förbättringsåtgärder behövs samma undersökning göras under 2019. Det har även genomförts en undersökning på stödboendet 18 + som fick övervägande goda resultat.

Vi har också haft en synpunktsvecka där vi försöker fånga upp synpunkter så att vi kan bli bättre och ta till oss av kritiken. Rutiner kring redovisning och utredning av synpunkter har förbättrats och implementerats.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Status
Synpunktsvecka	Startdatum 2018-05-14	Slutdatum 2018-05-18	✓ Genomförd
Brukarundersökning	Startdatum 2018-10-01	Slutdatum 2018-10-31	✓ Genomförd

3.2.4.2 *Ökad digitalisering*

Beskrivning

Användandet av modern teknik effektiviserar och förbättrar verksamheten

Analys



Den digitala tekniken utnyttjas alltmer vid tex möten och utbildningar. Ett arbete med hur verksamheten kan effektiviseras genom digitalisering har i slutet av året påbörjats inom öppenvården för barn och ungdom.

Det blir även fortsättningsvis viktigt att följa den digitala utvecklingen inom vårt område.

4 Ekonomiskt utfall

2018 års utfall visar ett underskott på -24,8 mnkr.

Kostnaden för myndighetsutövning överskred budget med 3,2 mnkr vilket förklaras av höga kostnader för bemanningskonsulter. Under andra halvåret 2018, men framförallt under sista kvartalet, har ett arbete pågått för att minska behovet av bemanningskonsulter. Detta har skett genom att avveckla vissa konsultuppdrag samt genom att anställa personal med rätt bakgrund

och kompetens.

Insatsen boendestöd ges utifrån nya riktlinjer från och med oktober 2017, där bland annat målgruppen är utvidgad och både socialpsykiatri (IFO) och biståndsenheten (VoO) kan fatta beslut. Utifrån utvidgad målgrupp och förväntat ökat antal ärenden har det skett en utökning av personal. Verksamheten fick förstärkning i budgeten till 2018 och har redovisat ett överskott på närmare 900 tkr.

Behovet av familjehem och HVB boenden för barn och unga har ökat. Resultatet blev en nettokostnad på 20,7 mnkr, därmed har budgeten överskridits med 10,1 mnkr

Verksamheten för mottagande av ensamkommande barn har levererat ett underskott på -12,1 mnkr. Intäkter från Migrationsverket (MIV) underskred de budgeterade intäkterna med 18,7 mnkr. Migrationsverket ersätter dels enligt en dygnsschablon som är åldersbaserad, dels för faktisk dygnskostnad. För att få ersättning för faktisk dygnskostnad krävs det dock att vårdinsatsen, som ges med stöd av socialtjänstlagen (SoL), ska likna de vårdinsatser som avses i 3 § LVU. I och med Migrationsverkets hårdare bedömningar vid beslut om ersättningar har detta lett till att vi under årets sista kvartal har fått avslag på ansökningar avseende "LVU-liknande" vårdinsatser.

4.1 Ekonomiskt utfall

Resultaträkning

Mkr	Utfall 2016	Utfall 2017	Utfall 2018	Budget 2018	Avvikelse 2018
Intäkter	-87,4	-62,8	-22,9	-40,6	-17,7
Kostnader	124,1	124,7	109,1	102,1	-7,0
varav personalkostn	52,5	59,9	54,0	53,1	-0,9
varav lokalkostn	3,9	6,0	5,8	6,5	+0,7
Nettokostnad	36,7	61,9	86,2	61,4	-24,8
Budget	57,9	58,4	61,4		
Årets resultat	+21,2	-3,5	-24,8		

Verksamhetsområde

Mkr	Årsbudget	Utfall	Avvikelse
Barn- och unga exkl. ensamkommande	29,6	45,9	-16,3
Vuxenenheten (bistånd, missbruk och socialpsykiatri)	22,7	19,8	+2,0
Ensamkommande, handläggning och insatser	0	12,1	-12,1
Boendestöd	5,0	4,4	+0,6

IFO gemeinsam	4,0	4,0	0,0
Summa	61,4	86,2	-24,8



Verksamhetsplan

Individ och familj, 2019

Innehållsförteckning

1 Verksamhetsområde	3
2 Omvärldsanalys & framtidsspaning	3
3 Årets viktigaste händelser	4
4 Modell för analys av verksamheten	4
5 Ekonomiska mål inför kommande period	5
6 Kvalitativa mål inför året	5
6.1 En attraktiv och växande kommun	5
6.2 En hållbar kommun	6
6.3 En lärande kommun	7
6.4 En öppen kommun	7

1 Verksamhetsområde

Individ och familjeomsorgen (IFO) består av sex verksamhetsgrenar och har cirka 70 personer anställda.

Målgruppen är personer 0-65 år.

På myndighetssidan finns Barn och ungdom där man hanterar anmälningar och ansökningar utifrån barn som far illa eller har behov av stöd. Här finns också myndighetsutövning gällande ensamkommande barn. De lagar som främst styr verksamheten är SOL, LVU, FVL samt OFS.

Barn och ungdom har också en verksamhet som arbetar med öppenvård och stöd till ungdomar och familjer (ROS). Under denna verksamhetsgren finns även familjerätt, familjehem och kontaktsekreterare .

På Vuxensektionen hanteras försörjningsstöd, missbruk, socialpsykiatri, Budget och skuld, dödsboanmälningar samt öppenvård för missbruk. De lagar som främst styr här är SOL, LVM, FVL samt OFS.

För målgruppen ensamkommande barn 18-20 år finns ett stödboende i Östhammar och Gimo.

Boendestödet som är beläget i Gimo hanterar i första hand personer som kan bedömmas ha ett långvarig psykiskt funktionshinder..

Bryggan är ett projekt som sorterar under samordningsförbundet och skall finnas för de som står längst ifrån arbetsmarknaden, 16-29 år.

IFO hanterade under 2018 ca 343 ärenden löpande över året med 489 beviljade insatser.

2 Omvärldsanalys & framtidsspaning

Under 2018 ökade antalet anmälningar till socialtjänstens mottagning på Barn och unga myndighet med nästan 50 %. Antalet placerade barn på HVB ökade samtidigt som familjehemsplaceringar, kontaktstödsinsatser och råd och stödinsatser från ROS-gruppen ökade. Det finns inget som tyder på att detta kommer att minska under 2019 om inga åtgärder vidtas. Tidiga och öppna insatser har visat sig över tid vara framgångsrika och kostnadseffektiva vilket gör att Råd och Stödenheten för barn och ungdomar behöver vidareutvecklas. Alternativ till placeringar och metoder för tidigare upptäckt behöver utvecklas.

Antalet beviljade insatser gällande boendestöd har ökat och vi ser inget som tyder på att det kommer att minska under året.

Även antalet ärenden på Vuxensektionen ökar både vad gäller försörjningsstöd och missbruk. En nedgång i konjunkturen kan skönjas och en ökning av kostnaderna för försörjningsstöd är att vänta. Vi ser också att de ärenden som blir aktuella på missbruk har en alltmer komplicerad problematik och för att möta detta behövs en fortsatt satsning på att utveckla

öppenvården inom missbruk. En annan trend är att antalet ärenden med våld i nära relationer ökar vilket är både tidskrävande och kostnadskrävande

Lag om samverkan vid utskrivning från sluten hälso- och sjukvård trädde vid årsskiftet ikraft för patienter som vårdats i sluten psykiatrisk vård, med betalningsansvar inom tre dagar från meddelande om utskrivningsklar patient, vilket kan innebära ett ökat behov inom socialpsykiatri och boendestödet och snabbare beslutskedja för biståndet boendestöd.

För att klara årets utmaningar är samverkan en faktor som kommer att bli allt viktigare, både inom verksamheten och med våra sammarbetspartners. Det innebär bla ett fortsatt arbete med verktygen SIP och Voss.

Under första halvåret 2019 kommer cirka 10 personer skrivas ut från stödboendet 18+ utifrån att de fyller 20 år. Stödboendet kommer behöva intensifiera sitt stöd till dessa ungdomar för att hitta ersättningsboenden.

Ett stort tryck på socialtjänsten är bristen på bostäder och svårigheten att kunna få hyra en bostad om du inte har goda referenser. Vi kommer även fortsättningsvis behöva göra ett digert arbete för att undvika bostadssociala kontrakt och koncentrera oss på den grupp som är socialtjänstens ansvar.

Bristen på personalkontinuitet och att kunna besätta tjänster med socionomer är fortfarande en stor utmaning, främst på Barn&Ungdom, men också inom andra delar av IFO.

Arbetsförmedlingen aviserar om neddragningar. I dagsläget vet vi inte vad detta kommer att innebära för framförallt försörjningsstödet.

3 Årets viktigaste händelser

Att engagera personalen i arbetet med att förbättra kvalitet och strukturer kring arbetet.

De ensamkommande barn som finns kvar i kommunen både i våra stödboenden och i externa placeringar minskar. Vi behöver se över verksamheten för målgruppen och se över möjligheten att skapa stödboende även för andra grupper.

Vuxensektionen behöver rekrytera ytterligare en handläggare för att säkerställa arbetssituationen för de anställda så att vi kan fortsätta att göra goda rehabutredningar. I syfte att öka den enskildes möjlighet till egen försörjning. Vi fortsätter att arbeta med praktikplatser i egen regi. Här är vi beroende av hur arbetsförmedlingen kommer att arbeta fortsättningsvis.

Vi fortsätter att arbeta med praktikplatser i egen regi

Vi planerar att anställa en hemterapeut på Barn och ungdom öppenvård för att kunna ta hem placeringar och jobba på hemmaplan med familjerna.

4 Modell för analys av verksamheten

Kommunfullmäktige har antagit mål för kommunens verksamhet. Dessa mål har sedan

tydliggjorts av socialnämnden. Vid sidan av målen har socialnämnden även antagit en värdegrund som innebär att verksamheten ska i kontakt med den enskilde kännetecknas av trygghet, meningsfullhet och värdighet. I varje ärende där barn är inblandade ska barns bästa enligt FN:s barnkonvention beaktas. Kreativitet, gott ledarskap, god arbetsmiljö och professionalism ska vara kännetecknande för allt arbete inom socialnämnden och socialförvaltningen. Verksamheten ska främja jämlikhet och full delaktighet i samhällslivet för de personer som omfattas. Den enskilde ska få möjlighet att leva som andra.

Kommunfullmäktiges och socialnämndens övergripande verksamhetsplan och mål samt andra viktiga styrdokument på nationell och lokal nivå är grunden för upprättande verksamhetsplanen. Målen redovisas till nämnd och kommunfullmäktige.

Följande källor används till att redovisa måluppfyllelse:

- Socialstyrelsens brukarundersökning om hur brukaren upplever kvalitén av vård och omsorg
- Socialstyrelsens öppna jämförelser
- Framtagen statistik

4 Ekonomiska mål inför kommande period

Vårt stora fokus under året kommer att vara att få en ekonomi i balans. Här kommer vi göra kontinuerliga genomlysningar av kostnader. Vi påbörjade detta redan 2018 och kommer att fortsätta under 2019.

När det gäller kostnader för barn och ungdomsvården är målet att de ska sjunka genom satsningar på ”hemmaplanslösningar”, här ser vi hemterapeut som en lösning. Vi behöver också se över avtalen kring de konsulentstöttade familjehemmen. Dels arbeta på att ha egna avtal och dels att se över behovet.

Budgeten för verksamheten ensamkommande barn bedöms gå mot ett mindre underskott utifrån en fortsatt anpassning av verksamheten. Det finns en förhoppning om att kunna minska lokalkostnaderna under året vilket skulle medföra en budget i balans för den verksamheten.

Genom att utveckla vår öppenvård inom missbruk förväntas en budget i balans trots att det blir mer komplicerade utredningar och trycket på heldygnsvård ökar.

Boendestödet har ett ökat tryck och kan komma att behöva förstärka under året. Här kommer man att arbeta med nivåer på insatsen istället för timmar.

Barn och ungdom öppenvård arbetar med att effektivisera verksamheten utifrån digitalisering.

5 Kvalitativa mål inför året

5.1 En attraktiv och växande kommun

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
----------	-----	---------	--------

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
Socialnämnden är en attraktiv arbetsgivare som arbetar strategiskt med personalförsörjning för att säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig	God arbetsmiljö med minskad personalomsättning och ökat frisktal.	sjukfrånvaro	7%
		Andel nöjda medarbetare.	72%
		Andel anställda män.	6,3%
		Andel heltidsanställda	90%
Socialnämnden tillhandahåller tjänster av god kvalitet med inflytande över insatsernas genomförande		Brukarundersökning IFO, helhet	85%

Aktivitet

Kvartalsvis uppföljning av rehabiliteringsarbetet

5.2 En hållbar kommun

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
Socialnämndens verksamhet bedrivs med största möjliga nytta för kommuninvånare och stärker individer till ett självständigt liv	Brukare erbjuds öppna och förebyggande insatser		
		Återaktualiseringar inom ett år, Barn och unga	90%
		Återaktualiseringar inom ett år, Missbruk	75%
		Återaktualiseringar inom ett år, Försörjningsstöd	75%
		Utfall i förhållande till budget	
Miljökonsekvenser beaktas alltid och negativa miljökonsekvenser förebyggs			
Socialnämnden			

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
digitaliserar vilket skapar trygghet för brukarna och effektiviserar verksamheten			

Aktivitet
Öppenvård

5.3 En lärande kommun

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
Socialnämnden samverkar aktivt med skolor, universitet och andra vårdgivare, huvudmän och civilsamhället	Socionomstuderande praktikanter på arbetsplatsen	Antal praktikanter	2
Socialnämnden har en innovativ socialtjänst som kännetecknas av delaktighet och ständig förbättring	Involverade medarbetare i verksamheten	Genomförd aktivitet	
Socialnämnden verkar för en ökad kompetensutveckling och karriärmöjligheter inom organisationen	Medarbetare med rätt kompetens	Andel handläggare/socialsekreterare med socionomutbildning eller motsvarande	70%

Aktivitet
Information till skolor/universitet
Regelbundna avdelningsmöten där ekonomi och måluppfyllelse är viktiga inslag.
Erbjuda kompetensutveckling där så är möjlig för att möta nya lagkrav och övriga krav inom verksamheten.
Arbeta med kompetensinventering och kompetensutvecklingsplaner

5.4 En öppen kommun

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
Socialnämnden	Brukarens synpunkter	Genomförd aktivitet	

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
främjar delaktighet, öppenhet, allas lika värde och att alla synpunkter tas tillvara	ska i ökad utsträckning bidra till verksamhetsförbättring.		
Socialtjänsten har en tydlig och förståelig myndighetsutövning	Det ska vara lätt att följa ett ärende genom journalanteckningar		
		Utredningstid (dagar), Missbruk	60
		Utredningstid (dagar), BoU	100

Aktivitet
Information om synpunktshantering internt och externt.
Fortlöpande internutbildning av journalföringssystem
Stickprov på journalanteckningar minst 3 ggr under året.



Verksamhetsberättelse 2018

Vård och omsorg, 2018

Innehållsförteckning

1 Förvaltningsberättelse	3
2 Inledning.....	3
3 Måluppfyllelse utifrån de strategiska inriktningsområdena	4
3.1 Nämndmålen	4
3.2 Måluppfyllelse mål	6

1 Förvaltningsberättelse

Vård och omsorg har under året arbetat med fokus på ekonomi i balans. Schemaförändringar, som inneburit att personal arbetar med delade turer, har påverkat arbetstider för personal, men det har också inneburit möjlighet till att behålla tjänstgöringsgrader.

Viss negativ publicering i sociala medier om förändringar i verksamheten ledde till att både personal och anhöriga hade många tankar och funderingar i samband med detta. Händelserna har emellertid lett till en bättre sammanhållning och attityd, ökad tydlighet och positivare stämning i grupperna.

En ny organisation för vård och omsorg har arbetats fram, för att öka tydlighet i ansvar och roller, samt att kunna arbeta mer aktivt med ekonomi i balans.

Satsningar har gjorts på fortbildningar riktade mot demens, psykisk ohälsa, palliativ vård och andra utbildningar som getts för att ge god och säker vård.

Samarbetet med region Uppsala (fd landstinget) har fortsatt, och gett god effekt för att bli säkra en trygg hemgång från slutenvård.

Under året har en ny servicebostad enligt LSS startats i Östhammar, vilket upplevts mycket positivt för dem som väntat på ett boende.

Vård och omsorgscollege har under året skapat större förutsättningar för en regional och lokal samverkan mellan arbetsgivare, utbildningssamordnare fackliga företrädare och arbetsförmedling. Målet har varit att öka anställningsbarhet, att elever på vård och omsorgsprogrammet blir tryggare i sitt karriärval, samt att höja status på yrken inom vård och omsorg.

2018 utsåg Vård och omsorgscollege Uppsala län, en av vård och omsorgs undersköterskor till årets handledare, vilket förstas uppmärksammades och firades.

2 Inledning

Verksamhetsområdet Vård och omsorg omfattar myndighetsutövning inom äldreomsorgen och för personer med funktionshinder samt verksamheterna hemtjänst, särskilt boende, gruppboendestäder, personlig assistans, kontaktpersoner, dagverksamhet och korttidsplatser.

Vård och omsorg beslutar om och tillgodoser behov av insatser enligt SoL (socialtjänstlagen) och LSS (lagen om stöd och service för vissa funktionshindrade) samt tillhandahåller hemsjukvårds- och rehabiliteringsinsatser enligt HSL (hälso- och sjukvårdslagen). Även beslut vad gäller färdtjänst, glesbygdshälsöjour och riksfärdtjänst handläggs här.

Inom vård och omsorg arbetar bland annat arbetsterapeuter, biståndshandläggare, sjukgymnaster/fysioterapeuter, sjuksköterskor, undersköterskor och vårdbiträden. Inom det förebyggande arbetet finns anhörigstöd, syn- och hörselinstruktör samt hjälpmedelsenheten.

3 Måluppfyllelse utifrån de strategiska inriktningsområdena

3.1 Nämndmålen

Strategiskt inriktningsområde	Nämndmål	Mål
En attraktiv och växande kommun	Vara en attraktiv arbetsgivare som kännetecknas av ett gott ledarskap, uppmuntran av medarbetares engagemang samt en god arbetsmiljö.	Minska sjukfrånvaro, öka sysselsättningsgrader och medarbetarnas nöjdhet 
	Tillhandahålla tjänster av god kvalitet som ger trygghet, delaktighet, inflytande och valfrihet.	Vård och omsorg verkar aktivt för ökad valfrihet vid val av utförare 
		Vård och omsorg tillhandahåller tjänster i samverkan med brukaren i enlighet med vår värdegrund 
		Vård och omsorg har en säkrad och väl fungerande avvikelshantering 
		Vård och omsorg arbetar aktivt för att det ska finnas ett individanpassat utbud av anhörigstöd 
	Fortsätta utveckla samarbetet med sociala företag, för att leverera värde inom socialnämndens ansvarsområde.	

En hållbar kommun	Verksamhet ska bedrivas kostnadseffektivt med största möjliga nytta för kommuninvånare	Inom vård och omsorg arbetar vi förebyggande ●
		Inom vård och omsorg verkställer och handlägger vi ärenden i enlighet med vår värdegrund ■
		Vård och omsorg är proaktiva i planeringen av boenden för att möta kommande behov ●
	Insatser ska stärka individen till ett mer självständigt liv	
	Miljökonsekvenser ska alltid beaktas och negativa miljökonsekvenser ska förebyggas	
En lärande kommun	Aktivt samverka med andra vårdgivare, huvudmän och civilsamhället	Vård och omsorg samverkar med andra vårdgivare, huvudmän och civilsamhället. ●
		Vård och omsorg arbetar aktivt för att öka personalkontinuiteten i hemtjänsten ●
	Genom en aktiv omvärldsbevakning skapa en innovativ och förebyggande socialtjänst som kännetecknas av ständig utveckling	Vård och omsorg arbetar aktivt för att införa ny teknik i verksamheten ●

En öppen kommun	Socialnämnden ska främja delaktighet, öppenhet och allas lika värde	Vård och omsorg arbetar aktivt med att utveckla och integrera kultur i vården	
		Vård och omsorg ska tillhandahålla mötesplatser	
	Socialnämnden ska ge god service, bra bemötande och en tydlig och förståelig myndighetsutövning.	Inom vård och omsorg arbetar vi aktivt med bemötande och brukarnöjdhet i enlighet med vår värdegrund	
		Inom vård och omsorg arbetar vi aktivt med boende, måltidsmiljö och aktivering på särskilt boende i enlighet med vår värdegrund	
		Inom vård och omsorg arbetar vi aktivt med trygghetsskapande i enlighet med vår värdegrund	

3.2 Måluppfyllelse mål

3.2.1 En attraktiv och växande kommun

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel nöjda medarbetare.	72 %				—
Kommentar Inga värden kan anges då ingen mätning är gjord under 2018.					
Andel anställda män.		13,7%			—
Andel heltidsanställda	86 %	34 %			
Brukarundersökning Funktionshinder, helhet	90 %				—
Kommentar Inget resultat finns att tillgå på den här frågan 2018 med anledning av för få svarande.					

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Brukarundersökning SÄBo, helhet	92 %	76 %	74 %	81 %	
Kommentar Östhammar tappade rejält på total brukarnöjdhet vad gäller våra särskilda boenden. Både Edsvägen och Parkvägen har låga resultat runt ca 65 % på totalen. Edsvägen har tappat ca 30 % på ett år. Motsvarande minskning på Lärkbacken är ca 10 % och på Olandsgården endast 2 %. Tallparksgården har glädjande nog en positiv utveckling i år (+ 10 %) och ligger i år på 100 %. De områden där Östhammar minskat i årets mätning är: • möjlighet påverka tider (-17 %) • måltidsmiljön (-16 %) • hänsyn till åsikter (-14 %) • möjlighet att komma utomhus (-10 %), • maten smakar bra (-10 %) • information om förändringar (-9 %) • bemötande (- 8 %), • sociala aktiviteter (-7 %), • rörlighet inomhus (-6 %) • tillräckligt med tid (-6 %) • trivsamma gemensamma utrymmen (-5 %) • få kontakt med personal (-5 %), • tillgång till sjuksköterska (-3 %)					
Brukarundersökning Hemtjänst, helhet	90%	91%	92%	89%	
Kommentar Östhammar ligger kvar runt 90 % i total brukarnöjdhet vad gäller hemtjänsten. Efter en fallande trend i två år vände nu brukarnas totala betyg. Östhammar ligger därmed 3 % över riksnittet på 88 % och delad fyra i länet. Nöjdast är brukarna som har Vallonens hemtjänst och de som har hemtjänsten i Gimo. I Gimo har trenden vänt och nöjdheten har nu ökat med ca 12 % från förra året. Även hemtjänsten i Östhammar har brukare som är mer nöjda i år (ökning 8 %). I Alunda ökar man med 3 %. Öregrund och Österbybruk tappar dessvärre med ca 7 % vardera. Nöjdheten hos brukarna som har Aktivt Stöd har minskat med 19 % medan den har ökat med 12 % hos Vallonens hemtjänst.					

3.2.1.1 Minska sjukfrånvaro, öka sysselsättningsgrader och medarbetarnas nöjdhet

Analys



Inom gruppbostäderna ser vi ett engagemang hos personalen som även arbetar aktivt utifrån värdeorden i Östhammars kommun. Målet är uppfyllt att arbeta teambaserat mellan alla LSS-områden. Övrigt som är positivt ur medarbetarperspektivet är:

- Samordnare i teamet.
- Gemensamma APT:n för gruppbostäder Östhammar
- Resurstjänster samt flyttbar resurstid, inneburit fler heltidstjänster
- Utökat samarbete mellan gruppbostäderna
- Utbildning inom LSS
- Alla gruppbostäder följer samma metodinriktning och schemalägningsprocess

I Österbybruk har man under hösten haft handledarutbildning (språkombud och inkluderingshandledarutbildningen). Man har även anordnat dokumentationsutbildning i nya verksamhetssystemet internt till all personal. Här har man tagit till vara på den interna kompetensen, genom objektspecialist- och superanvändare. Personal har varit deltagare i sårvårdsutbildning samt att en sjuksköterska har fått möjlighet att delta på en hjärtsviktsutbildning vid Uppsala universitet.

I Österbybruk har cheferna effektiviserat APT-mötena genom att, liknande som man i Alunda gjort en längre tid, varje månad skriva månadsbrev till personalen, för att kunna arbeta med verksamhetsnära frågor- och utveckling. Cheferna har tillsammans med personalen arbetat fram och gjort klart nya lönekriterier, som är sammanställda i ett dokument för hemtjänsten, särskilt boende och hemsjukvård. Under sommaren har man endast behövt sätta in bemanningssjuksköterska två pass inom hemsjukvården i Österbybruk. Man har även genomfört en lyckad nyrekrytering av arbetsterapeut efter att tidigare arbetsterapeut valt att sluta på grund av flytt. Man kan fortfarande se hög sjukfrånvaro bland personalen. Dock arbetar cheferna aktivt med uppföljning men känner att det är svårt att påverka de ärenden de har.

Inom nattpatrullen har man haft en bra bemanning och det är en trygg personalgrupp. Dock är arbetsbelastningen hög och vi kan se att larmstatistiken ökar varje månad.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel minskad sjukfrånvaro	8,6 %	9,9 %			

3.2.1.2 Vård och omsorg verkar aktivt för ökad valfrihet vid val av utförare

Beskrivning

Förvaltningen ska aktivt verka för ökad valfrihet vid val av utförare

Analys



LoV-företagen har uppgett ett kapacitetstak och ska informera om när taket är nått, dvs när de inte kan ta emot nya brukare. Det har varit svårt för biståndshandläggare att veta när utförarna är valbara. Informationen har ofta kommit i samband med ett aktuellt ärende. Det har lett till en osäkerhet hos biståndshandläggare som kan ha påverkat informationen till brukarna. En större tydlighet avseende kapacitetstaket och en ”kölista” för de brukare som inte har kunnat välja utförare vid nytt beslut skulle kunna öka känslan av att ha fått välja.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel brukare ORDBO som anser de fick välja hemtjänst	40 %	46 %	44 %	49 %	
Kommentar Här har Östhammar ökat med 7 %. Vi ligger ändå 11 % under riket och i mitten i länet. Ökningen kan till största del härledas till svar från Gimo där ökningen är ca 10 %. I Öregrund ser vi en fallande trend. Där har brukarna heller inte möjlighet att välja annan utförare än kommunens egna. Anmärkningsvärt är att brukarna som har Aktivt Stöd (privat regi) har backat på den här frågan. De har ju valt den aktören för sin hemtjänst.					
Andel brukare som anser de fick välja SÄBO	90 %	92 %	96 %	85 %	
Kommentar En ytterst liten ökning på 2 %. Dock viktigt att poängtera att Östhammar ligger över riksnittet på 87 % samt att vi är topp fyra i länet. Även här har Gimo gjort en stark ökning med ca 20 %. Även Östhammar har ökat med ca 10 %. Brukarna i Österbybruk (eller deras anhöriga) är mer missnöjda än övriga orter (64 %).					

3.2.1.3 Vård och omsorg tillhandahåller tjänster i samverkan med brukaren i enlighet med vår värdegrund

Beskrivning

Vård och omsorg ska bedömas, planeras och genomföras i samverkan med brukaren. Olika insatser ska samordnas på ett ändamålsenligt sätt, så att möjligheten till oberoende i det dagliga livet stärks.

Analys



Verksamheten har haft svårt att komma igång med t ex genomförandeplaner i våra nya verksamhetssystem. Det har "stoppat" upp arbetet något då osäkerhet har funnits kring hur man rent tekniskt ska skriva en plan.

I Österbybruk har man dock genomfört gott arbete med genomförandeplaner inom det särskilda boendet då endast 14 % (7 st) saknar aktuell genomförandeplan. Stor del av det beror på att de har haft stor omsättning bland de boende, främst på omvårdnadsenheterna, med kort "boendetid".

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel brukare ORDBO som anser beslut anpassat efter behov	76 %	76 %	75 %	78 %	
Andel brukare som har en upprättad genomförandeplan senast 2 veckor efter verkställighet	100 %	70 %			
Kommentar Inga tillförlitliga siffror finns att tillgå vid årsmätningen 2018. Vid en kontroll i verksamhetssystemet är antalet inlagda genomförandeplan väldigt få. Därmed inte sagt att verksamheterna inte gjort sina genomförandeplaner. I internkontrollplanen för 2018 beslutades att en kontroll av den sociala dokumentationen skulle genomföras. Syftet är att tillförsäkra att dokumentationen lever upp till kraven i SOSFS 2014:5. Som material har genomförandeplaner från särskilda boenden används. Det konstaterades att genomförandeplanerna har relativt stora brister och inte uppfyller flera av de allmänna råden i SOSFS 2014:5. Åtgärder inför 2019 blir att genomföra utbildningsinsatser i det nya systemet, så att samtliga genomförandeplaner registreras där. Ett utbildningsmaterial kommer även tas fram som ger stöd till hur en genomförandeplan ska skrivas samt dess syfte . Egenkontroll kommer även genomföras där genomförandeplaner kommer kvalitetsgranskas.					

Andel brukare ORDBO som anser de kan påverka tid för hjälp	63 %	56 %	54 %	59 %	
Kommentar Östhammar har minskat med 5 % och ligger strax under rikssnittet på 60 %. Vi är även tredje sämst i länet där Håby ligger bäst till på 78 % och Heby sämst på 53 %. Alunda å sin sida har ökat med 18 % och är med sina 68 % snart i kapp Österbybruk som ligger på 75 %. Östhammar och Gimo ligger bäge runt 56 %. Öregrund har tappat 45 % och ligger i årets mätning på 15 %. Aktivt Stöd har tappat 30 % och ligger nu på ca 70 %.					
Andel brukare SÄBO som anser de kan påverka tid för hjälp	65 %	48 %	54 %	39 %	
Kommentar Östhammar har tappat 17 % från föregående år. Vi ligger sist i länet och 13 % efter rikssnittet. Bäst i länet är Heby på 75 %. Edsvägen har tappat ca 40 % ner till 23 % och Olandsgården har tappat ca 25 % och ligger nu på 50 %. På Lärkbacken kan vi se en svag ökning.					
Andel brukare i ORDBO som får info om tillfälliga ändringar	68 %	60 %	61 %	58 %	
Kommentar Resultatet har minskat med 6 % från föregående år och vi ligger nu 7 enheter under rikssnittet. Östhammar är även tredje sämst i länet där Håbo ligger bäst till på 81 %. Tierp och Uppsala delar sista platsen på 58 %. Samtliga områden har tappat på den här frågan förutom Östhammar och Vallonens hemtjänst. De största minskningarna ser vi i Öregrund (minus ca 30 % ner till 21 %) och Alunda (minus ca 16 % ner till 47 %).					
Andel brukare i SÄBO som får info om tillfälliga ändringar	59 %	49 %	49 %	48 %	
Kommentar Östhammar har tappat 9 % från föregående år och är nära rikssnittet på 48 %. Resultatet placerar oss också som tredje sämst i länet på den här frågan. Heby leder på 62 % och Älvkarleby ligger sämst på 39 %. Positivt är att Lärkbacken ökat ca 20 % och ligger nu på 76 %. Olandsgården och Parkvägen håller sig ovanför rikssnittet med Edsvägen dessvärre backar i årets mätning. Här har man tappat ca 25 % och ligger nu på 14 %.					

Andel brukare i ORDBO som anser personal tar hänsyn till åsikter	87 %	89 %	88 %	90 %	
Kommentar Östhammars kommun ligger nu strax ovanför rikssnittet på 86 % och vi är tredje bäst i länet. Håbo ligger bäst till på 94 % och Heby ligger sämst till på 84 %. Det är dock små skillnader i den procentuella fördelningen mellan kommunerna på den här frågan. Hemtjänsten i Östhammar har ökat med ca 10 % och ligger nu på 92 %. Hemtjänsten i Österbybruk har ökat med 5 % och ligger nu på 100 %. Gimo, Alunda och Öregrund ligger alla under både kommunens och rikets genomsnitt. Dessutom kan vi se små minskningar både i Alunda och Öregrund vilket de bör vara varse om. Även Vallonens hemtjänst har stadigt minskat på den här frågan och ligger nu nere på 82 %.					
Andel brukare i SÄBO som anser personal tar hänsyn till åsikter	92 %	78 %	81 %	72 %	
Kommentar Vid förra årets mätning hamnade Östhammar exceptionellt högt upp jämfört med åren innan det. Årets resultat är mer lika som kommunen brukar hamna och stämmer väl överens med rikssnittet på 79 % och motsvarande kommuner inom landet. Med 78 % hamnade vi tredje sämst i länet där Tierp var bäst med 85 % och Uppsala sämst med 77 %. Den absolut största minskningen kan vi härleda till Edsvägen där resultatet minskat med 37 % och ligger nu på 63 %. Men även Olandsgården (minus 14 %) och Lärkbacken (minus 7 %) har minskat.					

3.2.1.4 Vård och omsorg har en säkrad och väl fungerande avvikelshantering

Beskrivning

En översyn görs av hur vård och omsorg rapporterar avvikelser i syfte att förbättra kunskapen om varför, hur och så vidare.

Analys



Under första delen av 2018 genomförde kvalitetsutvecklaren och verksamhetsutvecklaren en nulägesanalys av vård och omsorgs avvikelshantering. En av utgångspunkterna var brister i avvikelser enligt socialtjänstlagen, en brist som också IVO lyfte fram när de genomförde en granskning av sju svenska kommuner. Dels handlade bristerna om definition av en avvikelse, formulering av avvikelse samt hur en avvikelse följs upp och leder till förbättringsåtgärder. Det är tydligt att det till exempel förekommer brister i bemötande som aldrig leder till en avvikelse. Det är inte förrän det föreligger anmälan enligt Lex Sarah som dessa händelser/avvikelser blir noterade. En välfungerande avvikelshantering skulle således kunna förebygga allvarligare händelser och teoretiskt skulle Lex Sarah- anmälningar kunna minska.

Efter sammanställd analys har även ett utbildningsförslag tagits fram. Underlaget är presenterat för vård och omsorgs ledningsgrupp.

Under året har verksamheterna kommit igång med att rapportera avvikelser i det nya verksamhetssystemet. Dock är det stora brister vad gäller att kunna få ut statistik etc från systemet. Under senhösten har arbete genomförts för att få en ny avvikelsemodul på plats. Det har gått bra och intentionen är att rapportering från och med 2019 sker via det verktyget. Fokus blir därefter att arbeta mer med analyser av avvikelser på en aggregerad nivå.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Status
Förbättrad avvikelserapportering inom vård och omsorg	Startdatum 2018-07-01	Slutdatum 2018-12-31	✓ Genomförd
Under januari och februari 2018 genomfördes en nulägesanalys av statusen på avvikelserapporteringen inom HSL och LSS/SoL. Det framkom en mängd åtgärder som på sikt kan komma att leda till en kvalitetshöjning på avvikelserapporteringen inom vård och omsorg.			
Kommentar Ny avvikelsemodul i verksamhetssystemet är på gång att implementeras och vara i full drift 2019. Modulen förenklar det avsevärt att rapportera in avvikelser samt att få bra statistik från datat. I samband med implementeringen kommer även stödmaterial och lathundar att distribueras i organisationen med målsättningen att det ska höja kvaliteten på hur avvikelserna rapporteras in.			

3.2.1.5 Vård och omsorg arbetar aktivt för att det ska finnas ett individanpassat utbud av anhörigstöd

Beskrivning

Vård och omsorg arbetar aktivt för att det ska finnas ett individanpassat utbud av stöd för dem som vårdar anhöriga och närstående

Analys



En ny anhörigkonsulent anställdes i december 2017 på halvtid. Det innebär att det nu finns två anhörigkonsulenter som båda arbetar halvtid. De arbetar i olika geografiska områden och till större delen olika tider. De har kunnat delta i flera olika nätverk och har på så vis kunnat fånga upp nya anhörigkontakter.

Under 2018 har följande aktiviteter arrangerats på Anhörigcentrum:

- Anhöriggrupp Vuxna barn (demens) och anhöriggrupp Demens.
- Herrfrukost
- Pinngympa (Neuroförbundet)
- Nostalgiträff med dagverksamheten (60-tals) i februari.
- Nostalgiträff 70-tal 25 oktober med dagverksamheten och övriga.
- Kalle Jularbo-dagen med Dagverksamheten.
- Balansera mera – veckan

3.2.2 En hållbar kommun

3.2.2.1 Inom vård och omsorg arbetar vi förebyggande

Beskrivning

Den öppna och förebyggande verksamheten ska utökas i förhållande till myndighetsutövandet.

Analys



En genomlysning av enheten för hjälpmedel och förebyggande insatser har genomförts med stöd av verksamhetsutvecklare. Tanken är ta fram en långsiktig plan för verksamheten. Genomlysningen har visat att vi har en väl fungerande enhet med rätt kompetenser och med ambitioner att ytterligare utveckla verksamheterna.

Anhörigkonsulenter har aktivt arbetat med informationsinsatser under året för att nå ut till fler anhöriga. T.ex. har de besökt kommunens mötesplatser under våren. De har också besökt flera hemtjänstgrupper. Ett kontaktformulär har utvecklats för att underlätta kontakt med anhörigkonsulenter via hemsidan.

Syn- och hörselinstruktör har under hösten varit ute i personalgrupper på alla särskilda boende vid 3 tillfällen per boende i syfte att utbilda personal och hjälpa i syn- och hörselärenden på boendena.

Hjälpmedelsmöten har införts vilket innebär att verksamheten träffar förskrivarna oftare och har bättre förutsättningar att samverka t.ex. runt rutiner och riktlinjer.

Ett beslutsstöd för hjälpmedelsförskrivning har utformats tillsammans med övriga kommuner i länet.

Under året har Östhammar Direkt varit behjälplig med att ta kontakt med målgruppen som ska erbjudas hembesök. En av anhörigkonsulenter har även arbetat extra 20 % under hösten med att genomföra förebyggande hembesök. Det har lett till att alla som hittills ska ha blivit erbjudna hembesök har fått det under året och verksamheten ligger i fas.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel medborgare över 80 som fått erbjudande om ett förebyggande hembesök	100 %	100 %	50 %	50 %	
Kommentar					
Statistik Förebyggande hembesök personer födda 1937 och 1938					
- Antal personer som erbjudits hembesök: 323 stycken (100 %) - Antal personer som tackat ja till hembesök: 110 stycken (34 %)					

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Målupp- fyllelse
		• Antal personer som fått hembesök och som har haft med en nära anhörig eller vän: Antal 45 stycken (41 %) • Antal kvinnor: 55 Antal män: 55 • Antal personer som tackat ja till att få en informationsmapp utskickad: 25 stycken. Antal mappar som delats ut i samband med information i andra sammanhang vg se nedan: 70 stycken. • Förebyggande information muntligt och erbjudan om mappar har givits i samband med inbjudan till: • 180319 Ekumeniakyrkan - träff för daglediga: Antal 20 personer. • Golfklubben för seniorer 180726: Antal 45 personer. • SPF Gimo: Antal 60 personer.			

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Status
Genomgång förebyggande verksamheten	Startdatum 2018-01-15	Slutdatum 2018-08-31	✓ Genomförd
En genomgång av den förebyggande verksamheten ska göras för att beskriva nuläget och ta fram ett nästaläge.			
Kommentar			
Genomgång av den förebyggande verksamheten är genomförd och åtgärdslistan godkändes den 8 juni. Rapport är överlämnad till enhetschef, områdeschef samt chef vård och omsorg.			
Räknesnurra på hemsidan	Startdatum 2018-01-01	Slutdatum 2019-02-28	🟢 Pågående
För att göra det enklare för våra kommuninvånare att göra preliminär beräkning av vad det kommer att kosta att ha olika insatser.			
Kommentar			
Ny information från vår kontakt på kommunikationsenheten säger att vi fortfarande väntar på status från leverantör. Det drar ut på tiden och slutdatum förlängs.			

3.2.2.2 Inom vård och omsorg verkställer och handlägger vi ärenden i enlighet med vår värdegrund

Beskrivning

Handläggning av enskilt ärende ska genomföras på ett rättssäkert sätt utifrån gällande lagar och föreskrifter samt riktlinjer.

Analys



Ett omfattande arbete med nytt verksamhetssystem har pågått under året 2018 samtidigt som arbetsmetoden IBIC har införts och finns integrerat i verksamhetssystemet. Från flera enheter är signalerna att implementering av system inte har fungerat tillfredsställande. Det är fortsatt mycket problem både i hantering och system.

Inom nattpatrullen har man en positiv inställning till tekniken och användandet av telefoner. Det finns dock mycket att utveckla och säkerställa när det gäller dokumentation.

Verksamhetssystemet upplevs som mindre användarvänlig för hemtjänstpersonal då tiden sällan räcker till för att sätta sig vid en dator och göra t ex avvikelserapportering eller journalföring. Önskan är att allt ska kunna hanteras i telefonen. Larmenheten har fått in ett bra flyt i sitt verkställande, installationer av larm och kameror rullar på i jämn takt. Man vill även utöka samarbetet med handläggargruppen. Detta så att rutiner och flödet tydliggörs för t ex vem som ska beviljas GPS-larm eller kameratillsyn.

Biståndsenheten har arbetat fram en ny blankett för ansökan för att stämma bättre överens med IBIC.

För att säkra att alla brukare får samma service har teamarbetet utvecklats. Östhammar-Öregrund är ett team, Alunda-Gimo-Österbybruk är ett team och LSS är ett team. Varje team gör en gemensam planering för nästkommande vecka och fördelar ärenden utifrån arbetsbelastning.

Det första likabedömningsseminariet genomfördes den 16 april 2018. Handläggarna har fått ett antal fall att först bedöma på egen hand, varefter man gått genom fallen gemensamt under ett seminarium. ”Facit” har lämnas ut i efterhand med hänvisning till riktlinjer och aktuella domar.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel inkomna ansökningar vars utredning är påbörjad inom 7 dagar	100 %	79 %			
Andel beslut dagverksamhet verkställda inom 1	100 %	92 %			

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
månad					
Andel beslut särskilt boende verkställda inom 2 månad	100 %	85 %			
Andel kontaktperson verkställda inom 3 månad	100 %	90 %			
Andel personlig assistans verkställda inom 3 månad	100 %	100 %			
Andel ledsagning verkställda inom 3 månad	100 %	95 %			
Andel larm som är installerade inom 7 dagar	100 %	92 %			
Andel utredningar som understiger 14 dagar		 Delvis uppfyllt			

3.2.2.3 Vård och omsorg är proaktiva i planeringen av boenden för att möta kommande behov

Analys



Arbetet med att kartlägga behoven fortlöper enligt plan.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Status
LSS - Översyn LSS och behovet av boende	Startdatum 2018-01-01	Slutdatum 2018-12-31	 Genomförd
Kommentar Aktivitet ingår i arbetet med kommunens lokalförsörjningsplan och överförs till det samverkansområdet från och med årsskiftet.			

3.2.3 En lärande kommun

3.2.3.1 *Vård och omsorg samverkar med andra vårdgivare, huvudmän och civilsamhället.*

Beskrivning

Vård och omsorg ska aktivt samverka med andra vårdgivare, huvudmän och civilsamhället.

Analys



Biståndsenheten har under 2018 varit arrangör för juridisk handledning med KommunLex. Fyra tillfällen har genomförts och övriga deltagande kommuner har varit Heby, Älvkarleby och Tierp.

En utökad samverkan med enheten för hjälpmedel och förebyggande insatser har inletts. En gemensam handlingsplan har tagits fram utifrån kommunens strategiska inriktningsområden och socialnämndens mål. Gemensamma APT har genomförts vid fyra tillfällen under året. Syftet är att uppmärksamma gemensamma ärenden och att bistå varandra i utvecklingsarbete som gäller verksamheterna.

I Österbybruk bjöds Linus Westin in från bruksgymnasiet för att prata kring ämnet kommunikation. Det avslutades med gruppdiskussioner kring kommunikation- och samarbete/arbetsmiljö. Det var uppskattat och givande.

Ny lag om samverkan vid utskrivning från sluten hälso- och sjukvård har införts från 1 januari 2018. Det har inneburit nya former för samverkan. Tidigare vårdplaneringsteam har upphört och ansvaret har lyfts över på biståndshandläggare på respektive ort. Varje handläggare ingår i ett team med legitimerad personal från kommunen och öppenvården. Teamet har ett telefonmöte varje morgon för att bevaka utskrivningar och planera eventuellt mottagande i hemmet eller på korttidsplats. En workshop för samtliga samverkanspartners genomfördes den 16 april 2018. En uppföljning gjordes den 13 november då Kerstin Suber från Region Uppsala deltog.

Stärkt samverkan kultur- och fritid

Kultur- och fritidsförvaltningen har sökt och erhållit pengar från Kulturrådet för att inrätta en projektjänst, bibliotekarie med social inriktning. Kvalitetsutvecklaren har som representant för vård och omsorg deltagit i ansökningsprocessen för att formulera behov och förutsättningar utifrån målgrupperna äldre och personer med funktionsvariation. Tjänsten är tillsatt och en målsättning är att göra litteraturen och biblioteken mer tillgängliga för ovan nämnda målgrupper. Projektet är tänkt att löpa över tre års tid och förhoppningen är att göra tjänsten permanent. Via studieförbundet Vuxenskolan kan medarbetare inom vård och omsorg gå läsombudsutbildningar och det finns en uttalad ambition att arbeta mer med läsfrämjande i hela kommunen. Det har skett en inventering av läsombud i vård och omsorgs verksamheter samt erbjudits utbildning. Att arbeta med högläsning i verksamheterna är av erfarenhet en viktig del i att skapa meningsfullhet och god livskvalité.

Utöver ny bibliotekarietjänst så har god samverkan mellan kultur- och fritidsförvaltningen och vård och omsorg varit en avgörande faktor för att definiera behov och utforma fritids- och kulturaktiviteter inom vård och omsorgs verksamheter men även ute i samhället.

Det har även genomförts en dag på Storbrunn som syftade till att informera om vikten av samverkan mellan offentlig och ideell sektor, ett initiativ som berör hela kommunen men som specifikt belyste kommande utmaningar inom vård och omsorg.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Status
Aktiv hemgång	Startdatum 2018-01-01	Slutdatum 2018-12-31	✓ Genomförd
Hemrehabilitering ska fungera på varje ort. Det måste bevakas att det fungerar. Sjuksköterskor och arbetsterapeuter ska rekryteras till varje ort.			
Kommentar Arbetet rullar på bra i verksamheten och aktiviteten avslutas i och med det.			

3.2.3.2 Vård och omsorg arbetar aktivt för att öka personalkontinuiteten i hemtjänsten

Beskrivning

Verksamheten ska arbeta för att öka personalkontinuiteten.

Analys



Årets resultat visar på att vi klarade personalkontinuiteten med råge. Dessvärre vet vi om att resultatet kan vara missvisande på grund av svårigheter att få ut information ur våra verksamhetssystem. Vi ser det ändå som mycket positivt och samtliga verksamheter kommer under 2019 fortsätta att arbeta aktivt med planering av arbetspass, genomförandeplaner och ett förbättrat kontaktmannaskap.

I Österbybruk har man sett positiva trender inom hemtjänsten under hösten där debiteringsgraden har höjts till i genomsnitt 67-68%. Många i personalgruppen arbetar flexibelt mellan särskilt boende och hemtjänst vilket är positivt.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Minska antal personal som en hemtjänsttagare möter under 14 dgr	18	15	15	15	

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Status
Se över personalplanering, scheman och strukturen gällande hemtjänstområden	Startdatum 2018-05-01	Slutdatum 2018-12-31	✓ Genomförd
Frågor rörande tillgänglig personal och personalplanering ska genomföras. På sikt förväntas det förbättra personalkontinuitet och tillgänglighet inom hemtjänsten. I det arbetet kommer även se över tids- och tillhandahållande kontinuiteten. God tids- och tillhandahållande kontinuiteten kommer minska eventuella upplevda brister i personalkontinuiteten. Brukaren ska veta vem som kommer.			
Kommentar Alla områden har nu kommit igång med att ha koll på detaljerna mellan utförd tid och planerad tid. Nya rapporter är beställda från systemen och förväntas vara på plats i början på nästa år. Under 2019 kommer även nya mätetal följas vad gäller personaltid hos brukaren.			

3.2.3.3 Vård och omsorg arbetar aktivt för att införa ny teknik i verksamheten

Analys



I Österbybruk har nytt larmsystem implementerats och i anslutning till det har utbildning av larmombud skett under året.

Inom larmenheten ser man positivt på processen att få en nyckelfri hemtjänst. Det är en bra satsning som initialt kommer att belasta arbetsmängden men man känner sig redo att genomföra det.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Status
Nyckelfria lås införs hos hemtjänstbrukare på landsbygd	Startdatum 2018-03-01	Slutdatum 2019-06-30	▶ Pågående
Kommentar Projektet nyckelfri hemtjänst har en bra process. Man har samlat in fakta och landat i ett underlag som de nu har fått ett OK på att sätta igång.			
Dosdispension	Startdatum 2018-11-01	Slutdatum 2019-06-26	▶ Pågående
Ett pilotprojekt genomförs inom Uppsala kommun kvartal 3 2018. Därefter kommer Östhammars kommun att påbörja vår test tidigast kvartal 4.			
Kommentar Pilotprojektet i Uppsala kommun är inte klart kvartal 4 2018 så vi avvaktar			

3.2.4 En öppen kommun

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Utredningstid (dagar), LSS	28	100			
Kommentar Handläggare för LSS har haft en hög arbetsbelastning under perioden. LSS ärenden har en stor komplexitet vilket gör att handläggningstiden har mycket individuella variationer.					
Utredningstid (dagar), Äldreomsorg	14	8			
Kommentar Det är en osäker mätning eftersom handläggarna använder verksamhetssystemet på olika sätt. Ett arbete pågår för att ensa processen vilket förväntas klart under 2019.					

3.2.4.1 Vård och omsorg arbetar aktivt med att utveckla och integrera kultur i vården

Beskrivning

Kultur i vården är ett viktigt område som även står omnämnt som uppgift i kommunens äldreplan.

Analys



Ett övergripande mål har varit att stärka strukturen för hur arbetet med det sociala innehållet och kultur i vården bedrivs i verksamheterna. Utgångspunkten för strukturen ur ett brukarperspektiv har varit välbefinnande, meningsfullhet, självbestämmande och livskvalitet. Det är direkt avhängigt arbetssätt och rutiner för medarbetare där samarbete, respekt, motivation och ansvar har varit avgörande perspektiv. Att arbeta mer med medarbetarinvolvering har varit ett sätt att stärka motivation och samarbete i verksamheterna.

Samverkan kulturombud - Under året har två *samverkan kulturombud* genomförts med medarbetare från alla vård och omsorgs verksamheter. Syftet är att ge fortbildning inom området kultur och hälsa och kultur i vården. Deltagarna får ta del av aktuell nationell och internationell forskning. De får delta i workshops och övningar samt reflektera och diskutera olika ämnen i mindre och större grupper. I oktober bjöd region Uppsala in till sin inspirationsdag på Wiks slott, en dag då kulturombud runt om i landet får träffas och få fortbildning inom kultur och hälsa och kultur i vården. Under året har det tillkommit kulturombud inom vård och omsorg vilket tyder på ett ökat intresse och ett större fokus på dessa frågor i verksamheterna.

Besöks- och teraphund - Birgitta Ronnemark har genomfört en studiecirkel med sin besöks-

och terapihund Klas på Edsvägen 16. Studiecirkeln har genomförts i Vuxenskolans regi. Initiativet har varit mycket uppskattat av medarbetare och brukare.

Målargruppen på Olandsgården har haft en konstutställning på Alunda bibliotek där deltagarna har fått visat alster i blandade tekniker. Målargruppen hålls varje vecka på Olandsgården under ledning av demensvårdsutvecklare och kulturombud Anna-Lena Hamnestrand.

Konsertturné - Med stöd från region Uppsala har en konsertturné genomförts med spelemannagruppen Folkbus på kommunens särskilda boenden. Boendena rekommenderades att bjuda in förskolebarnen till föreställningen som en gemensam aktivitet.

Danskompani - I samverkan med kultur- och fritidsförvaltningen har danskompaniet Spinn haft en föreställning under kulturveckorna på Storbrunn. Spinn arbetar med normbrytande dans och har både dansare med och utan funktionsvariation i kompaniet.

Demensdag Anhörigföreningen Edsvägen 16 har i samverkan med kommunen genomfört en demensdag på Storbrunn där ett av ämnena var *Kulturen betydelse för personer med demenssjukdom*. Där presenterades också projektet *Sinnen i rörelse*.

Kvalitetspris 2018 - Mycket glädjande blev aktivitetsansvarige i Österbybruk nominerad till kvalitetspriset 2018 vilket hon sedermera även vann. Hon har genomfört ett mycket fint arbete med ett stort engagemang för vården och omsorgen.

3.2.4.2 Vård och omsorg ska tillhandahålla mötesplatser

Beskrivning

Kommunens särskilda boenden inom vård och omsorg erbjuder social gemenskap och aktiviteter i form av mötesplatser. Mötesplatsverksamheten syftar till att utveckla social gemenskap och sociala kontakter för att förebygga ensamhet och isolering. Målet är att ha ett varierat utbud av sociala aktiviteter och att utbudet utgår från besökarnas delaktighet och inflytande.

Analys



Mötesplatsrutinen har reviderats som ett steg i att förbättra och förenkla för verksamheterna. Resultatet av revideringen har blivit en mer lättförståelig rutin som kan vara ett bra stöd för fortsatt verksamhet och utveckling av kommunens mötesplatser. Den reviderade versionen poängterar samverkan som en värdeskapande faktor.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Mötesplatser har arrangerats kontinuerligt på samtliga säbon		◆ Delvis uppfyllt			◆

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Målupp- fyllelse
Kommentar Under året har det varit vissa problem att få till mötesplatser i t ex Öregrund. Anledning är bland annat chefsbyte på orten där frågan om mötesplatser hamnat mellan stolarna.					

3.2.4.3 *Inom vård och omsorg arbetar vi aktivt med bemötande och brukarnöjdhet i enlighet med vår värdegrund*

Beskrivning

Kommuninvånare som har kontakt med vård- och omsorgsverksamheten ska få ett professionellt bemötande av personalen. Eventuella synpunkter och klagomål ska utredas tillsammans med brukare och/eller anhörig.

Analys



Analys inkomna synpunkter

Under 2018 inkom 112 synpunkter vilket är en betydande ökning jämfört med 2017. Dock kan vi se att svaren som inkommit via brukarundersökningen pekar på att brukare och anhöriga inte riktigt vet vart man ska lämna in synpunkter om man har några. Det tar vi med oss till 2019 och avser arbeta vidare med att förtydliga i hur man lämnar in synpunkter på vår verksamhet. T ex via brukarråd och via anhörigmöte.

Färdtjänst

Synpunkter på färdtjänstverksamheten har minskat jämfört med 2017 då färdtjänstverksamheten var den verksamhet med högst antal inkomna negativa synpunkter. I år inkom totalt 23 negativa synpunkter som främst handlar om kraftigt försenade och felaktiga beställningar av taxi, dålig tillgänglighet och långa väntetider, små bilar, dålig service och färdtjänstförare som kör fort. Detta är frågor som kontinuerligt hanteras i dialog med leverantören.

Hemtjänst

Andelen negativa synpunkter för hemtjänsten var 24 stycken vilket är en ökning med 10 stycken jämfört med 2017. Synpunkterna rör bristande städning, bristande information vid hembesök och dålig följsamhet av beslut. Även här hanteras synpunkterna löpande under året i samverkan med eventuella underleverantörer.

Särskilt boende

Under 2018 inkom totalt 27 negativa synpunkter fördelade mellan tre särskilda boenden. Edsvägen i Östhammar fick in 19 stycken negativa synpunkter, Parkvägen i Österbybruk hade fått in 6 och Olandsgården i Alunda fick in 2. De negativa synpunkterna rörde bemötande, bristande rutiner för uthämtning och utlämning av medicin, informationsbrist till anhöriga, dålig bemanning och personalbrist. Vad gäller till exempel Edsvägen (som står för en större

del av synpunkterna) är en organisationsöversyn genomförd där en ny, förstärkt, ledningsorganisation nu är på plats. Utöver det kommer 2019 innebära att samtliga enheter inom vård och omsorg ska arbeta fokuserat med genomförandeplaner vilket vi är övertygade om kommer leda till en ökad känsla av delaktighet hos samtliga parter.

Gruppbostäderna LSS

Åtta negativa synpunkter där 5 av synpunkterna handlade om brist på ordinarie personal. Övriga tre synpunkter gällde ledsagarservice samt bemötande. Samtliga frågor är hanterade och framöver kommer enhetschef att rapportera synpunkter och avvikelser för respektive arbetsgrupp på deras utvecklingsmöten där även biståndshandläggare deltar.

Övrigt

Under kategorin övrigt registrerades 11 negativa synpunkter som framför allt rörde missnöje över kvaliteten på städningen från Samhall och mötesplats Öregrund. Under 2018 inkom 8 synpunkter om matdistribution och matkvaliteten där det i huvudsak rörde förändringarna med matlådor. I och med att matlådorna produceras av annan enhet inom kommunen är möte inbokat i början av 2019 för att hantera det här närmare. Även Samhalls insatser hanteras vid uppföljningsmöten.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel brukare ORDBO som anser personal bemöter bra	100 %	98 %	99 %	97 %	
Kommentar Med 98 % ligger Östhammar bäst i länet på den här frågan. Dock är det tätt mellan nivåerna och Heby som ligger sämst till har 95 %. Hemtjänsterna i Öregrund, Östhammar, Österbybruk och Vallonen får alla 100 %. Alunda och Gimo samt Aktivt Stöd tappar dessvärre några procentenheter.					
Andel brukare SÄBO som anser personal bemöter bra	100 %	92 %	93 %	91 %	
Kommentar Östhammar hamnar näst sist i länet och strax under rikssnittet på 93 %. Samtliga boenden har minskat förutom Tallparksgården som ligger kvar på 100 %. Lärkbacken har tappat 2 % och Olandsgården 6 % men bägge ligger fortfarande ovanför Östhammars genomsnitt som Edsvägen tangerar. Parkvägen däremot hamnar lågt på 79 %.					
Andel brukare ORDBO som anser hemtjänst kommer på avtalad tid	86 %	85 %	86 %	82 %	

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel brukare ORDBO som anser hemtjänst har tillräckligt med tid	85 %	86 %	86 %	86 %	
Kommentar Resultatet på frågan har ökat med 4 % och vi ligger femma i länet med det. Bäst ligger Älvkarleby och Håbo på 90 %. Sämst ligger Tierp på 79 %. Samtliga hemtjänster har ökat på den här frågan förutom Österbybruk och Aktivt Stöd som bägge ändå ligger bäst till i kommunen. Övriga visar positiv utveckling så det är bara att fortsätta arbeta på i samma spår.					
Andel brukare SÄBO som anser personalen har tillräckligt med tid	78 %	72 %	71 %	73 %	
Andel brukare ORDBO som anser hemtjänst utför sitt arbete bra	90 %	89 %	91 %	86 %	
Kommentar Östhammar ligger på en delad tredje plats i länet och tre procent över rikssnittet. Knivsta ligger bäst till på 94 % och Uppsala sämst på 84 %. Alunda, Gimo och Vallonen visar positiv trend medan övriga går något nedåt i årets mätning. Aktivt stöd tappar dock så mycket som 18 %.					
Andel brukare ORDBO som vet vart man vänder sig med synpunkter	65 %	54 %	51 %	59 %	
Kommentar Östhammars kommun har under flera år legat runt 60 % på den här frågan. I år tappar vi däremot ner till 54 % vilket är sämst i länet och 9 % under rikssnittet. Bäst i länet är Håbo på 75 %. Samtliga hemtjänster förutom Österbybruk och Vallonen har tappat på den här frågan. Hemtjänsten i Östhammar och Aktivt Stöd ligger fortfarande över kommunens snitt men bör vara varse om sina minskningar. Gimo och Öregrund ligger på mindre än 45 %. Samtliga hemtjänster bör göra riktad insats på det här området för att informera brukarna om hur man kan lämna synpunkter.					

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel brukare SÄBO som vet vart man vänder sig med synpunkter	55 %	51 %	51 %	50 %	
Kommentar Anmärkningsvärt att vi inom våra särskilda boenden är topp tre i länet på den här frågan när vi är i botten på motsvarande område för hemtjänsten. Bäst i länet är Knivsta på 66 % och sämst är Heby på 44 %. Med 51 % ligger Östhammar trea och 4 % över rikssnittet. Bäst i kommunen är Parkvägen som får 80 %. Övriga boenden ligger under kommunens genomsnitt och bör kolla över hur de informerar om möjligheten att lämna synpunkter.					

3.2.4.4 *Inom vård och omsorg arbetar vi aktivt med boende, måltidsmiljö och aktivering på särskilt boende i enlighet med vår värdegrund*

Beskrivning

Värdegrund - boende, måltidsmiljö och aktivering särskilt boende

Analys



Gimo verksamhetsområde fick bra resultat i brukarundersökningen och de arbetar vidare med fokus på ännu bättre resultat kommande år. De fortsätter med stolthet arbetet med aktiviteter och kafeteriaverksamhet 3 gånger i veckan samt olika andra aktiviteter dagligen på avdelningarna.

I Österbybruk har det under året bjudits in till bo-råd där mat, inflytande, trivsel, aktiviteter, bemötande och trygghet var några av de viktiga punkterna som diskuterades. Även anhörigträff har genomförts med fokus på kost- och måltidsmiljö.

Måltider

Rutinen för måltidssituation är under uppföljning och beräknas vara klar innan årsskiftet. I årets öppna jämförelser kunde man se att siffrorna för måltid och måltidssituation har sjunkit något i vissa verksamheter. Rutinen fastställdes i februari 2017 och den pågående uppföljningen är en del av verksamheternas förbättringsarbete men också underlag för revidering.

Utevistelse

Utevistelse är en del av öppna jämförelser där man tittar på hur möjligheterna är att få komma ut för äldre personer. Aktuella öppna jämförelser visade på en lägre siffra (än tidigare) på Parkvägen, varpå verksamheten fick förslag på att arbeta mer fokuserat med utevistelse under en längre period. Under april månad gick information ut till alla medarbetare. Kvalitetsutvecklaren besökte alla arbetsplatsträffar och höll en föreläsning om utevistelse och

aktuell forskning kring fördelar med att få komma ut ur ett vårdperspektiv men också utifrån perspektivet livskvalité. I dialog fick medarbetarna själva komma fram till hur de bäst skulle genomföra projektet, hur de skulle hantera hinder och problem. De gjorde en gemensam överenskommelse där alla ansåg att utevistelse var värdefullt att arbeta mer med. Medarbetarna fick ge feedback på dokumentationsmallar och checklistor. De fick även ta del av rutinen för utevistelse som var en utgångspunkt för arbetet. Projektet genomfördes under drygt fem månader. En målsättning var att ge så många brukare som möjligt chansen att få komma ut om de så önskade.

Projektet avslutades med en utvärdering där enhetscheferna fick svara på ett antal frågor. Det genomfördes även en slumpvis utfrågning av medarbetare där de fick svara på frågor anonymt. Allt material sammanställdes i en rapport. Ett resultat av projektet var att brukarna var gladare, lugnare och sov bättre. Även medarbetarna upplevde att deras arbetsmiljö påverkades positivt av att få komma ut i dagsljuset och få frisk luft. Det främjade även relationer och den sociala gemenskapen.

Under hösten fick Parkvägen också möjlighet att låna en specialanpassad elcykel från *Cykling utan ålder* i Uppsala. Cykeln är anpassad för att kunna skjutsa rullstolar vilket gjorde det möjligt att ta turer runt om i Österbybruk som det normalt sätt är svårt att ta sig till för många äldre.

Sinnen i rörelse

Under våren 2018 gick region Uppsala ut med information om att det fanns möjlighet att söka pengar för kulturprojekt riktat till äldre. Kultur- och fritidsförvaltningen och vård och omsorg kontaktade koreograf Sara Lindström (Upp till dans!) och i dialog med Sara sammanställdes en projektbeskrivning som skulle främja rörelse och dans för äldre med demenssjukdom och demensproblematik. Projektansökan fick bifall och vid ett upprop ville Olandsgården i Alunda vara med i projektet. Upplägget i korthet har varit att Sara har arbetat med en grupp (ca 10-12 stycken) på Olandsgården utifrån rörelse, dans och rörelseinstrument under hösten 2018. Som stöd har demensvårdsutvecklare Anna-Lena Hamnestrand deltagit med tid och kompetens. Kvalitetsutvecklaren har deltagit och sammanställer en rapport på arbetsprocessen. I stora drag visar rapporten på tydliga förbättringar hos gruppen gällande minne, motorik och vakenhet. Redovisning sker till region Uppsala och ett syfte med att sammanställa en rapport är att förvalta och sprida kunskap kring vikten av kultur som omvårdnadsinsats för personer med demenssjukdom.

Anledningen till att projektet vill belysa demenssjukdom är den utmaning som samhället står inför med en påtaglig ökning av personer som insjuknar. Projektet vill också utmana rådande schablonbilder och bryta de stigman som omger äldre med demenssjukdom. Projektet är också viktigt ur ett personalperspektiv då det ger kunskap och förståelse för personer med demenssjukdom utifrån ett annat perspektiv än vårdperspektivet.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel som trivs med rum/lght på SÄBO	74 %	72 %	76 %	66 %	

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel som tycker det är trivsamt i gemensamma utrymmena	70 %	65 %	69 %	57 %	
Kommentar Kommunen tappar 5 procent på den här frågan och ligger i nivå med rikssnittet. Vi ligger i mitten bland länets kommuner där Knivsta har bäst med 79 % och Uppsala sämst med 57 %. Olandsgården har ökat med ca 8 % och ligger på 93 % medan övriga boenden har minskat. Lägst ligger man på Lärkbacken med 50 %.					
Andel som tycker maten smakar bra	82 %	71 %	75 %	65 %	
Kommentar Kommunen har sedan 2012 legat mellan 75 och 80 procent på den här frågan. I år tappade man dessvärre 10 procent och ligger tre under rikssnittet samt tredje sämst i länet. Knivsta ligger bäst till på 94 % och Älvkarleby sämst på 55 %. Samtliga boenden har en nedåtgående trend förutom Tallparksgården där man i år ökade från 90 till 100 procent. Edsvägen minskade med 19 % och ligger nu på 56 %. Parkvägen ligger på 69 %.					
Andel som anser måltid trevlig stund	80 %	62 %	69 %	50 %	
Kommentar Kommunen har under flera år legat stabilt runt ca 68-70 % på den här frågan. Förra året hade vi en topp på 78 procent som dessvärre gör glappet till år än större då vi nu hamnat på 62 %. Det är det lägsta sen 2012, sex enheter under rikssnittet och tredje sämst i länet. Heby ligger bäst på 85 % och Älvkarleby sämst på 52 %. Olandsgården har minskat 20 %, Lärkbacken ca 8 % och Edsvägen ca 26 %. Samtliga boenden bör tänka över måltidssituationen.					
Andel nöjd med aktiviteter på sitt äldreboende	72 %	63 %	69 %	52 %	
Kommentar Tidigare år har Östhammars kommun legat runt 60 % på den här frågan. Förra året fick vi en topp på 70 % som mest troligt kan härledas till bra svar från Öregrund. I år är kommunen åter nere på resultat runt 60 % på den här frågan. Det placerar oss bland de tre sämsta i länet där Enköping ligger bäst till på 81 % och Älvkarleby sämst på 44 %. I Alunda och Gimo är trenden positiv. I Österbybruk är siffran oroväckande låg på 36 %. På Edsvägen tappar man 12 % i årets mätning och i Öregrund är det för få svar.					

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel brukare SÄBO som upplever möjlighet komma utomhus är bra	60 %	47 %	41 %	58 %	
Kommentar Från att under flera år haft en positiv trend vände det i årets mätning och vi tappade 10 %. Vi är 10 enheter under rikssnittet och näst sämst i länet. Knivsta ligger bäst med 71 % och Älvkarleby sämst på 40 %. Samtliga orter har en negativ trend där Edsvägen ligger sämst till med 33 % och är också de som tappat mest sedan förra mätningen (minus 22 %).					
Andel brukare SÄBO som upplever utomhusmiljön som trivsamt	66 %	65 %	72 %	55 %	

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Status
Stärka och gå igenom rutinen för utevistelse	Startdatum 2018-02-01	Slutdatum 2018-12-31	 Genomförd
Vid granskning av kvalitetsmål för vård och omsorg, särskilt boende ska rutin för utevistelse tillämpas i alla verksamheter och brukare ska bli tillfrågade varje vecka om utevistelse. Utevistelse har inte specifikt dokumenterats och rutinen har inte följts upp. I öppna jämförelser kan man se att det finns brister i möjligheten att komma utomhus. Det finns också ett uttryckt behov hos brukare att få komma ut mer. En utmaning är att få in det som en rutin samt att skapa praktiska och tidsmässiga förutsättningar för utevistelse. Målet är att det finns information om varje individs preferenser när det gäller utevistelse (t ex i genomförandeplan) och att verksamheterna under 2018 kan arbeta med det som ett fokusområde. Ett mål är då att arbeta mer aktivt med genomförandeplaner och att uppmana chefer att tänka på utevistelse när de lägger schema (resurstid).			
Kommentar Projektet är avslutat och rapporterat. Alla medarbetare har tagit del av resultatet och enheten har planerat för att fortsätta arbeta med utevistelse. Resultatet visar på positiva effekter på brukarnas välmående och personalens arbetsmiljö. Förslag har givits till enheten att sprida resultatet till övriga enheter via gemensamt forum.			
Uppföljning av rutin måltidssituation särskilt boende	Startdatum 2018-10-01	Slutdatum 2019-01-18	 Genomförd
Uppföljning görs genom två enkäter (en till chefer och en till medarbetare)			
Kommentar Uppföljningen är inte färdig då underlag från enheterna inte kommit in i tid. Uppföljningen beräknas vara klar under första halvan av januari 2019 och presenteras då för enheterna och ledningsgrupp.			

3.2.4.5 Inom vård och omsorg arbetar vi aktivt med trygghetsskapande i enlighet med vår värdegrund

Beskrivning

Vid kontakt med vård och omsorg skapas tillit och förtroende genom ett professionellt förhållningssätt.

Analys



I Österbybruk har man löpande veckovisa ärendeträffar där Senior alert är en del. De tog tillvara på möjligheten att delta på nollvisionsdagen i Stockholm med omvårdnadsledare och administratörer för BPSD-registret. Under året har en i personalen tagit examen som Silviasyster och de har genom hennes kompetens lyckats få till ett bra arbete med handlingsplaner i BPSD både för boenden på Parkvägen och kunder i hemtjänsten.

Nattpatrull märker av en hög nöjdhet hos brukare där ett flertal ofta påtalar att de känner sig trygga på natten.

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel brukare ORDBO som inte har besvär av ängslan, oro	55 %	54 %	49 %	63 %	
Andel brukare SÄBO som inte har besvär av ängslan, oro	40 %	42 %	35 %	55 %	
Andel brukare ORDBO som inte har besvär av ensamhet	46 %	47 %	49 %	42 %	
Andel brukare SÄBO som inte har besvär av ensamhet	35 %	35 %	31 %	41 %	

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel brukare ORDBO som anser känns tryggt att bo hemma med stöd från HTJ	88 %	83 %	85 %	80 %	
Kommentar Med andelen 83 % ligger Östhammar bland de tre sämsta i länet och två enheter under rikssnittet. I Håbo, som är bäst, anger 94 % att de känner sig trygga och i Tierp, som är sämst, är motsvarande siffra 81 %. I Östhammar ser vi den största minskningen hos Vallonens brukare (minus 13 %) och Öregrund (minus 12 %). I Östhammar och Alunda minskar man ca 5 %. I Gimo och Österbybruk ökar man med ca 4 % vardera.					
Andel brukare SÄBO som anser känns tryggt att bo där	91 %	89 %	89 %	90 %	
Andel brukare ORDBO som anger god rörlighet inomhus	30 %	30 %	30 %	30 %	
Andel brukare SÄBO som anger god rörlighet inomhus	20 %	14 %	19 %	6 %	
Kommentar Utifrån brukarnas (eller anhörigas) bedömning är rörligheten försämrad i år. I Alunda är resultatet försämrat med 9 % från 29 till 20. I Gimo oförändrat på ca 22 %. På Parkvägen hamnar svaren på ca 7 % och på Edsvägen ser vi en ökning från noll till fyra procent.					
Andel brukare ORDBO som känner förtroende för personal som kommer hem	95 %	92 %	94 %	89 %	
Kommentar Östhammar ligger topp tre i länet på den här frågan och resultatet är samma som de senaste tre åren. Knivsta ligger bäst till på 96 % medan Uppsala ligger sämst på 87 %. Rikssnittet är 90 %. I kommunen har Öregrund (85 %) och Alunda (87 %) de sämsta resultaten. Vallonen och hemtjänsten Östhammar ligger bäst på 100 respektive 98 procent. Öregrund, Alunda, Österbybruk och Aktivt Stöd bör dessutom vara varse om att de har en negativ trend i årets mätning där t ex Österby tappat 10 procent. Gimo, Östhammar och Vallonen har alla en positiv trend.					

Styrtal	Måltal	Utfall	Utfall kvinna	Utfall man	Måluppfyllelse
Andel brukare SÄBO som känner förtroende för personalen	95 %	90 %	88 %	94 %	
Andel brukare ORDBO som känner lätt få kontakt med hemtjänsten	80 %	80 %	81 %	78 %	
Andel brukare SÄBO som känner lätt få kontakt med personalen	84 %	77 %	80 %	70 %	
Kommentar Årets resultat placerar Östhammar på sämsta plats i länet samt 6 procent under rikssnittet på 83 procent. Knivsta är bäst i länet på 93 %. Tallparksgården, Öregrund, får 100 % och Lärkbacken, Gimo får 88 %. Övriga boenden ligger däremot under Östhammars genomsnitt. Samtliga, men framför allt Parkvägen och Edsvägen, bör fundera på hur de kan upplevas mer tillgängliga för brukare och anhöriga (som svarat i de flesta fall).					
Andel brukare SÄBO som känner lätt få kontakt med sjuksköterska	76 %	71 %	76 %	59 %	
Kommentar Med resultatet 71 % placerar sig Östhammar näst sist i länet. Älvkarleby placerar sig sämre på 67 procent och Heby är bäst kommun med 84 procent. Rikssnittet är 75 procent. Svaren indikerar att det är sämst på Parkvägen med 46 % medan man på Tallparksgården är 100 % nöjd. Även på Lärkbacken, Gimo, får man ett bra resultat med 81 procent. Både i Alunda (62 %) och i Östhammar (71 %) har man en negativ trend.					
Andel brukare SÄBO som känner lätt få kontakt med läkare	58 %	57 %	63 %	46 %	



Verksamhetsplan

Vård och omsorg, 2019

Innehållsförteckning

1 Verksamhetsområde	3
2 Omvärldsanalys & framtidsspaning	3
3 Årets viktigaste händelser	3
4 Modell för analys av verksamheten	4
5 Ekonomiska mål inför kommande period	4
6 Kvalitativa mål inför året	5
6.1 En attraktiv och växande kommun	5
6.2 En hållbar kommun	6
6.3 En lärande kommun	9
6.4 En öppen kommun	10

1 Verksamhetsområde

Verksamhetsområdet Vård och omsorg har i uppdrag att bedriva god och säker vård för de brukare eller patienter som omfattas av kommunens ansvar, i samarbete med andra huvudmän inom vården. I uppdraget ingår myndighetsutövning samt verkställighet av myndighetsbeslut enligt SOL, (socialtjänstlagen) och LSS, (lagen om stöd och service för vissa funktionshindrade) inom områdena hemtjänst, särskilt boende, ledsagare, gruppboenden, personlig assistans, kontaktpersoner och korttidsplatser.

Även beslut om färdtjänst och riksfärdtjänst och uppdrag om verkställighet av dessa beslut handläggs här. Verksamheten bedömer och bedriver hemsjukvård och rehabilitering enligt HSL, hälso- och sjukvårdslagen.

Inom vård och omsorg arbetar bl a arbetsterapeuter, sjukgymnaster/fysioterapeuter, biståndshandläggare, avgiftshandläggare, undersköterskor, vårdbiträden, sjuksköterskor, chefer och administrativ personal. Inom det förebyggande arbetet finns anhörigstöd, syn- och hörselinstruktör samt personal vid hjälpmedelsenhet.

2 Omvärldsanalys & framtidsspaning

Regionens satsning på nära vård 2030 kommer att generera ökat behov av vård i det egna hemmet. Det är viktigt att fortsätta med ett gott samarbete, utifrån respektive huvudmans ansvar.

Antalet 80-åringar och äldre kommer att öka under perioden. Verksamheten planerar utifrån den äldreplan som socialnämnden har fastställt (Det goda livet för äldre).

Antal personer med beslut om LSS kommer att fortsätta öka under perioden. Verksamheten kommer att löpande informera nämnd, samt vidta andra åtgärder så att beslut kan verkställas.

3 Årets viktigaste händelser

Verksamhetens viktigaste fokus kommer att fortsätta vara på ekonomi i balans. Underlag för analys och aktuella nyckeltal ska följas löpande. Följsamhet till kostnadsbudget ska ske med löpande uppföljning, samtidigt ska stöd till chefer ges med rätt uppföljningsmallar.

Fler äldre vill bo kvar hemma. Detta ställer högre krav på tillgängliga och kompetenta medarbetare. Verksamheten ska behålla kvalitet för brukarna, och ge en god och säker vård med fokus på nämndens värdeord.

Rekrytering av vårdpersonal ska ske med samverkan med arbetsförmedling, skolor och universitet inom Vård- och omsorgscollege. Framtagande av utvecklingsplan för personal ska ske för att visa karriärvägar och säkra kompetens utifrån brukarnas behov.

4 Modell för analys av verksamheten

Kommunfullmäktige har antagit mål för kommunens verksamhet. Dessa mål har sedan tydliggjorts av socialnämnden. Vid sidan av målen har socialnämnden även antagit en värdegrund som innebär att verksamheten ska i kontakt med den enskilde kännetecknas av trygghet, meningsfullhet och värdighet. I varje ärende där barn är inblandade ska barns bästa enligt FN:s barnkonvention beaktas. Kreativitet, gott ledarskap, god arbetsmiljö och professionalism ska vara kännetecknande för allt arbete inom socialnämnden och socialförvaltningen. Verksamheten ska främja jämlikhet och full delaktighet i samhällslivet för de personer som omfattas. Den enskilde ska få möjlighet att leva som andra.

Kommunfullmäktiges och socialnämndens övergripande verksamhetsplan och mål samt andra viktiga styrdokument på nationell och lokal nivå är grunden för upprättande verksamhetsplanen. Målen redovisas till nämnd och kommunfullmäktige.

Följande källor används till att redovisa måluppfyllelse:

- Socialstyrelsens brukarundersökning om hur brukaren upplever kvalitén av vård och omsorg
- Socialstyrelsens öppna jämförelser
- Framtagen statistik

5 Ekonomiska mål inför kommande period

Verksamheten kommer att fokusera på ekonomi i balans, speciellt på särskilt boende, externa köp av platser och inom LSS- området.

Från och med januari 2019 kommer framtagna rapporter att ge ökad möjlighet till kontroll av beslutade timmar inom hemtjänst, bedömda timmar inom delegerad hälso- och sjukvård samt verkställda och arbetade timmar inom ordinärt boende. Även antal timmar hälso- och sjukvårdsinsatser som ges av legitimerad personal kommer att tas fram. Volymerna kommer att följas varje vecka, och sammanställas för varje månads utgång. Målet är ekonomi i balans, utifrån den beräknade volymen för hemvård.

Sjukfrånvaron beräknas kunna minska genom det rehabiliteringsprojekt som startats. För närvarande är sjuktalet 9,9 % och målet är att komma ned till 9 % sjukfrånvaro.

6 Kvalitativa mål inför året

6.1 En attraktiv och växande kommun

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
Socialnämnden är en attraktiv arbetsgivare som arbetar strategiskt med personalförsörjning för att säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig	Minska sjukfrånvaro, öka sysselsättningsgrader och medarbetarnas nöjdhet	Andel minskad sjukfrånvaro	9 %
	Skapa en tydlighet kring organisation, funktioner, ansvar & roller	(se aktiviteter)	
		Andel anställda män.	14 %
		Andel heltidsanställda	35 %
Socialnämnden tillhandahåller tjänster av god kvalitet med inflytande över insatsernas genomförande	Vård och omsorg verkar aktivt för ökad valfrihet vid val av utförare	Andel brukare ORDBO som anser de fick välja hemtjänst	46 %
		Andel brukare som anser de fick välja SÄBO	92 %
	Vård och omsorg tillhandahåller tjänster i samverkan med brukaren i enlighet med vår värdegrund	Andel brukare ORDBO som anser beslut anpassat efter behov	78 %
		Andel brukare som har en upprättad genomförandeplan senast 2 veckor efter verkställighet	100 %
		Andel brukare ORDBO som anser de kan påverka tid för hjälp	60 %
		Andel brukare SÄBO som anser de kan påverka tid för hjälp	61 %
		Andel brukare i ORDBO som får info om tillfälliga ändringar	67 %
		Andel brukare i SÄBO som får info om tillfälliga ändringar	48 %
		Andel brukare i ORDBO som anser personal tar hänsyn till åsikter	89 %
		Andel brukare i SÄBO som anser personal tar hänsyn till åsikter	80 %

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
		Andel brukare boende LSS som anser att de får bestämma om saker som är viktiga för dem hemma	75 %
		Andel brukare personlig assistans som anser att de får bestämma om saker som är viktiga för dem hemma	75 %
		Andel brukare boende LSS som får den hjälp de vill ha hemma	75 %
		Andel brukare personlig assistans som får den hjälp de vill ha hemma	90 %
	Vård och omsorg arbetar aktivt för att det ska finnas ett individanpassat utbud av anhörigstöd	(se aktiviteter)	
		Brukarundersökning Funktionshinder, helhet	80 %
		Brukarundersökning SäBo, helhet	81 %
		Brukarundersökning Hemtjänst, helhet	90 %
Aktivitet			
Insats för att minska sjukfrånvaro			
Ta fram organisationsbeskrivning samt revidera ansvar och roller			
Genomgång rutiner social dokumentation och stöd skriva genomförandeplan			
Anhörigcentrum erbjuder ett variationsrikt utbud			

6.2 En hållbar kommun

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
Socialnämndens verksamhet bedrivs med största möjliga nytta för kommuninvånare och stärker individer till ett självständigt liv	Vård och omsorg arbetar aktivt med boende, måltidsmiljö och aktivering på våra boenden i enlighet med vår värdegrund	Andel som trivs med rum/lght på SÄBO	74 %
		Andel som tycker det är trivsamt i gemensamma utrymmena	65 %

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
		Andel som tycker maten smakar bra	74 %
		Andel som anser måltid trevlig stund	68 %
		Andel nöjd med aktiviteter på sitt äldreboende	64 %
		Andel brukare SÄBO som upplever möjlighet komma utomhus är bra	58 %
		Andel brukare SÄBO som upplever utomhusmiljön som trivsamt	66 %
		Andel brukare personlig assistans som anser att de kan göra det de vill med hjälp av sina assistenter.	75 %
		Andel brukare boende LSS som anser att de trivs i boendet.	95 %
		Andel brukare med personlig assistans som anser att de trivs med assistent.	90 %
	Öka personalkontinuiteten	Minska antal personal som en hemtjänsttagare möter under 14 dgr	15 st
	Inom vård och omsorg arbetar vi aktivt med trygghetsskapande i enlighet med vår värdegrund	Andel brukare ORDBO som inte har besvär av ångslan, oro	55 %
		Andel brukare SÄBO som inte har besvär av ångslan, oro	42 %
		Andel brukare ORDBO som inte har besvär av ensamhet	47 %
		Andel brukare SÄBO som inte har besvär av ensamhet	35 %
		Andel brukare ORDBO som anser känns tryggt att bo hemma med stöd från HTJ	85 %

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
		Andel brukare SÄBO som anser känns tryggt att bo där	91 %
		Andel brukare ORDBO som anger god rörlighet inomhus	30 %
		Andel brukare SÄBO som anger god rörlighet inomhus	16 %
		Andel brukare ORDBO som känner förtroende för personal som kommer hem	93 %
		Andel brukare SÄBO som känner förtroende för personalen	92 %
		Andel brukare ORDBO som känner lätt få kontakt med hemtjänsten	80 %
		Andel brukare SÄBO som känner lätt få kontakt med personalen	83 %
		Andel brukare SÄBO som känner lätt få kontakt med sjuksköterska	75 %
		Andel brukare SÄBO som känner lätt få kontakt med läkare	58 %
		Andel brukare boende LSS inte trygg med personal.	0 %
		Andel brukare personlig assistans inte trygg med personalen.	0 %
		Andel brukare boende LSS som angett att de ofta är rädda hemma.	0 %
	Verka för att öka hemtjänstens arbetstid hos brukaren	Debiteringsgrad HTJ	62 %
	Vård och omsorg arbetar aktivt med det förebyggande arbetet	Andel medborgare över 80 som fått erbjudande om ett förebyggande hembesök	100 %
Miljökonsekvenser beaktas alltid och negativa			

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
miljökonsekvenser förebyggs			
Socialnämnden digitaliserar vilket skapar trygghet för brukarna och effektiviserar verksamheten	Införa ny teknik i verksamheten	(Se aktiviteter)	
	Vård och omsorg arbetar rättssäkert i alla system	(Se aktiviteter)	
Aktivitet			
Kolla över utrustning till säbo för trädgårdsarbete etc			
Räknesnurra på externa webben			
Nyckelfria lås införs hos hemtjänstbrukare på landsbygd			
Dosedispension			
Ta fram rutiner kring dokumentation utanför systemen			

6.3 En lärande kommun

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
Socialnämnden samverkar aktivt med skolor, universitet och andra vårdgivare, huvudmän och civilsamhället	Inom vård och omsorg samverkar vi med skolor, universitet, andra vårdgivare, huvudmän och civilsamhälle	Godkänd certifiering Vård- och omsorgscollege	
Socialnämnden har en innovativ socialtjänst som kännetecknas av delaktighet och ständig förbättring	Inom vård och omsorg genomförs årligen egenkontroller enligt fastställd rutin	(Se aktiviteter)	
Socialnämnden verkar för en ökad kompetensutveckling och karriärmöjligheter inom organisationen	Vård och omsorg verkar för en ökad kompetensutveckling och karriärmöjligheter inom organisationen	(Se aktiviteter)	

Aktivitet
Målet är att vård och omsorg blir recertifierade inom Vård- och omsorgscollege under 2019
Enkät för kartläggning av rutiner
Stickprov för egenkontroll genomförandeplan & daganteckning
Stickprov av dokumentation inom myndighetsutövning

Aktivitet
EGENKONTROLL: Stickprov kontaktman
Kontroll rutin riskbedömning
Redovisning hygienfrågor
Struktur och strategi kring "utbildningspaket" tas fram inom vård och omsorg
Kartläggning av personalens kunskaper våra system

6.4 En öppen kommun

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
Socialnämnden främjar delaktighet, öppenhet, allas lika värde och att alla synpunkter tas tillvara	Vård och omsorg arbetar aktivt med att utveckla och integrera kultur i vården	(Se aktiviteter)	
	Vård och omsorg ska tillhandahålla mötesplatser	Mötesplatser har arrangerats kontinuerligt på samtliga säbon	
	Vård och omsorg arbetar aktivt med bemötande och brukarnöjdhet i enlighet med vår värdegrund	Andel brukare ORDBO som anser personal bemöter bra	98 %
		Andel brukare SÄBO som anser personal bemöter bra	93 %
		Andel brukare ORDBO som anser hemtjänst kommer på avtalad tid	86 %
		Andel brukare ORDBO som anser hemtjänst har tillräckligt med tid	85 %
		Andel brukare SÄBO som anser personalen har tillräckligt med tid	78 %
		Andel brukare ORDBO som anser hemtjänst utför sitt arbete bra	90 %
		Andel brukare ORDBO som vet vart man vänder sig med synpunkter	63 %

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
		Andel brukare SÄBO som vet vart man vänder sig med synpunkter	55 %
		Andel brukare boende LSS som anser att personalen bryr sig om dem	90 %
		Andel brukare personlig assistans som anser att personalen bryr sig om dem. Mäts på Ja-svar	100 %
		Andel brukare boende LSS som anser att personalen hemma pratar med dem så att de förstår.	80 %
		Andel brukare personlig assistans som anser att personalen hemma pratar med dem så att de förstår.	80 %
		Andel brukare boende LSS som anser ingen i personalen bryr sig om dem.	0 %
		Andel brukare personlig assistans som anser att ingen av personalen förstår dem.	0 %
		Andel brukare boende LSS som anser att de vet vem de ska prata med om något är dåligt.	80 %
		Andel brukare personlig assistans som anser att de vet vem de ska prata med om något är dåligt.	80 %
Socialtjänsten har en tydlig och förståelig myndighetsutövning	Inom vård och omsorg verkställer och handlägger vi ärenden i enlighet med vår värdegrund	Andel inkomna ansökningar vars utredning är påbörjad inom 7 dagar	95 %
		Andel beslut dagverksamhet verkställda inom 1 månad	95 %
		Andel beslut särskilt boende verkställda inom 2 månad	95 %
		Andel kontaktperson verkställda inom 3 månad	95 %
		Andel personlig assistans verkställda inom 3 månad	100 %

Nämndmål	Mål	Styrtal	Måltal
		Andel ledsagning verkställda inom 3 månad	95 %
		Andel larm som är installerade inom 7 dagar	95 %
		Leveranssäkerhet hemtjänst	85 %
		Utredningstid (dagar), LSS	28
		Utredningstid (dagar), Äldreomsorg	14

Aktivitet
Starta samarbete med kultur- och fritidsförvaltningen
Se över möjlighet att samverka med föreningar
Ensa och se över informationsutbudet på våra särskilda boenden och för hemtjänsten.
Informera om synpunktshantering
Ta fram rutin överrapportering mellan dag och natt
Implementering av boendestödsprocessen ska slutföras

VERKSAMHETSPLAN FÖR STABEN 2019

Uppdrag

Socialförvaltningens Stab leds av en administrativ chef och utgör utifrån sin profession ledningsstöd och bidrar till utveckling av Socialförvaltningens verksamhet. Gruppens arbete bidrar till att verksamheterna kan utföra sina åtaganden enligt uppsatta mål.

Med hög och aktuell kompetens utgörs staben av specialister inom områden som ekonomi, utredning, IT och HR-frågor.
De olika funktionerna beskrivs i bilaga 1.

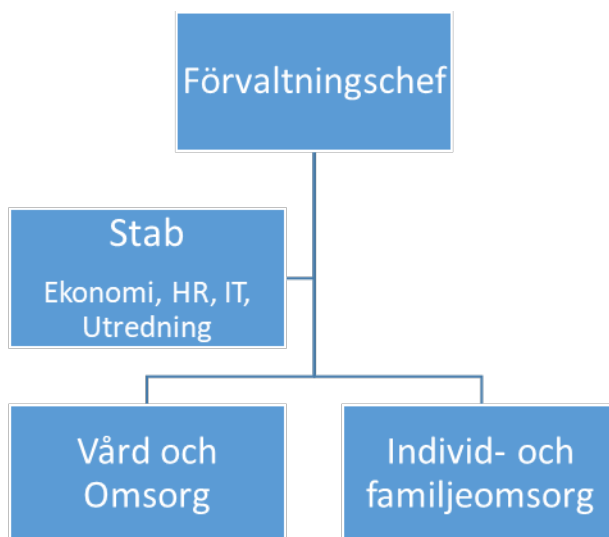
Målgrupp

Staben levererar tjänster till i huvudsak följande målgrupper:

- Socialnämnden
- Förvaltningsledning
- Vård och Omsorg
- Individ och Familjeomsorgen
- Allmänhet och brukare

Organisation

Stabens placering i Socialförvaltningens organisationen.



Värdegrund

Punkten "Värdegrund" finns med som en stående punkt på gruppens arbetsplatsträffar för diskussioner om hur den genomsyrar det dagliga arbetet. Staben har utifrån kommunens gemensamma värdeord och Kommunledningens uppmaning tagit fram spelregler som fortsättningsvis ska fungera som ledord i gruppens dagliga arbete.

Engagemang

- Ha en positiv inställning och se möjligheter
- Göra sitt bästa

Tillsammans

- Ha helhetssyn och se till hela arbetsgruppens, förvaltningens och kommunens intressen.
- Vara delaktig, intresserad/nyfiken och lyssna på andra
- Visa omtanke och stötta varandra

Ansvar

- Bidra med erfarenhet och kompetens
- Ta eget initiativ och fatta beslut som krävs inom resp ansvarsområde

Öppenhet

- Vara öppen för förändringar och utveckling
- Bidra med relevant information till övriga i arbetsgruppen

Arbetsmiljö

Psykosocial arbetsmiljö

För att skapa en god psykosocial arbetsmiljö uppmuntras alla i gruppen till samarbete i alla former för att få möjlighet att bidra med sin specifika kompetens, erfarenhet och kunskap.

Det förutsätts även att man visar respekt för varandras likheter och olikheter och bidrar till den allmänna trivseln på arbetsplatsen.

Allt i enlighet med gruppens gemensamma tolkning av kommunens värdegrund som beskrivs ovan.

Samverkan

Gruppen arbetar utifrån gällande samverkansavtal vad gäller APT mm.

Friskvård

- Punkten friskvård finns med som en stående punkt på APT.
- Alla uppmanas till att utnyttja sitt friskvårdsbidrag.
- Det ska planeras för gemensamma aktiviteter 2 ggr/år.

Kompetensutveckling

I enlighet med personalförsörjningsplanen skall alla medarbetare ha en individuell dokumenterad kompetensutvecklingsplan och en inventering av aktuellt kompetensutvecklingsbehov görs varje år i samband med det årliga medarbetarsamtalet.

Utvecklingsområden 2019

- **Ekonomisk kompetens, uppföljning och utvärdering**

Effektivisera och höja kvaliteten i budget-, prognos- och uppföljningsprocessen. Automatisera ekonomiska mallar och nyckeltal för verksamheten. Utveckla hela förvaltningens ekonomiska kompetens och medvetenhet.

- **IT**

Verksamhetssystemen ska kvalitetssäkras, rapporter ska standardiseras. En projektportfölj ska upprättas.

- **Fastighetsfrågor**

Rutiner och processer kring avtal, investeringar, renoveringar samt löpande underhållsärenden ska upprättas. Samtliga berörda parter ska ingå i arbetet.

- **Avtal**

Fortsätta arbetet med att kontrollera och samordna förvaltningens avtal. Utveckla beställarkompetensen och samarbetet med upphandlingsenheten.

- **Årshjul**

Skapa en årsplanering, s k årshjul, där stabens aktiviteter, t ex IT, utredningar, rapporter, ingår och synkroniseras med verksamhetens behov för bästa planering, resursanvändning och framförhållning.

Utmaningar 2019

Viktiga verksamhetsförändringar och aktiviteter som på något sätt kommer att påverka gruppens arbete under året.

Slutföra implementationen av nytt verksamhetssystem.

Förvaltningsorganisationen inkl roll- och ansvarsfördelning ska fastställas. Säkra handhavande och kvalitet på informationen i systemet. Det senare för att säkra kvalitetsnivån i rapporter, fakturering mm.

IT-utveckling

Upprätta en projektportfölj där effekter och kostnader ska ställas mot varandra i syfte att prioritera behoven.

Digitalisering

En rad pilot- och försöksprojekt inom digitalisering kommer genomföras under året. Fokus ligger på stöd inom VoO. Bland annat kommer ett pågående projekt med GPS användning inom ordinärt boende utvärderas under våren 2019.

Ekonomi och personal 2019

Staben har en budgetram på totalt 7 000 tkr och består av totalt 10 personer med funktioner som beskrivs i bilaga.

Mål/Aktiviteter

Stabens aktiviteter utifrån kommunstyrelsens och socialnämndens mål.

En attraktiv och växande kommun

- Socialnämnden ska vara en attraktiv arbetsgivare som kännetecknas av ett gott ledarskap, uppmuntran av medarbetares engagemang samt en god arbetsmiljö.
- Socialnämnden ska tillhandahålla tjänster av god kvalitet som ger trygghet, delaktighet, inflytande och valfrihet.

Akt. Marknadsföra socialförvaltningen som arbetsplats

Akt. Utveckla internkontrollarbetet

En hållbar kommun

- Socialnämndens verksamhet ska bedrivas kostnadseffektivt med största möjliga nytta för kommuninvånare
- Socialnämndens insatser ska stärka individen till ett mer självständigt liv

Akt. Miljökrav i upphandlingar, och uppföljning av kraven i samarbete med central funktion

Akt. Utveckla rapportering av ekonomisk/verksamhetsuppföljning

En lärande kommun

- Socialnämnden ska aktivt samverka med andra vårdgivare, huvudmän och civilsamhället
- Socialnämnden ska genom en aktiv omvärldsbevakning skapa en innovativ och förebyggande socialtjänst som kännetecknas av ständig utveckling

Akt. Inventera områden att omvärldsbevaka

Akt. Utveckla nätverksgrupper i kommunen

Akt. Utveckla kompetensen inom upphandling

En öppen kommun

- Socialnämnden ska främja öppenhet och allas lika värde
- Socialnämnden ska ge god service, bra bemötande och en tydlig och förståelig myndighetsutövning.

Akt. Följa spelreglerna

Akt. Öka tillgänglighet, ex. förbättra uppdatering i Trio

Beskrivning av stabens funktioner

Bilaga 1

Socialförvaltningens stab

Socialförvaltningens stabsgrupp fungerar som ett strategiskt och operativt stöd till förvaltningens chefer. Gruppen ansvarar bland annat för frågor som rör förvaltningens övergripande och långsiktiga inriktning, strategi och visioner.

Utredning

Utredargruppen, som består av två utredare och en verksamhetscontroller, arbetar på uppdrag av förvaltningsledningen enligt fastställd process. Uppdragens längd, antal, beskaffenhet och omfattning varierar. Utredarna arbetar även med verksamhetsutveckling, uppföljningar, utvärderingar, projektledning och samordning.

Inom utredargruppen hanteras också fasta arbetsuppgifter i varierande omfattning, gäller exempelvis lokalfrågor och statistik.

IT-samordning/utveckling

De två förvaltningsledarna har tillsammans det verkställande ansvaret för att IT-verksamheten bedrivs enligt Socialförvaltningens förvaltningsplan för IT.

HR

HR-generalisten arbetar på uppdrag av förvaltningsledningen enligt fastställd process. Uppdragens längd, antal, beskaffenhet och omfattning varierar.

HR-generalisten arbetar även med fasta arbetsuppgifter, verksamhetsutveckling, uppföljningar, utvärderingar, projektledning och samordning inom HR-området.

Ekonomifunktionen

Ekonomifunktionen består av ekonom, ekonomicontroller och två administratörer som arbetar med:

- Fakturahantering, redovisning och övrig ekonomihantering
- Stöd till verksamheten i ekonomifrågor
- Budget, budgetuppföljning och controllerfunktion
- Upphandlingar, avtal och avtalsuppföljningar
- Återsökning av ersättning från Migrationsverket gällande ensamkommande barn.
- Kontraktskrivning och debitering av lägenhetshyror i VoO.
- Redovisning av Lass-timmar till Försäkringskassan.
- Ekonomipersonalen arbetar även med uppdrag såväl självständigt som i samarbete med övriga utredare i stabsgruppen.



Rapport från utvecklingsarbete Gruppbostäder, Östhammars kommun

Lars-Åke Almqvist och Harriet Krantz
Alamanco AB

1. Uppdraget.

Undertecknad fick vid sammanträde den 18 juni 2018 med företrädare för Socialförvaltningen i uppdrag att utarbeta en offert för utvecklingsarbete inom fyra gruppbofstäder i centrala Östhammar; Rådhuset, Boda, Edsvägen, Abborren och Klackskärgatan. Syftet med utvecklingsarbetet ska vara att utveckla samarbetet mellan gruppbofstäderna för att skapa en bättre användning av de samlade personalresurserna. Detta syfte kom delvis att förändras under arbetets gång. Det visade sig nödvändigt att inledningsvis mest fokusera på en utveckling av det interna samarbetet i varje gruppbofstad. Det är en förutsättning för att i nästa steg kunna utveckla samarbetet mellan gruppbofstäderna.

2. Program

Arbetet inleddes under augusti månad

Följande program fastställdes efter avlämnad offert och genomförd upphandling:

Steg 1. Ett inledande möte med ledningen för Socialförvaltningen och gruppbofstäderna. Samtal om ledningens syn på vilka strategiska utvecklingsbehov som finns för gruppbofstäderna. Genomgång av hur tillförlitliga bemanningsdata ska kunna samlas in för vald mätperiod. Planera kommande intervjuer med chef och medarbetare.

Steg 2. Genomförande av djupintervjuer med 10 personer; chef och utvalda medarbetare. Intervjuerna genomfördes med löfte om sekretess för att kartlägga den interna kulturen, attityder, värderingar och förhållningssätt. Resultatet av intervjuerna ligger till grund för detaljplaneringen av kommande utbildningsinsatser. Tidsåtgång: 2 heldagar

Steg 3. En utbildningsdag med varje gruppbofstad för sig.

Förslag till program.

Inledning

Presentation

Syfte: Chef för gruppbofstäderna: "Varför ska vi arbeta med detta utvecklingsarbete?"

Beskrivning av den process vi ska arbeta med i fem steg:

1. Nuläge
2. Framtiden
3. Vägen dit
4. Utarbeta handlingsplaner
5. Beslut om uppföljning och utvärdering

Nuläge.

Vad kännetecknar ditt arbete just nu?

Vilka möjligheter? Vilka problem? Vilka utmaningar?

Deltagarna får först reflektera individuellt kring frågeställningarna. Därefter arbetar man i mindre grupper och redovisar för varandra sina tankar och känslor. Det som kommer fram skrivs ner på ett blädderblocksblad.

Redovisning och dialog i storgrupp.

Hur använder vi vår arbetstid?

Redovisning av bemanningsdata för gruppbestaden och en summering för samtliga gruppbestäder

Genomgång av begreppen värdeskapande, förutsättningsskapande och förlorad arbetstid. Hur använder vi vår arbetstid idag? Hur fungerar vårt schema? Individuell reflektion. Därefter samtal i mindre grupper. Redovisning på blädderblocksblad och dialog i storgrupp.

Vad styr oss i vårt dagliga arbete och hur ser jag på min roll i gruppbestaden?

Genomgång av Simon Sinek's teori om "Den gyllene cirkeln". Vad, hur och varför gör jag det jag gör?

Individuell reflektion för att beskriva några personliga exempel utifrån begreppen.

Dialog i storgrupp.

Vad är vårt uppdrag som gruppbestad? Vilken nytta ska vi skapa för dem vi är till för?

Vilka är våra starka och svaga sidor?

Arbete med metoden Visuell Dialog. Presentation av metoden. Arbete i mindre grupper. Redovisning och dialog i storgrupp.

Steg 4. En utbildningsdag med varje gruppbestad för sig.

Hur samarbetar vi idag? Genomgång av Susan Wheelan's teori om Effektiva team. I vilken utvecklingsfas befinner sig vår grupp idag? Hur visar det sig? Vad är viktigt att tänka på inför framtiden?

Arbete i mindre grupper indelade efter hur man samarbetar i det dagliga arbetet.

Redovisning och dialog i storgrupp.

Fem nyckelfaktorer för att skapa ett effektivt team. Genomgång av Patrick Lencioni's teori om fem nyckelfaktorer för att skapa ett effektivt team. Vilka starka och svaga sidor har vår grupp i förhållande till var och en av de fem nyckelfaktorerna.

Arbete i samma grupper som i det föregående. Dialog i storgrupp

Steg 5. En utbildningsdag med tre respektive två gruppbestäder varje dag

Genomgång av bemanningsdata för 2018 för varje gruppbestad. Reflektion kring dessa data och över hur det gångna året har varit beträffande arbetet under det gångna året.

Genomgång av David Kantor's teori om fyra roller i en grupp. Individuell reflektion om vad är mitt bidrag till min grupp?

Genomgång av Feedback och Jag-budskap. Varför är det viktigt att arbeta med Feedback?

Grupperna arbetar med att träna att ge varandra feedback.

Framtiden.

Vad ska känneteckna vårt samarbete när det fungerar som alla bäst, alla kommer till sin rätt och vi gör ett bra jobb?

Arbete med Visuell Dialog.

Vad kommer att krävas för att vi ska lyckas:

- Av mig som medarbetare?
- Av vår grupp?
- Av ledarskap och organisation?

Grupperna inleder arbete med att utarbeta handlingsplaner för hur samarbetet konkret ska utvecklas inom respektive gruppbestad.

Hur ska vi följa upp och utvärdera?

Avslutande reflektion.

Kursutvärdering

Steg 1 genomfördes den 13 augusti. Intervjuerna genomfördes den 28-29 augusti. Steg 3 den 10-13 och den 17 september. Steg 4 den 3-7 december. Steg 5 den 29-30 januari 2019.

3. Intervjuer

Intervjuerna genomfördes med chefer och medarbetare. En sammanställning redovisas här:

Beskriv er gruppbestad. Geografiskt område. Organisation. Antal brukare:

Vi fick en beskrivning av alla gruppbestaderna så att det var möjligt att samtala om hur deras arbete ser ut.

Hur bemannar ni er verksamhet? Personaltäthet? Fördelning tillsvidarevisstidsanställda, timavlönade? Hel- och deltid? I vilken utsträckning täcker ni upp schemarader med tillsvidareanställda och timavlönade? Hur täcker ni upp frånvaro? Hur rekryterar ni vikarier- tillsvidareanställda? I vilken utsträckning täcker tillsvidareanställda upp frånvaro? Fyllnadstid? Övertid?

Svårt att få ett bra schema med heltider. Tar extra pass som fyllnadstid. Blir nästan heltid. En har heltid, jobbar på natten. Alla dagtid har deltid. En 50%, de flesta mer än 75%. Alla delar på timmar som finns tillgängliga som fyllnadstid. 4 vill gå upp i tid På vardagar fixar Siv vikarier. Kollar om ngn vill ta passet. Fyllnadstid. Har en vikarielista som man kan ringa vikarier.

Har ett fast schema. Fyra veckors schema med varannan helg.

Det är svårt att hitta vikarier på grund av att de boende har svåra diagnoser.

Vi behöver ha de vikarier som kan och känner till brukarnas behov.

Vi har haft en långtids-sjuk som har gått i pension nu. En barnledighet

Vi är 8 st. som bemannar dag, kväll och helg.

Delar nattjänst med Abborren men Abborren får mer. Kommer bara och gör tillsyn hos oss.

Vi jobbar blandat hel och deltid. Vi har en låg sjukfrånvaro. När vi behöver personal så har vi en pensionär som hoppar in.

Vi har två st. som går på visstidsanställning till sista december.

Positivt att slippa sovande jour. Har påverkat gruppen mkt positivt. Många hade tidigare långa arbetspass. Har en bemanningsenhet, Siv, fixar vikarier. I sommar bara beordrat in två gånger. Haft relativt bra med kontinuiteten med vikarier. Har idag en stark och trygg grupp. Sällan fyllnadstid eller övertid.

Har hög kvällsbemanning eftersom alla brukare är hemma. Borde vara fler på helgen för att kunna göra aktiviteter.

Vi har många olika vikarier inne i verksamheten. Och många som vi "lär upp" blir det inget av. Många som kommer som vikarier har också svårt med språket.

Man vill inte gå till något annat ställe och jobba.

Ingen har lyssnat på oss. Blev påtvingade fast schema. Vill behålla hela Abborrens koncept. Från 7 maj fick man fast schema. Flera har sagt upp sig. Det nya schemat som personalen gjort skulle kunna fungera.

Hade tidigare 3-5 nätter på en 5 veckorsperiod. Mådde bra av att jobba på det sättet. Resursspass kan vara ett helt arbetspass. Jobbade på resursspass på Abborren. Ett resursspass per vecka. Både hela pass och få timmar som slattar. Vill kunna bestämma vilka pass man ska jobba.

I somras vid ett tillfälle var vi övertaliga men visste inte vad man skulle göra i den situationen.

Äter middag tillsammans. Är viktigt att göra detta för bra mat och trivsel för brukarna.

Ledningen vill ta bort detta. Säger att det blir institution. Har kontaktmanna-skap.

Idag fungerar inte det så bra. Har genomförandeplaner, men de behöver följas upp bättre.

Vi lade tidigare vårt eget schema. Har varit flexibla kring förläggning. Flyttade schematurer. Vet inte hur det funkade med ekonomin under den tiden. Hade vaken natt. Jobbade både dag och natt. Blir inte ni och vi mellan dag och natt. Vi hade en gemensam syn på jobbet. Jobbade 12 tim helg 12 tim natt. Hade fler fridagar.

Ledningen menar att man får bättre återhämtning med nytt schema. 2 sade upp sig på en gång, och sedan ytterligare 2. En gick över till natten. De nya anställda gillar inte heller det nya schemat.

Har gjort ett eget schema med 8 timmar eller 10 tim. kl. 7-15.30; 7.30 o 17.30; 13.30 – kl.22. Är tre fram till 17.30. Är två mitt på dagen. Har resursspass idag, som ska täcka frånvaro. Slattar före eller efter ordinarie arbetspass. Har ett möte nästa vecka med Mina. Är ett fast önskeschema. Kan välja kväll och helgtjänstgöring.

Har haft några beordringar under sommaren. Sommaren har varit kaos. Har haft lite (för få) aktiviteter för de boende. Många nya medarbetare, skapar osäkerhet.

De boende kan gå ut och in. Har fått utökad personal. Har varit en liten grupp i många år. Har schemalagt vad man gör på olika turer.

Är tre på kvällen. 2 börjar 14.45 till 20.45 eller 21.30. Många vill gå upp i tid. Har ingen resurstid.

Totalt värdelöst att jobba varannan helg. Hade tidigare 2 helger av 5. Försvann för ca 5 år sedan. Några börjar med 2 helger av 5. Edsvägen 16 ska börja med detta och hemtjänsten.

Idag för många korta turer. Vill ha längre pass. 5,25 timmar är för korta pass.

Ibland blir det fyllnads o övertid vid läkarbesök o utflykter.

Vi går på fyraveckors schema fast. Vi har delade turer på eget bevåg. H-tur åker till Uppsala med en brukare varje dag + hämtar. Det blir ca 4 timmar morgon + em.

Vi är 2 grupper. Jobbar varannan helg, 2 helg-lag. Har APT m Abborren och Klackskär var 14: de dag. Är totalt värdelöst. Nästa möte är bara Edsvägen 14. Blir för långt emellan. Började med gemensamma APT när Mina kom. Vår sjukfrånvaro går upp och ner.

Hur fungerar samarbetet inom enheten? Stämningen bland medarbetarna? Rollfördelning? Informella ledare? Förmåga att lösa konflikter? Sjukfrånvaro?

Vi har ett bra samarbete. Har fått 3 nya medarbetare. Är nu i tillhöra-fasen. Alla försöker hitta sin roll. Behöver se till att man inte hamnar i en neg utv. Allt är inte självklart. Vill undvika konflikter. Måste utmana sig själv. Behöver skapa en struktur. Borde ha en privat fest för att komma ihop. Eller en planeringsdag där man får träffas och prata med varandra. Har bara kvinnlig personal. De som slutat gjorde pga. pension.

Finns konflikter kopplat till olika upplevelser av en situation där ord står mot ord. Vi har haft mer turbulent tidigare men det är bättre just nu.

Bra samarbete. Är olika personligheter. Vissa vill ha struktur, vissa tycker om att göra. Många vill jobba kväll för att göra aktiviteter. Har en bra rollfördelning som är accepterad. Finns vissa informella ledare. Bra på att lösa konflikter. Många är raka o säger vad de tycker. Har varit lugnt den senaste tiden. Tidigare fanns det informella ledare med hårt klimat. För 6 år sedan. Har kommit nya.

Är svårt att ändra de som har jobbat länge. Bra att det kommer nya yngre. Några av de "äldre" gör det lätt för sig själva genom att handla åt brukarna när de inte är med fast det är inte så vi ska jobba.

Saknas tillit i gruppen. Kontrollerar.

Vi jobbar mot samma mål, men gör väldigt olika. Kommuniserar inte med varandra. Har idag ingen plan för verksamheten. Vet inte var vi är. Måste "städa" hemma innan vi kan jobba med andra. Har kontaktmanna-skap och genomförandeplanerar. Ska in i ett nytt dokumentationssystem, som introduceras för snabbt. Motstridiga besked, blir väldigt rörigt. Kommun sätter i gång med system som inte har datorer som klarar av det.

Samarbetet fungerar bra även om det finns någon som vill köra sitt eget race. Vi har en informell ledare som ofta uttrycker: "jasså du gör så där!" Säger inte rakt ut.

Bra med APT tillsammans med andra gruppbestäder.

En orolig grupp. 3 gamla är kvar. 2 har gått till FHV. De boende är oroliga. Det har blivit en stor försämring. Har idag en högre sjukfrånvaro. Har haft en viss långtidssjukskrivning.

Samarbetet hos oss fungerar bra. Men ibland måste vi påminna oss själva om att vi har bestämt att vi ska vara öppna och ärliga. (några är mer öppna än andra)

Några är mer drivande än andra och kan ses som informell ledare. Om saker inte blir gjorda så kan man känna sig som en moralant när man påminner. Vi har en låg sjukfrånvaro men när vi är borta så är det bemanningen som tillsätter vikarier. Vi trivs med varandra.

Några tar på sig mer ansvar och andra rättar sig efter ens åsikt.

Det som finns mycket av just nu är ryktesspridning om Abborren och hur det funkar där. Mycket frågor om vem som hört vad.

Kan vara lite gissel mellan två helg-lag.

Hur planerar och använder ni er arbetstid?

Kan bli "långlunch" ibland. Vi hjälps åt med städ och tvätt. Vi har en multihandikappad som är hemma en dag i veckan för att städa. Vi är med och stöttar.

När brukarna är borta så har vi ganska mycket att göra med dokumentation, svara i telefon, ringa om en massa saker. Ex. dietist, läkare, sköterska mm.

Hur förhåller sig medarbetarna till begreppen;

- **Flexibilitet?**

Vi jobbar så hela tiden. Det krävs utifrån brukarnas behov. Ändrar ofta förläggning av arbetspassen för att det ska funka.

Det tänket finns hos de flesta Vi är duktiga på det. Vårt jobb går ut på det. Vi fixar det.

Inte mycket flexibilitet.

Föreslagit att ta med brukare som har gemensamma intressen från olika gruppboenden ex på speedway. Men nej!!!

Några är mer flexibla när det "skiter sig" Vi byter tider med varandra.

Är öppna för det. Vill att det ska bli bra. Alla skulle må bra om man får det nya schemat. Skulle vara bättre för brukarna.

Alla är flexibla och kan göra det som måste göras och vi byter med varandra.

- **Personligt ansvar?**

7-8 på en skala 1-10. Vi diskar åt alla. Olika hur man tar det ansvaret. Behöver förmodligen ha spelregler om detta. Vem tar hand om den gamla bokhyllan? Vem ska göra vad? Kör ofta med egna bilar utan att ta betalt. Gör ofta mer än vad skulle kunna krävas.

Alla tar sitt ansvar, ibland blir konflikter. Vi kan dock lösa dem

Majoriteten gör det som är bestämt, men inte alla. Behöver bli bättre.

Har alltid funkad bra. Alla drar sitt strå stacken.

- **Samarbete?**

Det är bra tanke. Problem att det finns komplexa brukare som är svårare att hantera. Hur ska man lära känna brukarna? Hur ska det fungera praktiskt? Skulle jag mentalt orka ställa om?

Göra en strategi för vad man ska göra när man kommer till en annan gruppbostad.

Hur ofta kommer jag att komma dit? Kommer jag att kunna sätta mig in tillräckligt mycket.

Kan skapa oro hos de boende, skapa friktion. Varje boende behöver sin egen struktur. Behöver skapa en struktur för samarbetet. Fokus ska vara på brukarna, vem har ansvaret

Har svårt att kunna se hur man ska kunna samarbeta. Har samarbetat med Klackskär.

Finns inte naturligt ställe att träffas. Förstår inte syftet med förändringen. Har inte fått någon information om varför man ska ha samma schema. Har hjälpts åt vid vissa aktiviteter. Ska alla springa runt. Cheferna måste lyssna och "facket" måste stötta.

Har samarbete idag med Klackskär. Jag är inte intresserad att springa runt. Får man påverka samarbetet blir det en annan sak. Våra boende vill helst vara tillsammans.

Risken att de blir bromsade. Inte möjligt att ha samma schema på alla grp.bo.

Klackskär är mer inrutade. Vi är mer flexibla. Vi kan inte jobba på samma sätt. Våra boende är mer sociala.

Finns olika inställning till att samarbeta på vår gruppbostad. Vissa har rädslor inför detta. Har idag gemensamma APT. Känns hotande med det okända. M ser fram emot det

Blir nog bra. Förstår dock inte hur det ska fungera praktiskt. Skulle vilja ha gemensamma aktiviteter med fortbildning. Hade tidigare yrkesträffar. Få uppdatering, lära sig nytt.

Vi är duktiga på att ställa upp för varandra.

- **Helhetssyn?**

Finns ett brukar fokus

Vi är duktiga på att ha koll på vår verksamhet.

Vilka starka sidor finns i er verksamhet?

Får brukare att trivas, de känner sig hemma. Täcker upp för varandra på ett smidigt sätt.

Respekterar de boende. Ringer på deras dörr innan vi går in. Månar om att jobba lika och att de boende är delaktiga. Vi pratar med varandra och är öppen och ärlig mot varandra. Vi använder feedback om vi inte håller oss till det som vi har bestämt.

Principfasta fyrkantiga som blir en trygghet för våra boende. Plikttrogna. Hög moral. Håller oss till de arbetstider som vi har.

Att se de boende. Stark som grupp. Villiga att prova saker. Bra på att lyfta saker

Vilka svaga sidor?

Vill ha en närvarande chef. Mina måste prata med oss. Har inte pratat med oss om det nya schemat. Lyssna på oss. Kan inte ha samma pass på alla gruppbostäder.

Ville ha en intraprenad. Började för 2 år sedan. Blev förda bakom ljuset om vad som krävdes för intraprenaden. Fick nej för ett år sedan.

Kan vara lite för mycket flexibilitet ibland. (ä... jag gjorde så här istället...) Vi kan vara hemmablinda. Gamla regler. Vågar inte alltid tycka till. Ex ut och cykla med boende kan ses som att man smiter!!

Håller inte fattade beslut alla gånger. Små grupper i gruppen. Nya medarbetare vågar inte fatta egna beslut. Kör eget race även om vi beslutat en sak.

Vilka är era största utmaningar inför framtiden?

Personalbrist. Risken är folk väljer jobba på andra ställen. Får inte ut sin semester. Besvär vid ledigheter. Skapa en bra kontinuitet. Vad gör man för att ungdomar ska välja detta. Har många äldre boende som snart kommer att gå bort, vad kommer sedan?

Att samarbeta med Abborren. Våra boenden gillar det inte.

Kommer när det blir pensionsavgångar. Förra gången blev det stökigt. Göra samarbete fullt ut, alla ska ställa upp. Inte 70- 30.

Löser det sig inte med schemat, måste jag söka mig annat jobb. Det kommer olika budskap från ledningen. Har alltid varit en på dagen, har ingen mitt på. (stämmer inte). Vill kunna påverka arbetstid i relation till fritid. Just att påverka arbetstiden är det grundläggande. Resurstiden används inte effektivt. Har haft våra egna vikarier, kunde lära sig brukare. Har haft helglöpare som resurs på helgerna. Olika behov kräver olika scheman.

Ledningen ska sluta peta i detaljer. Får beröm från Gode män. Många har funnits med från starten, sedan 16 år. Alla stannar om de får arbeta med det nya schemat. Blir att få personal som vill stanna kvar. Kräver bättre arbetstider och lön. Ska finnas personal så att man kan vara nöjd med sitt jobb. Ska kunna känna sig nöjd när

dagen är slut. Man ska göra sitt och inte överlämna till andra. Våra boende kan gå lägga sig i lugn och ro, inte stressa dem.

Om vi ska samverka med annan grupp måste det vara struktur på detta.

Övriga synpunkter:

Det saknas aktiviteter för brukarna. Jämför med situationen i Uppsala. Oron just nu är vad som händer där uppe!! Ska vi gå runt på ALLA ställen. Skulle vilja att alla kunde ta sin semester när vi vill. Vi tror att det skulle lösa sig bra.

4. Kort presentation av teorier

Nedan följer en kortfattad beskrivning av de teorier vi arbetat med:

● **Att skapa effektiva team**

Susan Wheelan, amerikansk professor i psykologi, har i många år forskat om grupper, organisationsutveckling och ledarskap. Hon har också följt och utvärderat forskning som genomförts av andra inom dessa områden. Hennes slutsats är att det i effektiva organisationer finns en fungerande dialog på gruppnivå.

Dialogen i gruppen är starkt fokuserad på att lösa problem i det dagliga arbetet. Personliga konflikter ägnas så lite utrymme som möjligt, eftersom det hämmar gruppens utveckling. Det samma gäller att inte i onödan blanda in ens privatliv i det som ska ske på jobbet. Detta innebär inte att konflikter är av ondo, och till varje pris ska undvikas. Tvärtom är konflikter en naturlig del av all utveckling och ett nödvändigt inslag för att kunna skapa en trygg miljö och förbättra samarbetet. Det är lättare att känna tillit om man vet att man fritt kan uttrycka sina åsikter. De

konflikter som naturligen uppstår i en grupp ska handla om hur vi utför vårt arbete, inte om hur vi uppfattar varandras personligheter.

Det Susan Wheelan kallar effektiva team kännetecknas av följande;

- Det finns en samsyn om vad som är gruppens uppdrag och mål.
- Det finns en acceptans av att gruppmedlemmarna har olika roller.
- Rolltilldelningen motsvarar var och ens förmåga.
- Det finns ett öppet kommunikationsklimat där feedback är ett viktigt inslag.
- Det avsätts tillräckligt med tid för att reda ut meningsskiljaktigheter och för att fatta beslut. Det finns en tydlig struktur för hur detta sker.
- Teamet innehåller rätt antal medlemmar för att uppnå sina mål.
- Ledarstilen motsvarar teamets utvecklingsnivå.

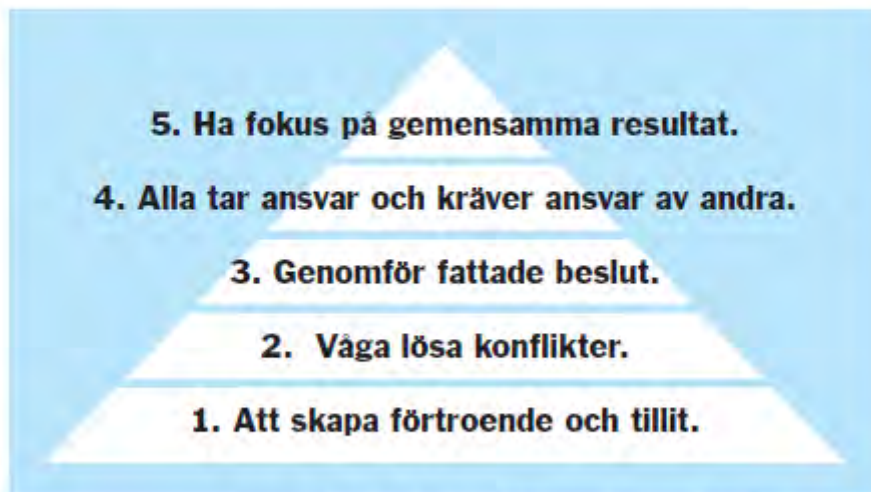
Komplexiteten i dagens arbetsliv kräver samarbete. Allt fler uppgifter utförs av grupper istället för av individer därför att samarbete är det enda sättet att utföra komplexa uppgifter. Löpandebandsprincipen har i hög grad förlorat sin relevans. Anställda kan allt mer sällan utföra sitt arbete i enskildhet. Samarbete är en nödvändighet för att organisationer ska bli framgångsrika.

Enligt Susan Wheelan kan en grupp genomgå fyra stadier i sin utveckling:



- **Fem nyckelfaktorer för att skapa ett effektivt team**

För att skapa ett effektivt team finns det fem nyckelfaktorer som bör vara vägledande för medlemmarna i en grupp som vill samarbeta bra:



(Omarbetat efter Patrick Lencioni: Fem Felfunktioner i en grupp)

- **1. ATT SKAPA FÖRTROENDE OCH TILLIT.**

I ett effektivt team finns ett förtroende och en tillit mellan deltagarna om att man vill varandra väl. Det är accepterat att visa sin sårbarhet i gruppen. Det finns ingen anledning att vara defensiv och försiktig. De fokuserar på problem i jobbet, istället på personliga konflikter. De skiljer på sak och person. Det finns en äkta nyfikenhet på varandra och på vad andra i gruppen tänker och känner. Gruppen ägnar lika mycket tid till att lyssna på varandra som att argumentera för sina egna åsikter.

- **2. VÅGA LÖSA KONFLIKTER.**

All utveckling för oss som individer, i våra relationer och de grupper vi deltar i bygger på att vi i olika skeenden tar oss genom kriser och konflikter. Klarar vi inte detta stannar vår utveckling upp. Vi behöver, visar erfarenheten, ett antal konstruktiva kriser för att utvecklas. Att lösa konflikter på ett konstruktivt sätt är att växa tillsammans och ökar tilliten till varandra. Det är inte meningsfullt att jaga syndabockar, att alltid älta vems fel någonting är. Istället gäller det att försöka beskriva problemet vi brottas med så sakligt som möjligt, så att alla kan se att det är något som måste åtgärdas. Därefter bör all energi riktas mot att beskriva hur vi vill att det ska vara i stället, och fundera över vad som krävs för att vi ska tas oss dit.

• 3. GENOMFÖR FATTADE BESLUT.

Grupper som samarbetar bra klarar både av att fatta beslut och genomföra dem. De har en process där det är högt till tak, alla säger vad de tycker och blir lyssnade på. De låter inte frågor hamna i långbänk tills alla är överens om alla detaljer, eller tills man är helt säker på att man tar absolut rätt beslut. Det är bättre att bestämma sig relativt snabbt, än att inte besluta alls. Beslut som visar sig vara felaktiga går att ändra.

Dessa grupper har kommit fram till spelregler som innebär att fattade beslut genomförs och stöds av alla, även om alla inte instämmer i alla delar av beslutet. Detta förutsätter i sin tur att alla verkligen har fått en ärlig chans att säga vad de tycker och har blivit lyssnade på.

• 4. ALLA TAR ANSVAR OCH KRÄVER ANSVAR AV ANDRA.

I effektiva team arbetar man systematiskt med feedback. Det är ett naturligt inslag i samarbetet att kärleksfullt utmana varandra om hur fattade beslut genomförs och hur uppsatta mål följs upp. I dessa grupper är det inte accepterat att sitta med på en arbetsplatsträff, vara med och fatta ett beslut, men efter mötet antingen argumentera mot beslutet eller inte ta ansvar för att genomföra det.

• 5. HA FOKUS PÅ GEMENSAMMA RESULTAT.

Effektiva team har satt upp tydliga gemensamma mål. Dessa mål bygger på en helhetssyn, dvs omfattar ekonomi, kvalitet och medarbetarnas arbetsmiljö. De följer konsekvent upp i vilken utsträckning målen nås, är resultatorienterade. Individuella behov eller mål tillåts inte konkurrera med de gemensamma målen.

• Varför är vi på jobbet?

När vi ska utveckla vår arbetsplats är vissa saker enklare att genomföra och andra kan vi kanske inte påverka överhuvud taget. För att öka våra möjligheter att åstadkomma de förbättringar vi vill måste vi skaffa oss några gemensamma utgångspunkter. Den viktigaste frågan som vi behöver bli överens om är – "Varför är vi på jobbet?"

En sammanfattning av teorierna om effektiva team och fem nyckelfaktorer skulle kunna göras med nedanstående figur:



(Simon Sinek, "Start with why")

De flesta människor kan lätt beskriva VAD vi gör i vårt arbete. Däremot är det för det mesta svårare att beskriva HUR vi utför vårt arbete. Det är något som vi mindre ofta reflekterar över. Vi har inte ett lika lättillgängligt språk eller tydliga begrepp att använda som när vi berättar om VAD vi gör. HUR vi gör vårt jobb handlar vanligen om det som brukar kallas TYST KUNSKAP. Vi vet erfarenhetsmässigt hur arbetsuppgifterna ska genomföras men vi pratar inte så ofta om det. Det allra svåraste för många av oss är att förklara VARFÖR vi egentligen gör det vi gör? Vad är det egentliga syftet? Vilka är våra motiv och drivkrafter? Vilka attityder, förhållningssätt och värderingar styr oss?

Det är dessa grundläggande frågeställningar som utgör grunden i arbetet med Dialogen. För att kunna göra ett bättre arbete och skapa en bra arbetsmiljö är det nödvändigt att vi blir överens om varför vi är på arbetet. Sedan behöver vi enas om hur vi ska samarbeta och vad det är konkret som vi ska göra för dem vi är till för. Det är i denna bemärkelse som vi behöver tänka "inifrån och ut" för att utveckla vår arbetsplats.

David Kantor's teori om fyra roller i en grupp

Kantors beskrivning av de fyra olika rollerna innebär också att varje roll både har en ljus och en mörk sida. Den ljusa sidan kallas också den självreviderande² och beskriver när de olika rollerna har en positiv påverkan på gruppen och lösningen av uppgiften. Den mörka sidan kallas också den självsanktionerande³ och beskriver när rollerna får en negativ inverkan på gruppen och lösningen av uppgiften.

• David Kantors system med fyra olika roller



Effektiv feedback och Jag-budskap

• Jag-budskap

Det finns en bra form för att ge feedback som kallas "jag-budskap". Det kallas så för att den som öppnar diskussionen utgår från sig själv och sina egna behov och ger feedback i jag-form.

Jag-budskap innebär att man på ett sätt som är ärligt och rakt talar om:

BETEENDE

– Vad jag ser eller hör

KÄNSLA

– Vad jag känner när jag ser eller hör detta

KONSEKVENNS

– Varför jag reagerar så

FÖRÄNDRING

– Vad jag skulle önska hända i stället

Jag-budskap leder som regel till att även ganska känsliga saker kan framföras utan att onödiga missförstånd uppstår. Eftersom jag-budskapet är rensat från dolda budskap, antydningar, syftningar, diagnoser eller skuldfrågor behöver inte mottagaren känna sig hotad och inta en försvarsposition.

5. Dokumentation från utbildningen

Dokumentation Rådhuset

NU-LÄGE

Vad kännetecknar ditt arbete just? Vilka möjligheter, problem och utmaningar?

Möjligheter

- Samarbetsvilliga
- Problemlösare
- Vi tar hand om varandra
- Vi får vara med och påverka våra scheman
- Styra sina arbetsuppgifter
- Hjälpa/stötta varandra
- Schema
- Nå ut om LSS
- Tillgängligheter/chefer
- Gå upp i tid - Schema

Problem

- Vikarier
- Vi löser sådant som vi inte ska behöva lösa
- "semester" begäran
- Minimal påverkan av schemat
- Att få vara sjuk
- kommunikation
- personal- ny "fingertoppskänsla"
- samordnaren
- abborren – alla lika
- gå upp i tid
- återhämtning
- schema- kväll ...dag 22-07

Utmaningar

- Att få alla att känna sig som en i gruppen. vikarier eller ordinarie
- att lösa problem
- plan för vikarie förlusten som blir ibland

- samarbete med andra grupper
- få in vikarier så att man kan få semester = mer arbetsglädje
- gå upp i tid – bra schema
- bil – mer (spontant)
- helhet – bättre planering
- träffas privat
- boende – psyk...

Hur använder vi vår arbetstid?

Grön tid

- Bemöter deras behov hela tiden
- lyssnar och känner av deras behov
- Försöker möjliggöra behoven/idéerna de har
- stöttar
- peppar. Hjälper till så att det blir av
- Har en positiv attityd och sätter brukaren i centrum
- Ej anhörig
- Meningsfull vardag – aktiviteter
- Prioriterar boende-tar sig tid med dem
- Kommunicerar bra

Gul tid

- Planerar APT
- Flexibla
- Verkställa
- Ej anhöriginköp t.ex. möbler
- Har en bra almanacka som vi jobbar ifrån samt har kontakt via Messenger

Röd tid

- Lära upp vikarier som ej blir kvar
- Ej tillsatta turer
- "jaga" folk. Ex HSSK, HAB, taxi, ledsagare mm
- Fast med en person, boende, ledsagare
- Ej anhörig (skruva ihop möbler)
- När man gör saker som man inte kommer någon vart med
- "rollsökning" skapar tjafs

Vad är vårt uppdrag som gruppbostad, samt vilken nytta ska vi skapa för dem som vi är till för?

UPPDRAG

LSS - Lag

- Meningsfull vardag
- LSS – lagen

- Anställd
- Är anställd med plikten att utföra arbetsuppgiften
- Gör arbetsuppgifter som är bestämt att jag ska göra

Omvårdnad

- Hjälpa dem att få ett så drägligt liv som möjligt
- Hjälpa dem med det dagliga de inte kan
- Hjälpa dem med ADL
- De har en chans att utvecklas och känna sig behövda
- Medicinskt

Trygghet

- Förstå deras diagnos och sjukdomsbild
- Kommunikation
- Se till deras behov
- Skydda de boende och förstå deras behov, läsa av dem
- Vara nära, nästan som en familj så man känner dem
- Trygghet
- Relationer
- "advokater"

NYTTA

Arbetsuppgifter

- Lyssna på individen och genomföra önskemålen
- Arbetsbelastningen ska vara jämn
- Arbetsgivaren kan förvänta sig att vi har uppdraget under kontroll
- God omvårdnad
- Så de får maten handlad och lagad.
- Duschad och hålla hygien. Tvätta ej smutsiga kläder
- Boendet ska få stöd
- Självständighet

Omvårdnad

- Friska fysisk och psykisk
- Förstå bilden utifrån individen
- Erbjud stöd med vår kunskap som de inte har
- Att de boende känner sig omtyckta
- Gemenskap
- Se varje individ
- Fysisk och psykisk hjälp

Trygghet

- Lyssna och lyhördhet
- Ge dem den tid de behöver, för att kunna genomföra det själva
- Gå till doktor och tandläkare
- Inga anhöriga så vi behöver finnas där extra mycket ibland
- Se behov och läsa av
- Lyssna, prata och ge förslag
- Ge exempel – saker de gjort förr och gillat
- Ser Saker som annars andra inte gör
- Skapa gemenskap och trygghet

Gruppteori av Susan Wheelan

Gruppen beskriver hur olika personer är på olika faser i Susan Wheelans beskrivning av grupper. Enligt teorin så är då HELA gruppen mellan fas ett till två.

Gruppen beskriver att en person X i opposition och konflikt (vik). Några stycken Y är i tillit och struktur(nya). Resterande Z är i arbete och produktivitet.

Person X ser bara hinder istället för möjligheter. Har inte teamkänsla. Y blir utsatta av X mer än Z. Y har börjat hitta sin plats i gruppen. Z ser behoven och är flexibla och effektiva. Lyhörda.

Det är viktigt med APT på rådhuset för att göra viktiga beslut och alla får framföra sina åsikter med respekt.

Ta hand om varandra och lösa konflikter direkt.

Visa varandra respekt.

Fem nyckelfaktorer för att skapa ett effektivt team av Patric Lencioni

Starka sidor: Bjuder på oss själva. Försöka ta upp konflikter direkt på APT om den kvarstår, alla försöker efter förmåga att genomföra fattade beslut. Självkla ansvar, vi har alla samma mål.

Svaga sidor: vi uppfattar förtroende och tillit på olika sätt. Många upplever sig som konflikträdda, att såra, vågar inte alltid säga något. Vi är olika flexibla när det gäller att följa fattade beslut, Det tar tid att greppa ansvarsområden och ibland går det till överdrift. Gemensamma resultat: svaga av ovisshet hur det ska bli.

Fyra roller i en grupp och Feedback.

Varje medarbetare reflekterar individuellt över i vilken roll/-er de vanligtvis agerar i sin grupp. Därefter tränar deltagarna att ge varandra feedback.

Utarbeta en handlingsplan.

Gruppen fick uppdrag att inleda arbetet med att utarbeta en handlingsplan för att utveckla det interna utvecklingsarbetet. Gruppen valde detta utvecklingsområde: "Trivsamt arbetsmiljö för boenden och personalen. Trygghet för alla." Utmaningen: "Alla måste bidra och hjälpas åt. Vi prioriterar olika." Målbild: "Det ska vara roligt att gå till jobbet". "Vi riskerar sjukskrivningar om inget görs" Aktiviteter: Grön, gul och röd tid. Skapa effektiva team. Fyra roller i en grupp

Dokumentation Boda

NU-LÄGE

Vad kännetecknar ditt arbete just? Vilka möjligheter, problem och utmaningar?

Möjligheter

- Begränsade
- Försörjning
- Anställa fler utbildade personer
- Tillgång till egen bil/buss

Problem

- Dålig planering
- Lång planering
- Yrket har dålig status
- Alla ska ta bättre ansvar
- Vikarierna är på för många ställen – har dålig koll
- Dåligt engagemang

Utmaningar

- Blir aldrig fullärd

Hur använder vi vår arbetstid?

Grön tid

- Olika aktiviteter på individnivå ex promenader, utflykter, laga mat och baka tillsammans
- Vara flexibel och lyhörd inför allas olika behov.
- Se till att ge utförlig rapport vid personalbyte

Gul tid

- Planera och strukturera upp arbetet och samarbeta och prata med varandra
- Se till att du får utförlig rapport

Röd tid

- Missförstånd, språksvårigheter
- Brist på kvalitén på rapportiden

Vad är vårt uppdrag som gruppboende, samt vilken nytta ska vi skapa för dem som vi är till för?

UPPDRAG: Grupp 1

ADL

- Duscha
- Hjälpa den boende med dusch
- Duscha
- Daglig hygien
- Personlig omvårdnad
- Se till att de boende är hela och rena. Rakade och klippta naglar
- Hjälpa brukaren med sitt dagliga liv
- Ordna aktivitet som passar boende
- Meningsfull vardag
- Städa
- Tvätta
- Frågar och bryr mig om

Kontakt

- Vara professionella vid kontakt med anhöriga
- Göra genomförande plan
- Skriva och uppdatera checklistor
- Utflykt
- Gå på utflykt med brukaren
- Nattarbete
- Skap trivsel i basen och i den boendes lägenhet t.ex. advents fint

Fritid

- Promenader
- Se till att vara intresserad av de boende. Vara lyhörd
- Vara lyhörd och se till alla olika behov.
- Göra aktivitet
- Meningsfull fritid

NYTTA

ADL

- För att bli ren
- Att må bra
- God hygien
- Att det blir rent i lägenheterna
- Se till att brukaren får en meningsfull vardag
- Att de får en meningsfull vardag

- Att det blir rent
- Vara ren och trevlig i livet
- Känna sig ren och fräsch

Kontakt

- Det skapar en god kontakt mellan boende och anhöriga

Gemenskap och delaktighet

- Livsglädje
- Att man ska ha roligt tillsammans
- Få bryta det vardagliga – en trevlig stund
- Rena och hela kläder

Fritid

- För att byta miljö
- Motion

Trygghet

- Känna att det är finns och mysigt. Traditioner
- Så att personen får den hjälp den har rätt till
- Trygghet
- Att de känner att de känner att man bryr sig om dem
- Alla blir sedda för den de är
- De boende ska känna trygghet att veta att vi finns där även nattetid och kan sova gott
- Trygghet för de boende
- Till vikarier så att alla gör likadant

Samsynsbild: *Professionellt bemötande och ett tryggt och delaktigt boende*

UPPDRAGET: Grupp 2

Hälsa

- Se och förstå tex smärta och välmående
- En trygg och öppen arbetsplats
- Samarbeta med personal
- Följa med till läkare/tandläkare

ADL

- Försöka laga bra mat
- Laga mat
- Laga mat tillsammans
- Medicin
- Daglig verksamhet

- Låta de som kan och klarar av vara med i den dagliga omvårdnaden göra saker själva
- Jobba med händerna på ryggen
- Laga mat
- Se till att de får näringsrik och god kost
- Vara behjälplig vid måltiden

NYTTA

Hälsa

- Tolka och förstå en som inte har tal
- Se till att läkare/tandläkare får rätt information
- Få rutiner

Gemenskap och delaktighet

- Att få göra saker själva som de klarar av
- En del i att må så bra som möjligt
- Får göra de som de kan
- Gemenskap och delaktighet

ADL

- Näringsrik mat
- Att de ska få mat
- För att boende ska få näringsrik kost och bli mätta
- Få i sig näring. Mår bättre, blir mätta
- Att brukaren får den mat och näring den behöver

Personal

- Kamratskap
- Att skapa en bra arbetsmiljö för varandra

Gruppteori av Susan Wheelan

- 1) Gruppen befinner sig i fas 2 till 3. (opposition och konflikt – tillit och struktur)
- 2) De upplever att de inte kommer överens om vad som ska göras och hur det ska göras. Vi försöker utveckla positiva arbetsrelationer med varandra.
- 3) Vi behöver skapa enskilda APT med chef. (beslutsuppföljning) ALLA ska vara med.

Fem nyckelfaktorer för att skapa ett effektivt team av Patric Lencioni

Gruppens starka sidor: visa sårbarhet är OK. Diskuterar oss fram till ett beslut. Har en plan för hur vi ska ta ansvar.

Svaga sidor: Pratar mer än vi lyssnar vilket inte skapar förtroende. För att lösa konflikter skulle vi behöva vara mer ärliga mot varandra.

Dåliga på uppföljning. Vi lämnar över ansvar till kollega. Behöver träna feedback.

Fyra roller i en grupp och Feedback.

Varje medarbetare reflekterar individuellt över i vilken roll/-er de vanligtvis agerar i sin grupp. Därefter tränar deltagarna att ge varandra feedback.

Utarbeta en handlingsplan.

Gruppen fick uppdrag att inleda arbetet med att utarbeta en handlingsplan för att utveckla det interna utvecklingsarbetet. Gruppen valde detta utvecklingsområde: " Vi ska utarbeta ett nytt schema " Efter den sista utbildningsdagen har gruppen bestämt sig för att arbeta med ett annat utvecklingsområde som just nu känns viktigare.

Dokumentation Abborren

NU-LÄGE

Vad kännetecknar ditt arbete just? Vilka möjligheter, problem och utmaningar?

Möjligheter

- Enskilda aktiviteter och gemensamma
- Underlättar kalender planering

Problem

- Olika rutiner
- Olika arbetssätt
- Flexibilitet
- Planeringstid (akut)

Utmaningar

- Rutiner
- Samspel mellan alla parter

Hur använder vi vår arbetstid?

Grön tid

- Släcker bränder

Gul tid

- överlämning

Röd tid

- telefontid
- inloggning till Wii
- Datorkrångel
- Handling
- Bemanning

- Konflikter

Vad är vårt uppdrag som gruppbostad, samt vilken nytta ska vi skapa för dem som vi är till för?

UPPDRAG

Omvårdnad

- Vara behjälplig i deras vardag
- Tillgodose klienternas behov, både fysiskt och psykiskt
- Underlätta praktiskt runt om kring
- Laga rätt mängd mat
- Städ och tvätt
- Dusch, munvård och läkarbesök
- Medicinsk omvårdnad
- Fysik och psykisk omvårdnad
- Hjälper i det vardagliga livet

Utveckling

- IT
- Hjälp till utveckling
- Förtroende att prova nya saker

Livskvalitet

- Trivsel
- Få dem att känna delaktighet och samhörighet i samhället
- Få fritidsintressen
- Skapa vänskapsrelationer
- Aktiviteter
- Tillhöra en gemenskap
- Aktiviteter

Ensamvarg

- Dialog med föräldrar
- Uppdatera kontaktperson

NYTTA

Välmående

- Vänner
- Rutiner
- Insikt om kost
- Glädje
- Rent och fint
- Hemtrevligt
- Hel och ren
- Bra hygien och hälsa

- Känna samhörighet och välmående
- Välmående
- Meningsfull vardag
- Livskvalitet
- Se till att deras vardag rullar på som vilken annans som helst, mat, städ och aktiviteter

Självständighet

- Bli accepterad i samhället
- Bli så självständiga som möjligt
- Självständighet

Ensamvargar

- Kommunikation
- Utvecklas
- Delaktiga och lugn
- Finnas

Samsynsbild

Vårt uppdrag är att ge våra boende en god omvårdnad och livskvalitet för att utveckla självständighet och välmående.

Gruppteori av Susan Wheelan

Gruppen hittade igen sig i fas tre: Tillit och struktur.

Fem nyckelfaktorer för att skapa ett effektivt team av Patric Lencioni

Abborren starka sidor: vågar prata och tala om vad vi tycker, respekterar olikheter och kommuniserar. Vi försöker genomföra fattade beslut.

Abborrens svaga sidor är: Svårt att fatta beslut med frånvarande chefer på APT.

Fyra roller i en grupp och Feedback.

Varje medarbetare reflekterar individuellt över i vilken roll/-er de vanligtvis agerar i sin grupp. Därefter tränar deltagarna att ge varandra feedback.

Utarbeta en handlingsplan.

Gruppen fick uppdrag att inleda arbetet med att utarbeta en handlingsplan för att utveckla det interna utvecklingsarbetet. Gruppen valde detta utvecklingsområde: "Vill ha tillbaka timbank och nattpass för brukarnas behov och trygghet och för oss personal" Utmaningen: "Få cheferna att förstå fördelarna" Målbild: "Trygghet, mindre behov av vikarier, mer välmående arbetsgrupp" "Vi backar tillbaka, ökar personalomsättningen om inget görs"

Dokumentation Klackskär/nattpersonal

NU-LÄGE

Vad kännetecknar ditt arbete just? Vilka möjligheter, problem och utmaningar?

Möjligheter

- Gemensamma aktiviteter
- Ge stödinsatser till varandra
- Fortsätta jobba viss tid dag/kväll för att öka, behålla sysselsättningsgrad

Problem

- Olika arbetssätt
- Otrygghet (för alla)
- Behövs mer tid för alla personal att prata ihop sig om rutiner, boenden och olika lösningar
- Viktigt att alla jobbar lika
- Ett problem om inte chefen inte är med på APT på boendet
- Vi och dom (natt och dag)
- Olika arbetstid/bemanning

Utmaningar

- Olika arbetssätt
- Att bo på gruppbostad innebär inte att man för alltid ska bo där. Meningen kan mycket väl vara att man ska lära sig att bo och sköta sin lägenhet och kanske flytta till servicelägenhet och annat.
- Hur ser "ramen" ut?!
- Få till dubbelgång på båda ställen.
- Flexibla, ha öppna sinnen för att alla är olika
- Olika arbetssätt
- Få alla nöjda!
- Nattpersonal på båda ställena

Hur använder vi vår arbetstid?

Grön tid

- Feedback

- Arbetsglädje
- Känna inflytande
- Tid
- När man märker att boende är nöjd

Gul tid

- Rapporttiden
- APT på boendet
- Städa tvätta och handla, laga mat osv tillsammans med de boende
- (se framsteg)
- Natt: rapporteringstid

Röd tid

- När jag inte vet tex arbetsrutiner, telefonerna mm
- Dubbla budskap. Tex Ebba, Linnea i dag. Oklarheter som kan tolkas både fel och olika
- Gemensamma APT på Edsvägen är alldeles för ofta
- Långa/dåliga kommunikationer, väntetider tex taxi och sjukgymnast. Wifi-boende
- Natt: Miss i kommunikation

Gruppteori av Susan Wheelan

Gruppen befinner sig i fas två: Opposition och konflikt.

Kännetecknen för dagpersonalen på klackskärsgatan:

- Vi saknar tydliga förhållningssätt i olika situationer
- HUR gör vi i olika situationer/bemötande?

Vi blir frustrerade, dålig stämning, irriterade, osams, likgiltiga och handfallna. Vi behöver handledning i situationer som kan uppstå.

Vi behöver förbättra vårt bemötande samt tydliga direktiv vad som gäller. Även mot varandra.

Kännetecknen för nattpersonalen på klackskärsgatan/abborren:

På väg mot arbete och produktivitet. Bra kommunikation, trevlig stämning.

Fortsätta kommunsera, ha samkväm för att lära känna varandra mer.

Fem nyckelfaktorer för att skapa ett effektivt team av Patric Lencioni

Dagpersonalen

- Gruppens starka sidor är att vi ber varandra om råd och tipsar varandra samt vågar visa oss sårbara. Detta ger tillit i gruppen

- För att kunna lösa konflikter så krävs det att vi är trygga med varandra.
- Om beslut finns så är det lätt att genomföra fattade beslut. Uppföljnings krävs.

Gruppens svaga sidor

- Vågar alla visa sig sårbara? (skapa tillit)
- Törs kanske inte göra sig hörd? (konfliktlösning)
- Uppföljnings på fattade beslut saknas. Fattas behörig beslutsfattare.

Nattpersonalen klackskärsgatan/abborren

Starka sidor

- Öppenhet, vågar tycka olika ger tillit.
- Vågar lyfta konflikter
- Genomför fattade beslut, men törs ta initiativ att ändra ett beslut
- Vi tar ett gemensamt ansvar och kräver ansvar.
- Har fokus på gemensamma resultat

Svaga sidor

- Träffas för sällan för att kunna lösa konflikter
- Genomföra fattade beslut: Kan vara negativ utan att ha provat.

Fyra roller i en grupp och Feedback.

Varje medarbetare reflekterar individuellt över i vilken roll/-er de vanligtvis agerar i sin grupp. Därefter tränar deltagarna att ge varandra feedback.

Utarbeta en handlingsplan.

Gruppen fick uppdrag att inleda arbetet med att utarbeta en handlingsplan för att utveckla det interna utvecklingsarbetet. Gruppen valde detta utvecklingsområde: "Komma vidare som grupp, komma bort från opposition och konflikt" Utmaningen: "Att våga ge feedback" Målbild: "Då ska vi vara en trygg och mer stabil grupp. Alla trivs på jobbet. Bra arbetsklimat" "Otrygghet, otrivsel, sjukskrivningar och dålig stämning kommer att råda om vi inget gör" Aktivitet: Träna feedback

Dokumentation Edsvägen

NU-LÄGE

Vad kännetecknar ditt arbete just? Vilka möjligheter, problem och utmaningar?

Möjligheter

- Personkemi

- Administration
- Vikarie trygghet
- Inblick i andras boende/verksamhet
- Nyttänk - utvecklingsmöjligheter
- Flexibilitet
- Pension
- Ny syn i arbetet
- Utvecklas
- Roligt
- Träffa nya människor
- samarbete

Problem

- korta arbetspass
- brukarna/personal
- negativa tankar och attityd
- IT + telefoner mm
- Osäkerhet
- Kommunikation
- Personkemi
- Dyrt

Utmaningar

- Många arbetsplatser
- Anpassa sig
- Duger jag?
- Våga
- Gemenskap
- Samarbete
- förändring

Hur använder vi vår arbetstid?

Grön tid

- utflykter
- danser
- gemensam tid(fika och mat)
- Ipad
- Bad
- Dagligt arbete
- rapport

Gul tid

- planering/reflektera
- bemanning
- positivitet
- k-tid
- APT
- Rapport/vidarebefordra
- kurs

Röd tid

- taxi, egen buss
- IT/dokumentation. Trådlösa enheter
- Onödiga diskussioner om andras arbetsätt
- Kritisera andra
- Planera/utvärdera
- Ipad
- Beslut
- IT- Pulsen Combine
- Färdtjänst
- Ej rapporterat arbete
- Info mellan grupperna
- Leta info/anteckningar
- pärmar

Vad är vårt uppdrag som gruppboende, samt vilken nytta ska vi skapa för dem som vi är till för?

UPPDRAG

Vi gör det bästa för våra boende

- se till att våra boende har det bra
- att de boende ska få hjälp/städ efter hur de mår just den dagen
- vara den som ger förutsättningar för att få livet att fungera
- stödja
- utföra det som personen inte kan göra själv

Behjälplig i alla situationer

- hjälpa till i olika situationer i deras hem
- att vi är behjälpliga vid alla situationer

Självbestämmande

- Att boende får berätta vad de önskar göra på sin fritid
- Leva sitt liv på sitt sätt

Ensamvarg

- Ha personal som känner våra boende
- Rutiner
- bemötande

NYTTA

Finnas till för våra boende

- se till våra boende har det bra
- att boende ska ha det bra i sitt hem

Trygghet

- trygghet
- trygghet
- känna sig trygga
- vara en trygghet för dem

Ensamvargar

- Meningsfull fritid

Samsynsbild:

Gruppen kunde inte komma överrens om någon samsynsbild.

Gruppteori av Susan Wheelan

Gruppen befinner sig mellan fas ett och två.

Fyra roller i en grupp och Feedback.

Varje medarbetare reflekterar individuellt över i vilken roll/-er de vanligtvis agerar i sin grupp. Därefter tränar deltagarna att ge varandra feedback.

Utarbeta en handlingsplan.

Gruppen fick uppdrag att inleda arbetet med att utarbeta en handlingsplan för att utveckla det interna utvecklingsarbetet. Gruppen valde detta utvecklingsområde: "Positiv energi i hela i hela gruppen. Trygghet i gruppen." Utmaningen: "Att våga ge feedback" Målbild: "Att vi accepterar varandras olikheter"

6. Redovisning av bemanningsdata

Tidsperiod: 1.1.-31.12.18							
Rådhuset							
		Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Timavlönade	
		Timmar	Procent	Timmar	Procent	Timmar	Procent
Ordinarie arbetstid		18708	100	4015,2	100	1854,5	100
Semester		2284,8	12,21	156,5	3,9		
Sjukfrånvaro		1631,43	8,72	177,5	4,42	17,5	0,94
Lagstadgad ledighet		3866,5	20,67	33,5	0,83		
Övrig ledighet		517,5	2,77	22,5	0,56		
Frånvaro totalt		8300,23	44,37	390	9,71	17,5	0,94
Arbetad tid		10407,77	55,63	3625,2	90,29	1837	99,06
Övertid och fyllnadstid		650	4,47	314	7,82	35	1,89
Arbetad tid inkl. ö-tid o fytid		11057,77	59,11	3939,2	98,11	1872	100,94
Bemanningsbalans:		0,96 åa					

Kommentar: Bemanningsbalansen visar hur frånvaron för tillsvidareanställda har ersatts. **Gröna** siffror innebär att färre timmar har satts in i form av visstidsanställda, timavlönade samt fyllnads- och övertid än vad som rent matematiskt skulle ha krävts för att täcka frånvaron. **Röda** siffror innebär att fler timmar har satts in.

Sjukfrånvaro			
		Timmar	Procent
Dag 1		208,5	12,81%
Dag 2-14		341	20,95%
Dag 15-90		373,5	22,95%
Dag 91-180		531,32	32,65%
Dag 181-365		173,11	10,64%
Summa		1627,43	100,00%

Kommentar: Rådhuset har en relativt hög sjukfrånvaro, 8,72%. 33,76% är korttidsfrånvaro.

Fördelning arbetade timmar	
Totalt antal timmar:	16837,47
Tillsvidare	61,81%
Visstid	21,53%
Timavlönade	10,91%
Övertid o fyllnadstid	5,75%

Kommentar: En relativt låg andel timmar för tillsvidareanställda. Andelen visstidsanställda förklaras av att två personer vikarierar för en sjukskriven och en föräldraledig medarbetare.

Syssetsättningsgrad		
	Kvinnor	Män
Heltid	1	
Deltid	14	

Kommentar: Endast en person arbetar heltid

Boda		Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Timavlönade	
		Timmar	Procen	Timmar	Procer	Timmar	Procent
Ordinarie arbetstid		13287,36	100	4800	100	2199,5	100
Semester		1702,5	12,81	187	3,9		
Sjukfrånvaro		178,5	1,34	193	4,02	19	0,86
Lagstadgad ledighet		2139,62	16,1				
Övrig ledighet		68	0,51				
Frånvaro totalt		4088,62	30,77	380	7,92	19	0,86
Arbetad tid		9198,74	69,23	4420	92,08	2180,5	99,14
Övertid och fyllnadstid		375,5	2,83	321,75	6,7	53,5	2,43
Arbetad tid inkl. ö-tid o fytid		9574,24	72,06	4741,75	98,79	2234	101,57
Bemanningsbalans:	1,7 åa						

Kommentar: Det är röda siffror i bemanningsbalansen. Det beror på att en brukare hade palliativ vård och det var nödvändigt att höja bemanning dygnet runt en lång tid. Hade vaken natt i stället för journatt. Sedan drogs bemanningen ner. Tar in timavlönade och visstidsanställda när bemanningen behöver öka.

Sjukfrånvaro			
		Timmar	Procent
Dag 1		96	53,78
Dag 2-14		82,5	46,21
Dag 15-90			
Dag 91-180			
Dag 181-365			
Summa		178,5	99,99

Kommentar: Boda har en mycket låg sjukfrånvaro, endast 1,34%

Fördelning arbetade timmar	
Totalt antal timmar:	16559,99
Tillsvidare	55,55%
Visstid	26,69%
Timavlönade	13,17%
Övertid o fyllnadstid	4,59%

Syselsättningsgrad		
	Kvinnor	Män
Heltid		2
Deltid	6	4

Kommentar: Två arbetar heltid, resten deltid.

Edsvägen		Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Timavlönade	
		Timmar	Procen	Timmar	Procer	Timmar	Procent
Ordinarie arbetstid		20068	100	3108	100	4740	100
Semester		2329	11,61	132	4,25		
Sjukfrånvaro		1136,8	5,66	105	3,38	27	0,57
Lagstadgad ledighet		310	1,54				
Övrig ledighet							
Frånvaro totalt		3775,8	18,82	237	7,63	27	0,57
Arbetad tid		16292,2	81,18	2871	92,37	4713	99,43
Övertid och fyllnadstid		604,98	3,01	26,76	0,86	80	1,69
Arbetad tid inkl. ö-tid o fytid		16897,18	84,2	2897,76	93,24	4793	101,12
Bemanningsbalans:	2,35 åa						

Kommentar: Har ett barn med stort omsorgsbehov. Går skolan i Uppsala istället för i Östhammar. Kräver arbetsinsatser om 6-8 timmar per dag. Har haft sjukskrivningar. Har jobbat med sjukskrivingarna. Har möten efter tre dagars sjukfrånvaro. Har lägre sjukskrivningar 2018 jämfört med 2017.

Sjukfrånvaro			
		Timmar	Procent
Dag 1		242	20,16
Dag 2-14		750,75	62,55
Dag 15-90		207,5	17,29
Dag 91-180			
Dag 181-365			
Summa		1200,25	100

Kommentar: Under 2018 har sjukskrivningar upp till 14 dagar utgjort 82,71% av sjukfrånvaron.

Fördelning arbetade timmar	
Totalt antal timmar:	24587,94
Tillsvidare	66,26%
Visstid	11,68%
Timavlönade	19,17%
Övertid o fyllnadstid	2,89%

Kommentar: Har en låg andel tillsvidareanställda och en hög andel timavlönade. Beror på de orsaker som redovisats ovan. Har inte haft de resurser som krävs i budget. Har löst problemen med tillfälliga anställningar.

Syssetsättningsgrad	
	Kvinnor Män
Heltid	2 1
Deltid	7 1

Kommentar: Tre personer arbetar heltid

Abborren			Tillsvidareanställda		Vistidsanställda		Timavlönade	
			Timmar	Procen	Timmar	Procer	Timmar	Procent
Ordinarie arbetstid			18111,84	100			3085,4	100
Semester			2084,6	11,51				
Sjukfrånvaro			540,25	2,98			113,5	3,68
Lagstadgad ledighet			491,7	2,71				
Övrig ledighet			127,5	0,7				
Frånvaro totalt			3244,05	17,91			113,5	3,68
Arbetad tid			14867,79	82,09			2971,9	96,32
Övertid och fyllnadstid			449,1	2,48			40,5	1,31
Arbetad tid inkl. ö-tid o fytid			15316,89	84,57			3012,4	97,63
Bemanningsbalans:	0,11 åa							

Kommentar: Hade en stor personalomsättning under sommaren 2018.

Sjukfrånvaro			
		Timmar	Procent
Dag 1		131,25	24,29
Dag 2-14		409	75,71
Dag 15-90			
Dag 91-180			
Dag 181-365			
Summa		540,25	100

Kommentar: Abborren har en låg sjukfrånvaro, 2,98%. Det är uteslutande korttidsfrånvaro.

Fördelning arbetade timmar	
Totalt antal timmar:	18329,29
Tillsvidare	81,11%
Visstid	
Timavlönade	16,21%
Övertid o fyllnadstid	2,67%

Kommentar: Har haft en hög andel arbetstimmar gjorda av tillsvidareanställda. Det förklaras av att de hade en viss övertalighet i samband med att medarbetare slutade och började under sommaren. Det leder till bättre siffror än vad som egentligen var fallet.

Sysseleättningsgrad	
	Kvinnor Män
Heltid	6 3
Deltid	2

Kommentar: Abborren har störst andel medarbetare som arbetar heltid av de fem gruppbestäderna.

Klackskärsgatan	Tillsvidareanställda		Vistidsanställda		Timavlönade	
	Timmar	Procent	Timmar	Procent	Timmar	Procent
Ordinarie arbetstid	7356	100	2909,76	100	2150,8	100
Semester	1206,5	16,4	154,5	5,31		
Sjukfrånvaro	110	1,5	99,5	3,42	38,5	1,79
Lagstadgad ledighet	166,5	2,26	44	1,51		
Övrig ledighet						
Frånvaro totalt	1483	20,16	298	10,24	38,5	1,79
Arbetad tid	5873	79,84	2611,76	89,76	2112,3	98,21
Övertid och fyllnadstid	138,5	1,88	155,95	5,36		
Arbetad tid inkl. ö-tid o fyttid	6011,5	81,72	2767,71	95,12	2112,3	98,21
Bemanningsbalans:	1,84 åa					

Kommentar: Det är röda siffror i bemanningsbalansen. Har boende med extra vårdbehov som krävt utökade arbetsinsatser.

Sjukfrånvaro			
		Timmar	Procent
Dag 1		8,54	7,76
Dag 2-14		101,5	92,24
Dag 15-90			
Dag 91-180			
Dag 181-365			
Summa		110,04	100

Kommentar: Klackskärgatan har en mycket låg sjukfrånvaro, 1,5%

Fördelning arbetade timmar	
Totalt antal timmar:	10891,51
Tillsvidare	53,92%
Visstid	23,98%
Timavlönade	19,39%
Övertid o fyllnadstid	2,70%

Kommentar: Två visstidsanställda blir tillsvidareanställda i maj genom konvertering

Sysseleättningsgrad	
	Kvinnor Mår
Heltid	3
Deltid	4

Kommentar: Tre medarbetare arbetar heltid

Summering		Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Timavlönade	
		Timmar	Procent	Timmar	Procent	Timmar	Procent
Ordinarie arbetstid		77531,2	100	14832,96	100	14030,2	100
Semester		9607,4	12,39	630	4,25		
Sjukfrånvaro		3596,98	4,64	575	3,88	215,5	1,54
Lagstadgad ledighet		6974,32	9	77,5	0,52		
Övrig ledighet		713	0,92	22,5	0,15		
Frånvaro totalt		20891,7	26,95	1305	8,6	215,5	1,54
Arbetad tid		56639,5	73,05	13527,96	91,2	13814,7	98,46
Övertid och fyllnadstid		2218,08	2,86	818,46	5,52	209	1,49
Arbetad tid inkl. ö-tid o fytid		58857,58	75,91	14346,42	96,72	14023,7	99,95
Bemanningsbalans:		5,04 åa					

Kommentar: Tabellen visar en sammanställning för samtliga fem gruppbestäder. Totalt har det varit ett överskott av arbetstimmar motsvarande 5 årsarbetare. Det innebär att det som helhet inte varit balans i bemanningen utifrån den verksamhet som bedrivits. Orsakerna framgår av de redovisningar som gjorts ovan.

Sjukfrånvaro		Timmar	Procent
Dag 1		686,29	18,77%
Dag 2-14		1684,75	46,08%
Dag 15-90		581	15,89%
Dag 91-180		531,32	14,53%
Dag 181-365		173,11	4,73%
Summa		3656,47	100,00%

Kommentar: Korttidsfrånvaron utgör 64,85% av den totala sjukfrånvaron. Det är stora skillnader i sjukfrånvaro mellan de olika gruppbestäderna.

Fördelning arbetade timmar			
Totalt antal timmar:	87206,2		
	Timmar	Procent	
Tillsvidare	56639,5	64,95%	
Visstid	13527,96	15,51%	
Timavlönade	13814,7	15,84%	
Övertid o fyllnadstid	3224,04	3,70%	
Summa	87206,2	100,00%	
80% tillsvidare: 69765 timmar			
69765- 56639,5= 13125,5 timmar= 6,82 årsarbetare			

Kommentar: Det är totalt en låg andel arbetstimmar som görs av tillsvidareanställda. Den stora utmaningen är att steg för steg kunna omvandla visstidsanställningar till tillsvidareanställningar.

Sysse/sättningsgrad		
	Kvinnor	Mär
Heltid	12	6
Deltid	33	5

Kommentar: 32,1% av medarbetarna arbetar heltid. För att göra det möjligt för fler att arbeta heltid kommer det krävas ett utvecklat samarbete mellan gruppbestäderna.

7. Kursutvärdering

Hur uppfattar du kursen som helhet?

Mycket värdefull	2 st.
Värdefull	18 st.
Godtagbar	8 st.
Ej Godtagbar	0 st.

En person har ej svarat på frågan.

Vad har du uppfattat som mest värdefullt med kursen?

- Den sista gången vi diskuterade grupp och var vi står intressant med de olika grupperna
- Att friska upp vårt sinne med våra olika roller i gruppen
- Se samarbete och möjligheter
- Få upp ögonen på hur mycket vi gör på jobbet
- Jag uppfattat hur man jobbar ihop
- Verktyg att förstå varandra
- Ventilera åsikter
- Att vi fått sagt vad vi tycker och att vi fått hjälp att inse hur vi är i arbetslaget/hur gruppen mår
- Att få prata och reflektera med någon utifrån som kan se allt ur ett annat perspektiv
- Med hur tiden används
- Att man fått prata. Alla har lyssnats på
- Fått bekräftats att det jobb vi gör är BRA!!! Att vi sitter inne med massor av kunskaper i vår grupp

- Att få träffas som grupp och diskutera. Vi hinner sällan träffas som grupp
- Att vår grupp har öppnat upp och pratat om olika saker
- Kul att umgås tillsammans med arbetskamrater i annan miljö
- Vi har fått komma till tals. Sagt vad vi tycker och diskuterat i arbetsgruppen
- Att ni ifrågasatt cheferna också och frågat vad de tänker göra åt vissa saker
- Att kommunicera och förstå sig på varandra för att kunna gå vidare
- Prata igenom saker både framåt och bakåt
- Utbildningen Lars-Åke och Harriet
- Skönt att prata, sätta ord på vårt mående och skönt med någon som lyssnar. Borde dock ha kommit tidigare för vår del
- Att vi har fått berätta hur vi upplever det.
- Att ni har ifrågasatt cheferna. Varför gör ni så – eller talat om att detta behöver ni göra för gruppen
- Har givit mig stöd i att något är fel uppifrån chefsnivå. Vi har haft så dåligt chefs stöd på senaste tiden så skönt att någon lyssnar på oss!!!
- Alltid bra att få träffas och prata ihop oss. Både egen och andra grupper
- Att lära sig att alla är olika och har olika förutsättningar
- Fick lära oss verktyg för att jobba vidare i gruppen
- Att få sitta tillsammans och diskutera gruppens arbete
- Att vi har olika insikter om oss själva och verksamheter och att tycka och vara olika är positivt
- Att få en ny syn på jobbet
- Den har satt igång många tankar
- Fyra roller i en grupp
- Ge och ta feedback
- Det sista för då fick vi diskutera arbetssituationer på jobbet
- Att lära mig hur jag ger oönskad feedback
- Det var intressant med de fyra olika rollerna och hur viktigt samspelet är viktigt mellan dom. Balansen ska vara god
- Jag har lärt känna min arbetsgrupp bättre- på så vis kan jag relatera och förstå allas olika prioriteringar och värderingar

Vad har du uppfattat som minst värdefullt med kursen?

- Lite trist att de som varit långtidssjukskrivna under en längre tid får dåligt samvete för siffrorna.
- Har missat flera gånger
- Den gången jag missade
- Har ingen
- Ingenting
- Tycker inte att det ger så mycket att höra hur det är på andra håll
- Känner i alla fall att det är svårt att få folk till dessa vårddyrken. Känns hopplöst med neddragningar. Att det inte spelar någon roll med föreläsningar som också kostar en massa pengar.
- Att vi ska sätta oss in i budgetsiffror, procent mm på denna utbildning
- Budget och siffror. Vi går back
- Vill ha mer info vad som kommer efter kursen

- Att man får lära sig så mycket men att man inte har tillräckligt med tid för att personalen ska hinna prata ihop sig
- Budget, siffror
- Siffror och procent inom tidsredovisningen
- Det har kunnat vara mer feedback i dag kring hur man löser saker.
- Lite långdraget. Inte alltid effektiv tid. Långsökta kopplingar. Skulle velat ha andra typ av samarbetsövningar.
- Mycket som arbetsgruppen styr för bättre arbetssituation
- Mycket av det vi pratat om kan vår grupp redan.
- Vi är inte många i gruppen.
- Vi kan inte påverka i gruppen så mycket som vi vill. Scheman, pengar, regler mm
- Ingenting i själva utbildningen. Vissa sidospår.
- En del övningar
- Tidsintervallen mellan gångerna.
- Kommer inte på något
- Kommer inte ihåg först gången.
- Svårt få ihop mål för vårt jobb

Vad har du gjort för insikter / lärdomar under kursen?

- Det är viktigt att få prata om jobbet i grupp
- Hinner inte med det annars
- Insikt om att acceptera olikheter
- Diskutera chefen med utomstående
- Hur vi fungerar ihop som arbetslag utifrån våra olika roller
- Lär mig hur jag jobbar som en grupp
- Olika personligheter är viktiga i en arbetsgrupp
- Vikten av feedback mot varandra
- Titta framåt inte leva i det gamla
- Vad jag har för roll i gruppen och de andra
- Hur vi ska jobba framåt
- Att vi är en väldigt stark och enad grupp trots omständigheterna
- Allas olika förmågor kompletterar varandra
- Att vår grupp kan mkt vi är en bra grupp med gott samarbete
- Att vi själva inte kan styra över vår gröna och röda tid. Är så beroende på andra faktorer
- Reflekterat och lyssnat på hur människor i grupp fungerar och vad jag och mina arbetskamrater upplever och kan.
- Efter del tre inser jag att min arbetsgrupp har en öppen och pålitlig känsla. Skönt att jag nu vet vad vi tycker om varandra
- Att samarbete inom gruppen är viktigt
- Hur vi fungerar i arbetsgruppen och vad vi ska jobba vidare med
- Att vi i grund och botten är en bra arbetsgrupp som behöver mer stöttning av feedback av cheferna. De behöver lyssna mer på oss
- Ätt ändra sig själv istället för att förvänta sig att andra ska ändra sig
- Att vi är rätt så bra som vi är
- Att vi är en bra arbetsgrupp som skulle kunna bli hel igen om bara cheferna lyssnade på oss
- Om vår arbetsgrupp och hur den är just nu och hur vi kan utveckla den

- Vi har en bra arbetsgrupp. Cheferna behöver lyssna mer på våra idéer och ge mer feedback på oss. I dag är den dålig.
- Att vi i grund och botten är superbra arbetsgrupp. Vi behöver mer feedback från vår chef!!!
- Hoppas att våra chefer förstår att de har en stor del i varför det har blivit dåligt i arbetsgrupper
- Att lära att vi är olika
- Att feedback är viktigt
- Att min uppfattning om mig själv från andra oftast stämmer
- Svårt när jag bara varit på första och sista
- Vad ett större samarbete gör för gruppen
- Vi är olika
- Att vi behöver prata på arbetsplatsen så att vi gör allt tillsammans
- Att kunna prata till en person om vad som är fel. Inte säga VI utan JAG
- Jag missade de första två dagarna men har fått insikt i hur viktigt det är med feedback
- Jag trivs bra i vår grupp och det verkar inte vara så vanligt
-

Feedback till handledarna

- Bra att ni tog upp exempel från verkliga livet.
- Det fick mig att få en AHA känsla
- Bra att ni lät oss sitta kvar i våra trygga grupper
- Bra med egna exempel
- Det sista mötet i dag var mest givande
- Bra, ni ger exempel som man förstår
- Pratar i klartext
- Förklarar bra
- Rakt på sak, det är bra
- Mycket bra
- Tar upp bra exempel
- Duktiga och sakliga
- Bra engagemang
- Mkt bra
- Mkt bra och målade gör att det blir mkt lättförståeligt
- Dom har skött sig bra
- Bra upplägg, bra med olika aspekter och den har givit. AHA- upplevelser några ggr dock väl lång tid mellan de olika tillfällena. Vore bättre med kortare emellan.
- Har förklarat bra. Tydliga
- Lite långt mellan gångerna.
- Bra lyssnare
- Förståelse, insikt i problemet och bra exempel
- Trevlig.
- Bra informerat. Ibland lite långdraget
- Att man inte kommer ihåg att ge feedback. Det är det viktigaste för att allt ska bli bättre.
- Har varit för lång tid mellan gångerna
- Har lyssnat på vad vi sagt
- Bra innehåll
- Lätt för att prata och lätt för att förstå

- Du lyssnar, kände lite som vi gjorde det mesta själva. Kändes som om detta kunnat gjorts av Minna och Cristina. Det var inte så mycket nytt.
- Skulle önska ett annat upplägg. Lite mer vad chefer och arbetsgivare kan hjälpa till med för att öka tryggheten/klimatet.
- Berömmar oss, det gillar vi!!!. Mycket kunde vi läsa oss till i papperet. Mycket av det kunder vi inte påverka själva.
- Fortsätt så här
- Väldigt bra och tydliga ledare. Synd att det kom lite för sent. vi fick lösa det själva.
- Att de har lyssnat och förstått hur läget är
- Lite för lång tid mellan gångerna.
- Inspirerar och lyssnar
- Dock lite långt mellan gångerna. Hinner glömma vad vi gjort
- Det var riktigt bra. Båda handledarna kunde lära ut hur vi kan jobba tillsammans
- Varit väldigt tydliga
- Det har varit bra. Kan se oss alla

Totalvärdering. Skala 1-5 (5 är mycket bra, 1 är mycket dålig)

Hur upplever du?

Flera personer som inte svarat på alla frågorna.

Ditt faktautbyte

1 = 0 st 2 = 1 st 3 = 9 st 4 = 8 st 5 = 8st

Ditt eget bidrag till gruppens lärande

1 = 0st 2 = 1st 3 = 15st 4 = 8st 5 = 3st

Andras bidrag till ditt lärande

1 = 0 st 2 = 0st 3 = 10st 4 = 13 st 5 = 5st

Utbildarnas pedagogik

1 = 0 st 2 = 1st 3 = 2st 4 = 11 st 5 = 13 st

8. Reflektioner och slutsatser

- De intervjuer som gjordes med medarbetarna vid starten, visade ett stort missnöje med arbetssituationen. Det fanns en misstro och kritik mot ledarskapet på olika nivåer inom Socialförvaltningen. Det fanns också en oro inför tankarna att utveckla samarbetet mellan gruppbostäderna. Den konflikt som varit på Abborren fick stor uppmärksamhet.
- Det ursprungliga syftet med utvecklingsarbetet var att utveckla samarbetet mellan gruppbostäderna. Det blev nödvändigt att förändra detta syfte till att först försöka utveckla samarbetet inom varje gruppbostad. Det ger rätt förutsättningar att för att i ett senare skede utveckla samarbetet mellan gruppbostäderna.
- Gruppbostäderna hade utifrån flera aspekter skiftande utgångsläge inför utvecklingsarbetet, och har kommit olika långt. Arbetet under utbildningsdagarna har kännetecknats av en öppenhet och vilja att granska sina egna attityder och förhållningssätt. Enhetschefernas närvaro på samtliga utbildningsdagar har skapat bra förutsättningar för en dialog om utvecklingsbehoven och utmaningarna.
- Grupperna har genom arbetet under utbildningsdagarna blivit mer medvetna om varandras olikheter i synen på vilket uppdrag man har, hur arbetet ska utföras och hur man fungerar som grupp.
- Grupperna har genomgående en ärlig och realistisk syn på sina fortsatta utmaningar och utvecklingsbehov.
- Resultatet av utvecklingsarbetet har fått positiv feedback från anhöriga och godmän
- Det finns en framtida utmaning för att få en stabilare grundbemanning med en större andel tillsvidareanställda och fler heltider. De två resursturer som skapats är ett steg i rätt riktning. Det minskar behovet av timavlönade. En fortsatt positiv utveckling kommer att kräva att samarbetet mellan gruppbostäderna utvecklas.
- Under utvecklingsarbetet har enhetscheferna arbetat med att utveckla form och innehåll för arbetsplatsträffarna. Det ger bra förutsättningar för det fortsatta utvecklingsarbetet.

Med vänliga hälsningar

Lars-Åke Almqvist
Alamanco AB

Harriet Krantz
Alamanco AB

Socialförvaltningen
Agneta Rönnkvist
Carina Kumlin

Socialnämnden

Behov av boenden för personer som omfattas av LSS, lag om stöd och service

Socialförvaltningens förslag till beslut

1. Planering av nytt serviceboende för fem personer, under förutsättning att medel avsätts för boendet år 2020.
2. Planering av ny gruppboende för sex personer, under förutsättning att medel avsätts för gruppboende under år 2020.
3. Socialförvaltningen får i uppdrag att ta fram en ekonomisk kalkyl utifrån utökad behov av bostäder enligt LSS.
4. Beställning av nytt serviceboende och ny gruppboende lämnas till tekniska förvaltningen.

Bakgrund

Behovet av bostad med särskild service för vuxna har ökat och förväntas öka ytterligare under de närmaste fem åren.

Det finns idag fem ansökningar om bostad med särskild service för vuxna, utredning pågår om vilken form av boende. Det finns också fem beslut om bostad med särskild service för vuxna som gäller servicebostad som inte är verkställda.

Om ett beslut inte verkställs inom tre månader ska kommunerna rapportera detta till IVO, inspektionen för vård och omsorg. Kommunerna rapporterar kvartalsvis. Om IVO bedömer att den enskilde har fått vänta oskäligt länge på att ett beslut ska verkställas kan myndigheten ansöka om utdömmande av en särskild avgift hos förvaltningsrätten.

I ett ärende som gäller Östhammars kommun har IVO och förvaltningsrätten bedömt att det är oskäligt länge att vänta längre än sex månader på att ett beslut verkställs, och särskild avgift har utdömts.

Bostad med särskild service för vuxna – beskrivning av behov Servicebostad

Det finns idag fem beslut om bostad med särskild service för vuxna som inte är verkställda. Det äldsta beslutet är från 24 april 2018. Personen bor i dag på HVB i Stockholm och har tackat nej till erbjudet boende i Uppsala.

Ett beslut gäller från 3 maj 2018. Personen har samtidigt missbruksproblematik. Kan bli aktuellt med placering på HVB utifrån detta.

Ett beslut gäller från 15 maj 2018. Personen bor i familjehem i avvaktan på servicebostad.

Ett beslut gäller från 26 juli 2018. Personen har idag boendestöd i egen bostad.

Ett beslut gäller från 27 juli 2018. Personen bor i familjehem i avvaktan på servicebostad.

Ett av ovanstående beslut kommer att kunna verkställas på Repslagargatan inom kort.

Ett försök har gjorts att frigöra några lägenheter genom att erbjuda boende i Gimo. Inte någon av de som fått erbjudande har tackat ja.

Bostad med särskild service för vuxna – beskrivning av behov Gruppbo- stad

Under de närmaste fem åren kommer tio personer med LSS-insatser fylla 18 år. Några av dem förväntas ansöka om bostad. Två av dem har personlig assistans idag. En har beslut om servicebostad som inte är verkställt.

En person som vi känner till kommer sannolikt behöva servicebostad i någon form.

Uppgifter från habiliteringen

Följande är inskrivna på habiliteringen och är enligt dem troligen i behov av någon form av boende alternativt stöd i boende framöver.

Född:

- 2000 - två personer med intellektuell funktionsnedsättning och autism
- 2002 - en person med intellektuell funktionsnedsättning och autism
- 2003 - tre personer, en med intellektuell funktionsnedsättning, en med autism och en med rörelsehinder
- 2004 - fyra personer, två med intellektuell funktionsnedsättning, en med intellektuell funktionsnedsättning och autism, en med autism
- 2005 - fyra personer, två med intellektuell funktionsnedsättning, två med rörelsehinder

Vuxna som bor hemma hos föräldrar

- 1997 - två personer med intellektuell funktionsnedsättning och autism
- 1998 - fem personer, två med intellektuell funktionsnedsättning, en med

Downs syndrom med intellektuell funktionsnedsättning och autism,
två med rörelsehinder

Sammanfattning av ärendet

Utifrån det ökade behovet av bostäder enligt LSS, är det viktigt att planering av två nya enheter för personer som omfattas av LSS startas så fort som möjligt. Detta under förutsättning att medel för verksamheterna kan avsättas till förvaltningen. Fram till beslut om LSS kan verkställas, finns det stor risk att IVO och förvaltningsrätten dömer socialförvaltningen att betala ytterligare avgift för icke verkställda beslut.

Beslutet skickas till

Vård och omsorgschef Carina Kumlin
Områdeschef Agneta Rönnkvist
Socialförvaltningens ledningsgrupp
Tekniska förvaltningen

Socialförvaltningen
Lennart Jonasson

Ledningsgrupp Socialförvaltningen, Chef Vård och Omsorg

Rapport Nyckelfri hemtjänst

1. Inledning definitioner och uppdrag	3
1.1 Syfte..	3
1.2 Frågeställningar.....	4
2. Bakgrund	4
3. Metod och avgränsning	4
3.1 Tidigare pilot	5
4. Utredning.:	5
4.1 Nuläge.....	5
4.2 Hemtjänstområden.....	7
Östhammars hemtjänst.....	7
Alunds hemtjänst.....	7
Gimo- Österbybruk- Öregrunds hemtjänst.....	8
4.3 Digital lösning.....	8
4.4 Låsgömmor- fysiska	9
5. Resultat.....	10
6. Ekonomiska aspekter	12
7. Slutsats	14
8. Källor.....	15
Bilageförteckning;	

- Bilaga 1- Tierp
- Bilaga 2- Norrtälje
- Bilaga 3- Heby
- Bilaga 4- Uppsala
- Bilaga 5- Alunda
- Bilaga 6- Östhammar
- Bilaga 7- Vallonen
- Bilaga 8- Aktivt stöd
- Bilaga 9- Tidigare pilot
- Bilaga10- Swedlock produktblad

1. Inledning definitioner och utredningsresurs

Nyckel fri hemtjänst är ett begrepp som används för att beskriva ett arbetssätt som innebär att personalen som arbetar med hemtjänst inte behöver ha med sig nyckel till brukare inom hemtjänsten för att genomföra beslutad hemtjänst insats i brukarens bostad.

En synonym till nyckel fri hemtjänst är nyckelfri hantering i ordinärt boende.

Vård och Omsorgschef har identifierat behov av att utreda nyckelhanteringen inom ordinärt boende. En arbetsgrupp inom socialförvaltningen som arbetat med frågan tillsattes vår 2018.

Utredningsresurs har varit utredare och arbetsgrupp.

Arbetsgrupp har bestått av;

EC Gabriella Svanberg
Larmansvarig Sandra Söllvander Andersson
Larmansvarig Kristina Forsberg
Utredare Lennart Jonasson

Utvecklingschef Johan Steinbrecher har utgjort resurs till arbetsgruppen och även deltagit vid studiebesök.

1.1 Syfte

Antalet brukare med biståndsbeslut hemtjänst är stort inom Östhammars kommun. 599 brukare har tillgång till trygghetslarm november 2018. Att få möjlighet att bo kvar hemma är viktigt för dessa personer vilket innebär att en fungerande hemtjänst är en förutsättning. En viktig del arbetet inom äldreomsorgen att säkerställa att vården och omsorgen är anpassad efter individens olika behov och att de äldre ges möjligheten att vara aktiva och delaktiga i sin egen vård och omsorg. Trenden är att allt fler får insatserna i det ordinära boendet.

Arbetssituationen för medarbetare inom hemtjänst i egen regi är ansträngd. Det beror på flera olika orsaker som hög arbetsbelastning, stress, omfattande resor på grund av geografiskt avstånd och personalomsättning m.m.

Det är därför viktigt att undersöka löningar för att underlätta arbetet till gagn för både brukare och socialförvaltningen.

Syfte har varit att skapa underlag för att bedöma om det finns en lösning som skapar nyckel fri hemtjänst som kan användas inom Vård och Omsorg, Socialförvaltningen Östhammar. Denna rapport syftar till att utgöra ett underlag till beslut med en rekommendation till Vård och Omsorgschef samt ledningsgruppen Vård och Omsorg, Östhammars kommun i enlighet med uppdrag.

1.2 Frågeställningar

1. Vad säger oss den tidigare genomförda piloten med nyckelgömmor i Östhammars kommun? Är slutsatser i den tidigare piloten fortfarande gångbara?
2. Vilka alternativ finns det? Vad är att föredra en elektronisk eller fysisk låslösning?

2. Bakgrund

Socialnämnden har tidigare uttalat ett intresse av att utreda möjligheterna och förutsättningarna till nyckel fri hemtjänst. En viktig bakgrunden som påverkat tidpunkten är även önskemål från personalen i hemtjänsten. Arbetsläget är ansträngt och behov av lättnader är stort. Det är viktigt för socialförvaltningen som arbetsgivare att bidra till och skapa en god arbetsmiljö genom att tillhandahålla personer i hemtjänsten såväl resurser som hjälpmedel. Det är viktigt att arbeta effektivt och säkerställa beslutade insatser enligt HSL och SoL. En tidigare pilot med nyckel fri hemtjänst genomfördes 2013.

3. Metod samt avgränsning

Följande metoder har valts ut för att besvara frågeställningen;

1. Analys av den tidigare piloten.
2. Att genomföra studiebesök i andra kommuner.
3. Att utreda hanteringen inom socialförvaltningen i Östhammars kommun

Avgränsning. En avgränsning har gjorts till kommuner i närområdet då samarbete mellan socialförvaltningen i Östhammar och övriga kommuner inom Region Uppsala finns. Avgränsningen är även utredningsekonomiskt motiverat.

Inom socialförvaltningen i Östhammars kommun har avgränsning gjorts så att hemtjänstområde Östhammar som är i särklass största hemtjänstområde utretts för sig. För övriga fyra hemtjänstområden har avgränsning skett så att Alunda utgjort grund för schablonberäkningar.

3.1 Tidigare pilot

En pilot genomfördes i Östhammar 2013 som ett leanprojekt. Lean bygger bl.a. på respekt för medarbetare, ständiga förbättringar samt en lärande organisation. Aktuell test avsåg 50 stycken nyckelgömmor i hemtjänstområdena Öregrund och Östhammar. Brukarna var entydigt positiva till nyckelgömmor. Personalen var även de mycket positiva och framhöll fördelarna med att kunna låsa upp brukarens dörr utan att först behöva hämta en nyckel på hemtjänstkontoret.

I den tidigare piloten har genomförts för 5 år sedan drogs felaktiga slutsatser av det alltigenom lyckade försöket, se bilaga 9. Den till socialnämnden utlovade IT-lösningen är fortfarande inte på plats. Det har medfört att nyckel fri hemtjänst baserat på nyckelgömmor inte permanentades. Det har i onödan försvårat arbetet därefter och uppfattats som frustrerade av delar av personalen.

I piloten har mätdata utgjort grovt uppskattade vinster i körsträcka. I aktuell utredning kommer mätdata istället att vara tidspillan. Detta då arbetstiden i form av lönekostnad är en större och därmed viktigare kostnad än bilkostnaden som avser billeasing och drivmedel. Det medförde med största sannolikhet att vinsterna med piloten underskattades.

De uppgifter som finns i utvärderingen för piloten om problem med utrustning har däremot befunnits överdrivna och felaktiga. Nyckelgömmorna fungerade väl.

Att lyssna på personalen och verka för ständiga förbättringar är nu liksom tidigare pilot i enlighet med lean. I den tidigare piloten ansåg enligt utförd enkät 37 av 41 hemtjänst/ nattpatrullpersonal att systemet med nyckelgömmor fungerade bäst. Ingen ansåg att dåvarande och tillika nuvarande system fungerade bäst. Lean har inte tillämpats konsekvent av socialförvaltningen (Ref: respekt för medarbetare, lärande organisation, ständiga förbättringar).

4. Utredning

4.1 Nuläge

Medarbetare som arbetar inom hemtjänsten uppger en rad problem med dagens nyckelhantering. Utredningens sammanställning av de vanligaste nyckelrelaterade problemen;

-Kö till nyckelskåpet

Vid varje pass så ska medarbetarna samtidigt hämta en stor mängd nycklar i nyckelskåp i grupplokaler. Detta skapar kö.

-Säkerhetsmässigt nyckelskåp

Bristande säkerhet Varje lokal har nyckelskåp. I nuläget är flera nyckelskåp ur funktion andra i dåligt skick. Systemet bygger på att man tydligt ser vem som har tagit nyckeln och när den lämnas tillbaks. Det gör man inte.

-Nyckel på fel plats

Stress skapar slarv och då antalet nycklar är stort är det lätt att nycklar hamnar fel. Det händer att nyckel som skulle hänga i på en krok hamnar på en annan. I värsta fall medför det att medarbetare åker ut med fel nyckel. Då medarbetaren åker ut med åker ut till kunden men inte kommer in tvingas hen återvända till grupplokalen för att leta efter rätt nyckel.

-Nyckelbrist

Ett annat bekymmer är att många kunder känner olust över att lämna ifrån sig nycklar. De tycker att det får räcka att de lämnar ifrån sig en nyckel, vilket tydligen accepteras. Det innebär att arbetet kompliceras ytterligare eftersom det då inte finns någon larmnyckel. En annan orsak till nyckelbrist är brukarens svårighet att få fram extra nyckel, ex privata hyresvärdar. Rutin hos larmenheten är att inget larm ska installeras om det inte finns larmnyckel. Det uppstår även nyckelbrist om nyckeln tappas bort, hängs på fel krok eller åker med hem i jackfickan.

-Tappade nyckel

Varje gång en nyckel tappats bort måste berörda låscylindrarna hos aktuell kunden bytas. Det tar tid skapar tillsynsproblem och kostnaden drabbar utföraren. I nuläget är risken stor att nycklar tappas bort under arbetspasset, Det gäller både insatsnycklar och larmnycklar.

-Inte återlämnad nyckel

Det händer ganska ofta att personalen efter avslutat pass glömmer att hänga tillbaka någon nyckel i nyckelskåpet. Detta medför en hel del problem. Den som haft nyckel tidigare ska identifieras, kontaktas och hen sedan först återlämna nyckel innan insats kan påbörjas. Det leder till stora förseningar.

-Förseningar

Personal blir ofta försenade under sina pass. Det medför då att nästa personal inte kan få sina nycklar och påbörja arbetspasset i tid. Förseningen kan bero på att kunder larmat, detta går inte att planera för i schemat. Vid försening är det väldigt vanligt att man bestämmer plats där man möts för att lämna över nycklar på väg till eller från kund. När larmnyckel används, uppstår förseningar. Detta strider så klart mot rutinerna men spar en hel del tid eftersom avstånden många gånger är långa.

-HSL-insatser

Ett annat problem är att sjuksköterska eller arbetsterapeut, som inte har tillgång till nyckel, ska ut på kundbesök. Eftersom ordinarie nyckel är med hemtjänstpersonalen ut, händer det att de väljer att använda larmnyckeln. Detta är en risk eftersom hen kan ha fler besök planerade innan larmnyckeln kan hängas tillbaka i nyckelskåpet. Blir det ett larm hos kunden under den tiden så uppstår ett nyckelproblem igen. Ett annat alternativ, som verkar vara det vanligaste, är att hemtjänstpersonalen lämnar sin kund en stund för att låsa upp åt sjuksköterskan/arbetsterapeuten. Däremot så sker oftast ingen samplanering för att besöka kunden när hemtjänsten ändå är där. Orsaken är att HSL personalens arbete då riskerar att störa/störas av ordinarie hemtjänstinsats.

-Larm hos planerad kund

Nattpatrullen hämtar i likhet med dagpersonalen ut nycklarna till sina planerade kunder innan de åker ut på sitt pass. Dessa nycklar hämtas i berörd grupplokaler. Nattpatrullens arbetsområden är mycket stora vilket innebär att det ofta skiljer ett antal mil mellan första och sista kund på den planerade ruten. Det medför särskilt stora tidsförlust.

-Larm

Varje larminsats oavsett om den sker på dagen eller natten medför försening av ordinarie pass. Det innebär att det är mer regel än undantag med övertid för att hinna med alla kunder. Det innebär att nästa pass på grund av nyckelhanteringen blir försenad ut på sitt pass. Att nycklar byter hand utanför nyckelskåpet innebär inte en säker nyckelhantering.

-Kvalitet

Många befintliga nyckelskåp är ur funktion andra i dåligt skick. Dessa utgör en källa till misstag.

-Försäkringsbolag

Vissa försäkringsbolag ersätter inte inbrott när kund lämnat ut nyckel.

4.2 Hemtjänstområden

Östhammar.

Det största hemtjänstområdet är Östhammar med lokal på Edsvägen 16. Verksamheten är samlokalisert med det särskilda boendet. En genomgång har skett av nyckelhanteringen inom Östhammars hemtjänst egen regi, se bilaga 6

Definition av tidsomfattningen: Tid att hantera nycklar vilket inkluderar att plocka nycklar, hämta, lämna, överlämna etc av personal vid hemtjänstområde en dag se arbetsuppgifter nulägen p 4.1 ovan.

Definition dag: Arbetsdag vid Östhammar kommuns socialförvaltning aktuell dag som är en typiskt normal arbetsdag.

Den totala tidsomfattningen för distriktet för en normal arbetsdag för hemtjänstinsats i ordinärt boende är 800, 5 minuter. Det motsvarar 13 timmar och 20 minuter. Mätperiod avser ett dygn och inkluderar då dagtid med ca 8 bilar och nattpatrull med bil.

Därtill tillkommer tid för sjuksköterskor/arbetsterapeuter (HSL) inom hemsjukvården. För Östhammars hemtjänstområde uppgår tidspillan en normal arbetsdag 114 minuter per dag Även exkluderat den tid som sjuksköterskor lägger ner på nyckelhantering så är tidspillan i dagsläget betydande. Trots stor erfarenhet och mycket noggrann ruttplanering så tvingas all personal verksam inom hemtjänsten att lägga betydande tid på hantering av nycklar till brukare i ordinärt boende. Den tid de lägger ner på att hämta samt lämna nycklar är inte värdeskapande

men utgör i dagsläget en förutsättning för att kunna genomföra beslutade insatser enligt SoL och HSL.

Medarbetare som arbetar inom hemtjänsten uppger även att nuvarande nyckelhantering bidrar till en dålig arbetsmiljö. Det framhåller att behöva åka och hämta och lämna nycklar vid t.ex. larm framkallar stress vilket medför risker vid bilkörning mellan hemtjänstlokalen och brukaren som alltid måste till. Se förse-ningar, inte återlämnad nyckel m.m se p 4.1 ovan.

Alunda

Tidspillan för hemtjänsten för att hämta och lämna nycklar en normal arbetsdag exklusive natt är 335 minuter, se bilaga 5.

Gimo- Österbybruk-Öregrund

De beräkningar som skett av medarbetare vid Alunda hemtjänstområde för dess verksamhet har använts i övriga hemtjänstområden. Östhammar har beräknats separat.

4.3 Digital lösning

Digital nyckelhantering är ett sätt att reducera den dagliga användningen av traditionella nycklar inom hemtjänsten. Rent praktisk fungerar det så att en vanlig nyckel ersätts med en digital nyckel i personalens mobiltelefon samt en låsenheter på insidan av brukarens ytterdörr. Därutöver krävs ett administrativt it-system. Den största aktören heter Phoniro deras lösning heter Phoniro Lock och deras it system Phoniro care.

Phoniro var tidigare larmleverantör till socialförvaltningen. På grund av mycket bristfällig support förlängdes inte avtalet. För socialförvaltningen är en säker drift ett ovillkorligt krav. När digitala lås inte fungerar så tvingas hemtjänstpersonalen att återgå till traditionella nycklar Detta har skett i andra kommuner på senare tid. Ett sådant exempel är Luleå kommun.

I Uppsala kommun infördes nyckel fri hemtjänst 2008-2009. Arbetsgruppen genomförde studiebesök för att ta del av Uppsala kommuns erfarenheter. Vid mötet deltog hela arbetsgruppen samt från Uppsala verksamhetschef, enhetschef och medarbetare.

Uppsala kommun är en av Sveriges största kommuner. Kommuner har en hög IT-kompetens och god tillgång till it-tekniker som tillsammans med leverantör kan åtgärda fel som uppstår vid drift av digitala låssystem inom dess hemtjänst. Dessa förutsättningar saknas dock för Östhammars kommun. Ett aktuellt bevis är det s.k Pulsen-projektet kantat av misslyckanden till mycket höga kostnader som är väsentligt över ursprunglig budget.

Studiebesöket gav värdefull information om utmaningar och resultat av införandet i Uppsala kommun, se bilaga 4.

Dessa erfarenheter bedöms värdefulla för Socialförvaltningen vid planering inför ett eventuellt beslut om införandeprojekt av nyckel fri hemtjänst inom Östhammars kommun. Inte minst gäller det att hantera informationsfrågor på ett bra sätt till samtliga intressenter. Även vikten att av att skapa delaktighet och förtroende hos chefer inom hemtjänsten inför införande utgjorde värdefulla erfarenheter.

Digital lösning Luleå

Inom Socialförvaltningen i Luleå har man tidigare prövat digital lösning: I pilotprojektet ingick montering av 230 speciella lås, som skulle göra det möjligt för hemtjänstpersonalen att öppna kundernas dörrar med hjälp av en speciell applikation i mobiltelefonerna.

Tanken var att man sedan skulle ha gått vidare och monterat ytterligare 800 lås, om tekniken hade fungerat till belåtenhet.

Men det blev bara 55 lås som monterades innan socialförvaltningen avbröt projektet.

- Vi hade räknat med att spara på den tid som går åt för nyckelhantering. Eftersom låsen inte fungerade tillräckligt bra så använde man både nyckel och lås och då är det ingen idé att fortsätta, säger Jan-Olov Olsson, ekonomichef på kommunens socialförvaltning och ansvarig för projektet.

För en liten kommun som Östhammar jämfört med Uppsala och Luleå är risken stor för misslyckanden om en digital nyckelhantering skulle väljas. Det saknas även kompetens för konfigurerings- och programmering som krävs för att klara av att ett digitalt system blir kompatibelt med existerande IT-system som används inom socialförvaltningen i Östhammar. Erfarenheterna av tidigare försök med nya system är negativa vilket medför att en mer driftsäker lösning förordas.

4.4 Låsgömmor- fysisk lösning

Den ledande leverantören heter Swedlock. De har två system Flex och Blue.

Flex är mekaniska gömmor med en nyckelgömma på gångjärnet. Personal plockar ut nyckel med pegg vid varje början av arbetspass

Blue innebär att man byter ut låscylindern i dörrens lås så att det läggs till ett "nyckelhål" till en Blue nyckel. Den registreras på en person och besök loggas när man går in och ut genom dörren. Man kan även lägga in behörigheter och köpa in medicinskåp så att bara vissa personer kommer in i medicinskåp. Även försök att ta sig in fast man inte har behörighet loggas. Se produktblad bilaga 10.

Tierp

I Tierps kommun används fysiska låsgömmor Flex. I varje hemtjänstkontor finns nyckelskåp för personalen. Hemtjänstpersonalen hämtar till varje arbetspass ut en personlig masternyckel, en pegg som ger tillgång till nyckelgömmor hos brukarna. Dessa nyckelgömmor är godkända enligt SSF klassificering. Samtyckesblankett användes inte vid införandet.

Utredningen har haft kontakt via mail och telefon med Tierps hemtjänst. Vid arbetsgruppens studiebesök hos enheten Örbyhus framkom en mycket positiv bild av nuvarande lösning. Det gäller såväl medarbetare, socialnämnd som brukare. Enkelheten i användning, montering och driftsäkerheten poängterades. Se bilaga 1. Leverans av peggars och låsgömmor fungerar väl med leveranstid om endast två dagar. Jämfört med en sämre digital lösning så har de inte heller någon löpande kostnad till larm eller låsföretag. De kan själva montera fysiska lås som inte kräver ingrepp i befintligt lås av fackman. Det hade blivit för dyrt anser Tierp.

Östhammar

Att införa fysiska låsgömmor upplevs som mycket efterlängtat av medarbetare utredningen varit i kontakt med. Kunskap och erfarenhet finns bevarad i verksamheten från tidigare pilot hos medarbetarna om deltog i denna pilot och arbetar kvar i verksamheten. Det innebär att hos dessa finns realistiska förväntningar på effekterna av ett införande. Problem finns redovisade i punkt 4.1.

De två Lov-företag som är verksamma inom hemtjänst har i oktober 2018 fått information om pågående utredning samt tillfälle att yttra sig. En enkät har tagits fram och besvarats för att säkerställa delaktighet, bilaga 7-8. Enkätsvaren visar att båda företagen till införande av nyckel fri hemtjänst i Östhammars kommun. Deras behov av en lösning är mindre än för egen regi då de har få brukare. De framhöll även att införande inte får medföra ökade kostnader för Lov-företagen.

Från medarbetare inom egen regi har framhållits att även om Lov-företag inte önskar eller avser nyttja lösgömmor så är det angeläget att låsgömmor monteras hos samtliga brukare för att underlätta för nattpatrull och hemsjukvård som Lov-företagen inte sköter.

Heby

Kommunen införde nyckel fri hemtjänst i februari 2018. Erfarenheterna hittills är mycket positiva. De har valt Swedlock.Flex för ordinärt boende med mekanisk gångjärngömma. De använder Duo för allmänna utrymmen som sopprum och portar till flerfamiljshus. Det innebär en kombination av digital och mekanisk lösning. De använde sig av samtyckesblanketter vid införandet. Se bilaga 2.

Norrtälje

I Norrtälje kommun pågår ett förberedande arbete för att införa nyckel fri låshantering inom ordinärt boende. De har klarlagt att behovet att skapa en förändring av nuvarande arbetssätt är mycket angeläget. Kommunspecifika förutsättningar är att hemtjänsten bedrivs av privata utförare och inte i egen regi.

Status i december 2018 är att ett upphandlingsunderlag arbetats fram se bilaga 2. Den lösning som verkar förordas är en kombination av mekanisk och digital lösning.

5. Resultat

Förslag: Socialnämnden bör besluta om upphandling av nyckel fri lås hantering för hemtjänsten inom Vård och Omsorg vid Socialförvaltningen. Aktuell kravspecifikation bör baseras på aktuell utredning där mekanisk lösning motsvarande gångjärnslåsgömmor utgör grund för upphandlingen.

Den nuvarande lösningen för tids och insatsregistrering med stöd av NFC-taggar och smartphones är en digital lösning. Förslag medför att denna ordning består och att socialförvaltningen enligt förslag efter införande av mekaniska låsgömmor för en lösning som medför en kombination av digital och mekanisk lösning.

Den för utredningen avgörande knäckfrågan har varit ställningstagande till personlig nyckel som i Tierp eller inte (Heby). Båda fungerar utmärkt. Om rörligheten hos personal kommer att öka, personal arbetar på såväl säbo som hemtjänst så talar det för att inte använda sig av personliga nycklar. Alternativet blir då motsvarande Blue. Lösningen Blue innebär även att Digitala medicinskåp kan användas då de digitala låscylindrar som används skapar en sådan valmöjlighet. Utredningen bedömer båda alternativen som fullgoda då de bygger på mekaniska gångjärnslåsgömmor används till samtliga boende som beviljas hemtjänst egen regi och med privata utförare. Denna förändring utgör den viktigaste delen av en nyckelhanteringen som de facto kommer att medföra en nyckel fri hemtjänst.

Tidsvinster och ekonomiska vinster har enligt utredningen visat sig kunna bli betydande. Hemtjänsten spenderar ca 37 timmar per dygn med att hämta och lämna nycklar i dagsläget. Om tid inkluderas för hemsjukvården blir tiden 46 timmar.

Möjligheten till att återanvända utrustningen i form av låsgömmor medför att initial kostnad för inköp och montering utgör en investering där utrustningen används av flera boende under många år. En effektiv och billig förvaltning kan enkelt uppnås om ansvaret läggs på larmenheten inom vård och Omsorg, socialförvaltningen. Låsgömmor kan då installeras och demonteras samtidigt som trygghetslarm i varje ordinärt boende som beviljas trygghetslarm som socialtjänstinsats.

Erfarenheter från andra kommuner bör beaktas vid ett införande. En projektgrupp bör stödja verksamheten och vald leverantör efter avslutad upphandling. En framgångsfaktor är information. Stor vikt bör läggas på planering av information till brukare, anhöriga, fastighetsägare samt medarbetare inom socialförvaltningen.

Medarbetare som har erfarenhet från tidigare pilot samt larmenheten är särskilda lämpliga som resurs vid ett införande.

Införandet för ske till samtliga brukare enligt en fastställd leveransplan. Det inkluderar även brukare med LOV företag som utförare. Ingen kostnad bör debiteras dessa företag i likhet med trygghetslarm. Ett införandeprojekt som del av en

upphandling bör inkludera utvärdering och kvalitetssäkring så att kunskapsöverföring sker mellan leverantör och linjen i montering, demontering och övriga handhavande frågor.

Kostnaden idag för nyckelhanteringen drabbas av extra kostnader om 3 miljoner kronor i onödan för att hämta och lämna nycklar. Förslag enligt prisindikationer från potential leverantör medför en pay-back på investeringen om 1 år. Se bilaga 10.

6. Ekonomiska aspekter

Tabell 1:

Minuter	Östhammar	Alunda	Öregrund	Österbybruk Gimo	Gimo	Totalt
Hemtj	800,5	335	335	415	335	2220,5
SSK	114	114	114	114	114	570
Totalt	914,5	449	449	529	449	2790,5
				80		2790,5
Timmar						46,5
Kostnad/h						0
Htj 230 kr/h						8510
SSK 300 kr/h						(2850)
Totalt						8510

Kommentarer: Schabloner har tillämpats i beräkningar i tabell 1. Underlaget till grund för schablonberäkningarna är faktakontrollerade. Resultat i form av tidspillan och kostnader är inte exakta då arbetsdagarna inom hemtjänsten ser olika ut. Skillnader mellan dagar uppstår beroende på bl.a. förändringar av hälsotillstånd hos brukare som påverkar arbetsdagen samt tillgång till personal; bemanningsgrad, sjukfrånvaro m.m. Även väderförhållanden påverkar. En ren gissning är att tidspillan på vintermånaderna är högre än vad tabell 1 visar då framkomligheten för hemtjänstens bilar är sämre i snö och isförhållanden. Det indikerar att siffrorna i tabell 1 är försiktigt beräknade. Hur mycket större tidspillan och kostnaderna är om tillgång till exakta data funnits är dock oklart. Tabell 1 visar dock med all önskvärd tydlighet att tidspillan på grund av nyckelhämtning och nyckellämning tar mycket tid från värdeskapande aktiviteter enligt biståndsbeslut hos brukarna. Alunda har använts till grund för beräkningar för övriga hemtjänstområden exklusive Östhammars hemtjänstområde som utretts för sig. För Österbybruk har tid om 80 minuter lagts till för nattpatrull 3. Motsvarande tid för patrull 1 och 2 är 190 minuter och ingår i tiden för Östhammar, se bilaga 6.

Kostnaden för dagens hantering medför en stor betydande kostnad i försämrad arbetsmiljö för socialförvaltningens medarbetare; hemtjänstpersonal och sjuksköterskor inom hemsjukvården. Det medför även betydande kostnader i lön för

arbete med att hämta och lämna nycklar istället för tid hos brukare. Därtill kommer miljökonsekvenser i form av de transporter med bil som sker idag. Den tidigare piloten har varit till stor hjälp i arbetet. En normal arbetsdag ägnar socialförvaltningen 46,5 timmar åt att hämta och lämna nycklar. Fördelat på 37 timmar för hemtjänstpersonal och 9,5 timmar för hemsjukvården. Osäkerhet finns om vilken timkostnad som ska beräknas. En försiktig uppskattning om kostnad för lön har tillämpat för medarbetare inom hemtjänsten 230 kr i timmen inklusive arbetsgivaravgifter.

Angående sjuksköterskor och övrig personal inom hemsjukvården. På grund av tillämpad ersättningsmodell beaktas inte kostnaden i tidspillan ekonomiskt i aktuell beräkning. Att kostnaden för bemanningspersonal är väsentligt högre har inte heller beaktats. Däremot påverkas yrkesgruppernas arbetsmiljö av en förändring

Den totala kostnaden per dag om 8510 kronor mer arbetsdag (24 timmar) blir per månad 255 300 kronor (30 dagar).

En årskostnad är 3,06 milj.sek. Summan är högre än alla prisindikationer för inköp oaktat tillverkare för såväl digital som mekanisk lösning för införande av nyckel fri hemtjänst.

De uppgifter som framkommit under utredningen vid studiebesök samt med leverantörer visar att en digital lösning är dyrare än en mekanisk när det gäller inköpskostnad. Till den digital lösningen tillkommer även kostnad för systemanpassning. Därtill medför en digital lösning en väsentligt högre kostnad på sikt. Driften av mekanisk lösning kan ske av egen personal samtidigt som installation av trygghetslarm medans en digital lösning medför behov att anlita fackkunskap vid installation av elektroniska lås. Det kräver fackkunskap motsvarande låssmed vilket blir en extra kostnad vid varje enskild installation utöver inköpskostnaden. Lösningen Blue medför även att en kostnad för serviceavtal tillkommer; 3,6 eller 9 kronor per låsenhet beroende på vilket nivå på serviceavtal som väljs.

Angående återanvändning. Oaktat om personliga nycklar/ peggar väljs eller inte så utgörs grunden i den nyckel fria låshanteringen av lösgömmor. Dessa har lång livslängd (preliminärt 10 år) vilket medför att kostnad för användning sjunker overtiden; en låsgömma som kostar 2600 kr i inköp blir efter återanvändning en gång 1300 kr, två gånger 866 kronor o.s.v. Det medför att initial kostnad för inköp ska slås ut på livslängden och är därmed en investering rent ekonomiskt.

7. Slutsats

Frågeställningarna har varit;

1. Vad säger oss den tidigare genomförda piloten med nyckelgömmor i Östhammars kommun? Är slutsatser i den tidigare piloten fortfarande gångbara?

Svar: Behovet har som utredningen visat fortsatt sedan piloten 2013. Ja, tidigare pilot är i högsta grad relevant då dess grundproblem är olösta!

Förväntade effekter av utredningens förslag är minskad restid för hemtjänsten, hemsjukvården. Det skapar förutsättningar för en förbättrad rutt och tidsplanering. Det leder även till minskad stress och därmed en förbättrad arbetsmiljö. Ett minskat bilkörande har även en positiv effekt på miljön då utsläpp av koldioxid och tungmetaller reduceras. Förslaget ger även en betydande ekonomisk effekt då icke värdeskapande tid i bil reduceras vid samtliga enheter inom Östhammars kommuns hemtjänst och hemsjukvård.

2. Vilka alternativ finns det? Vad är att föredra en elektronisk eller fysisk låslösning?

Svar: Socialförvaltningen arbetar idag digitalt med nfc-taggar hos brukarna inom ordinärt boende. Denna funktion finns och fungerar. Dagens nyckelhantering behöver upphöra så fort som möjligt. Detta för att förbättra arbetsmiljö, effektivisera arbetet genom att reducera inte värdeskapande tid för att hämta och lämna nycklar. Denna tid är i dag betydande. Därtill kommer miljökostnader i form av biltransporter med bilar som släpper ut koldioxid och tungmetaller.

Slutsatsen är att en mekanisk lösning motsvarande med gångjärn stöds av erfarenheter från Tierp där detta system med nyckelgömmor en mekanisk låslösning införts och fungerar utmärkt. Erfarenheterna från tidigare pilot inom Östhammars kommun från 2013 är även så goda att grund föreligger för att införa den tidigare testade lösningen inom socialförvaltningen utan behov av ny pilot.

Det finns betydande effektvinster att uppnå om larmenhetens uppdrag kompletteras med ansvar för låsgömmor i förvaltning. Därigenom kan trygghetslarm och låsgömmor monteras och demonteras samtidigt vilket spar tid.

En rent digital lösning har utretts. It-kompetensen och servicen inom it-frågor är så bristfällig att en digital lösning allvarligt riskerar att förvärpa och motverka syfte med nyckelfri hemtjänst. En sådan lösning kräver även konfigurerings mot Pulsen. Endast en lösning som fungerar är något som önskas utan någon utveckling av mjukvaroprogram tillsammans med extern part.

En traditionell lösning i likhet med den som finns i Tierp fungerar utmärkt och har gjort det sedan införandet. Motsvarande gäller för Heby. Att dessa lösningar är både den bästa och säkraste för såväl personal som brukare stöd även av den framgångsrika pilot som genomfördes med just denna lösning 2013. Genom en

sådan lösning undviks även förseningar, sekunda leveranser och oväntade kostnadsökningar som erfarenhetsmässigt sker annars se ex Pulsen Combine.

8. Källor

Dokumentation;

- Bilaga 1 - Tierp
- Bilaga 2 - Heby
- Bilaga 3 - Norrtälje
- Bilaga 4 - Uppsala
- Bilaga 5 - Alunda
- Bilaga 6 - Östhammar
- Bilaga 7 - Vallonen
- Bilaga 8 - Aktivt stöd
- Bilaga 9 - Tidigare pilot
- Bilaga10 - Swedlock produktblad