

Socialnämnden

Kallelse

Nämnd	Socialnämnden
Datum och tid	2019-06-13, kl. 10.00
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 maj och juni 2019	4
5. Ekonomisk uppföljning per maj 2019	5
6. Tertialbokslut januari till april 2019	6
7. Socialnämndens årsbudget 2020 och verksamhetsplan 2021 2023	7
8. Information om ekonomi och verkställighet inom vård och omsorg	8
9. Verksamhetens nyckeltal för kvartal 1, 2019	9
10. Statistikrapport av ej verkställda gynnande beslut för kvartal 1, 2019	10
11. Begäran om ändring av socialnämndens beslut 2019/§ 62 gällande kvinnojouren Frejas ansökan om verksamhetsstöd för 2019	11
12. Översyn av landsbygdstaxi och sjötaxi	13
13. Skrivelse angående socialnämndens planerade avveckling av landsbygdstaxi samt sjötaxi	14
14. Uppföljning daglig verksamhet LOV Aktivt stöd	15
15. Uppföljning av hemtjänst enligt LOV Vallonens hemtjänst AB	16
16. Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete för kvartal 1, 2019	17
17. Information till förtroendevalda om arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöarbete	18
18. Rapporter	19
19. Tillkommande ärenden	19

Socialnämnden

1. Personärenden

Föredragande: Individ, och familjeomsorgschef Yvonne Wahlbeck, 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

Socialförvaltningens förslag

Redovisning av delegationsbeslut godkännes.

Ärendebeskrivning

Föreligger delegationslistor:

1. Arbetsutskottets protokoll 2019-05-22.
2. Beslut i vård- och omsorgsärenden 2019-05-01 t.o.m. 2019-05-31.
3. Beslut i individ- och familjeomsorgsärenden 2019-05-01 t.o.m. 2019-05-31.
4. Beslut i övriga ärenden registrerade 2019-05-01 t.o.m. 2019-05-31.

Beslutsunderlag

Delegationslistor i delegationsmappen
Handlingar i sekretessmappen

4. Information och anmälningsärenden maj och juni 2019

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 2019-05-22:

- Dialogmöte med Anhörigföreningen Edsvägen 2019-05-21. Diskussion om situationen på Edsvägen samt pågående förändringsarbete.
- Gemensam budgetdag i kommunen. Socialnämndens målbild och framtida prognos uppe på agendan.
- Socialchef deltog under Samhällsgalan anordnat av Dagens samhälle. Flera intressanta föreläsningar, bland annat om integrationen av nyanlända
- Sammanträde för HSVO:s samrådsgrupp 2019-05-14. Diskussioner angående Siths-kort, hjälpmedel i Uppsala län, digital e-signering inom regionen, samt införandet av Cosmic Link som ska ersätta PRATOR. Minnesanteckningar kommer läggas ut i arbetsrummet när de inkommer.
- Pågående arbete och avtalsförlängning för säker e-post med tillägg gällande digital signering för socialjouren.
- Sammanträde för HSVO tjänstemannaledning. Diskussioner angående relationen mellan HSVO tml samt rådet för social hållbarhet, nämnden för kunskapsstyrning. Information om effektiv och nära vård, samt assistans och egenvård. Minnesanteckningar finns i arbetsrummet.
- Information om demensdagen 2019.

Socialnämnden

Dnr SN-2019-43

Dpl 042

5. Ekonomisk uppföljning per maj 2019

Föredragande: Administrativ chef Torbjörn Nyqvist

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden tar del av redovisningen.

Socialnämnden uppdrar åt socialförvaltningen att arbeta vidare med redovisade åtgärder för ekonomi i balans.

Ärendebeskrivning

Redovisas ekonomisk uppföljning per maj 2019 samt åtgärdsplan för ekonomi i balans

Socialnämnden

Dnr SN-2019-115

Dpl 042

6. Tertialbokslut januari till april 2019

Handling A

Föredragande: Administrativ chef Torbjörn Nyqvist

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Redovisas resultatrapport för perioden 1 januari till 30 april 2019. I tertialrapporten redovisas måluppfyllelse för kommunfullmäktiges fastställda systemmätetal, status på de aktiviteter som ska städja måluppfyllelse samt helårsprognos.

Socialnämnden

Dnr SN-2019-98

Dpl 041

7. Socialnämndens årsbudget 2020 och verksamhetsplan 2021 2023

Handling B

Föredragande: Socialchef Håkan Dahlqvist

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden godkänner preliminär årsbudget för år 2020 och verksamhetsplanering för år 2021-2023.

Ärendebeskrivning

Socialnämndens internbudget för nästkommande år fastställs årligen i samband med att nämnden beslutar om delegering av budgetram till socialchef med rätten att vidaredelegera.

Föreligger första utkast till preliminär budget 2020 samt verksamhetsplan 2021-2023.

Socialnämnden

Dnr SN-2018-197

Dpl 730

8. Information om ekonomi och verkställighet inom vård och omsorg

Föredragande: Chef hemvård Johan Steinbrecher

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Redovisning och beskrivning av aktiviteter och åtgärder inom området hemtjänst, med anledning av det ekonomiska läget. Information om nuläge, målbild och aktiviteter för att nå målbild ekonomi i balans.

Redovisas volymökningar av beviljade timmar och antal personer per område, samt pågående arbete inom verksamheten på Edsvägen 16 (särskilt boende, hälso- och sjukvård samt hemtjänst) samt Öregrund.

Socialnämnden

Dnr SN-2019-94

Dpl 701

9. Verksamhetens nyckeltal för kvartal 1, 2019

Handling C

Föredragande: Administrativ chef Torbjörn Nyqvist, individ- och familjeomsorgschef Yvonne Wahlbeck och chef vård- och omsorgsutveckling Carina Kumlin

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden godkänner redovisningen.

Ärendebeskrivning

Redovisas nyckeltal för individ- och familjeomsorgen, handläggning vård och omsorg samt närvårdsenheten, kvartal 1, 2019.

Beslutsunderlag

Nyckeltalsstatistik för kvartal 1, 2019

Socialnämnden

Dnr SN-2019-114

Dpl 701

10. Statistikrapport av ej verkställda gynnande beslut för kvartal 1, 2019

Handling D

Föredragande: Chef vård- och omsorgsutveckling Carina Kumlin

Arbetsutskottets förslag

Statistikrapporten överlämnas till kommunfullmäktige.

Ärendebeskrivning

Enligt 16 kap § 6 h Socialtjänstlagen (SoL) ska socialnämnden kvartalsvis lämna en statistikrapport till fullmäktige över hur många av nämndens gynnande beslut enligt 4 kap 1 § SoL som inte har verkställts inom tre månader från dagen för respektive beslut. Nämnden ska vidare ange vilka typer av bistånd dessa beslut gäller och hur lång tid som har förflutit från dagen för respektive beslut. Samma rapporteringsskyldighet gäller för beslut som inte verkställs på nytt efter avbrott i verkställigheten. Det ska också framgå hur stor del av de ej verkställda besluten som gäller bistånd till kvinnor respektive män.

Enligt Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) § 28h gäller en motsvarande rapporteringsskyldighet för beslut om insatser enligt 9 § LSS.

Beslutsunderlag

Statistikrapport av ej verkställda gynnande beslut kvartal 1 2019.

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

Socialnämnden

Dnr SN-2019-57

Dpl 993

11. Begäran om ändring av socialnämndens beslut 2019/§ 62 gällande kvinnojouren Frejas ansökan om verksamhetsstöd för 2019

Handling E

Föredragande: Individ- och familjeomsorgschef Yvonne Wahlbeck och nämndsekreterare/utredare Fitim Kunushevci

Arbetsutskottets förslag

Socialnämndens beslut 2019/§ 62 kvarstår. Inga nya handlingar eller motiv till ändring av tidigare beslut har framkommit i Kvinnojouren Frejas begäran.

Kvinnojouren Freja ska efter genomförda insatser för 2019 redovisa till Socialnämnden vad det beviljade bidraget använts till. Om inriktningen i beslut 2019/§62 för det delvis beviljade verksamhetsstödet på 60 000 kronor ändras väsentligen kan bidraget återkrävas. Eventuella bidragsöverskott ska återbetalas till Socialnämnden.

Ärendebeskrivning

Kvinnojouren Freja inkommer 2019-04-26 med en begäran om att socialnämnden ska ompröva tidigare beslut. I ändringsunderlaget framgår att begärd ändring ska göras i enlighet med föreningens ansökan. Motiveringen till denna begäran är att beslutet om att sänka verksamhetsstödet väsentligen skadar föreningens arbete till den grad att verksamheten inte kan bedrivas vidare då medel i föreningens löpande förvaltning för lokalhyra till skyddat boende och besöksmottagning saknas.

Beslutsunderlag

- Ansökan om verksamhetsbidrag och verksamhetsplan 2019
- Verksamhetsberättelse 2018
- Begäran om omprövning
- Tjänsteutlåtande

Ärendets behandling

Kvinnojouren Freja inkommer 2019-02-15 med en ansökan om verksamhetsbidrag för 2019 med 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.

Socialnämnden

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

Under socialnämndens sammanträde 2019-04-10 behandlas ärendet och beslut fattas att kvinnojouren Freja ska beviljas verksamhetsbidrag med 60 000 kronor avseende fasta kostnader för jourtelefon via SOS alarm och rörliga självkostnader för enklare personlig och juridisk rådgivning. Socialnämnden beslutar vidare att resterande ansökt belopp avslås avseende fasta kostnader för skyddat boende i Östhammars kommun samt lokalkostnader för besöksmottagning. I ärendebeskrivningen motiveras beslutet med Kvinnojouren Frejas goda ekonomiska resultat under 2018 tillsammans med att hyres- och lokalkostnader inte faller inom ramen för planerad utförarverksamhet.

Beslutet skickas till

Kvinnojouren Freja
Socialförvaltningens ledningsgrupp

Socialnämnden

Dnr SN-2019-101

Dpl 736

12. Översyn av landsbygdstaxi och sjötaxi

Handling F

Föredragande: Socialchef Håkan Dahlqvist och chef myndighet vård och omsorg Agneta Rönnkvist

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden avvecklar beslut om parallell verksamhet till färdtjänst avseende landsbygdstaxi med bil och sjötaxi med båt succesivt. Befintliga beslut gäller fram tills beviljat slutdatum. Inga fler biståndsbeslut kommer handläggas.

Sammanfattning av ärendet

En utredning genomfördes 2019-04-25 för att undersöka förutsättningarna för att avveckla landsbygdstaxi med bil och sjötaxi med båt. Utredningen undersökte vidare hur nuvarande verksamhet fungerar idag, konsekvenserna av ett avvecklande och vilka typer av service som erbjuds i andra kommuner och regioner.

I dagsläget har 39 personer beviljats landsbygdstaxi med bil och sjötaxi med båt, varav 12 är bosatta på öar. Ingen annan kommun tillhandahåller landsbygdstaxi med bil och sjötaxi med båt parallellt till vanlig färdtjänst. Utredningen slog vidare fast att då det ”saknas krav på att erbjuda landsbygdstaxi med bil och sjötaxi med båt och ingen annan kommun erbjuder en motsvarande service anser nämnden att tjänsten ska avvecklas för att den service som kommunen erbjuder ska harmoniseras med övriga landets kommuner. Avvecklingen antas innebära att ekonomiska medel frigörs när ett nytt avtal upphandlas där enbart färdtjänst omfattas. I det fall behov föreligger att erbjuda en anropstyrd kollektivtrafik i linje med den service andra regioner erbjuder bör detta hanteras av Region Uppsala som är ansvarig för kollektivtrafiken i länet”.

Den låga andelen nyttjare av landsbygdstaxi med bil och sjötaxi med båt gör det ekonomiskt ohållbart för Socialnämnden att fortsätta bedriva verksamheten parallellt till färdtjänst. Avvecklande innebär en besparing av den rörliga kostnaden som 2018 uppgick till 188 842 kr för sjötaxi med båt. I enlighet med tidigare genomförd utredning kan det inte anses att Socialnämnden minskar nivån av service till medborgarna eftersom verksamheten varken är ett lagstyrt ansvarsområde eller erbjuds av någon annan kommun i Sverige.

Beslutsunderlag

- Utredning
- Åsikter bland nyttjare
- Tjänsteutlåtande

Socialnämnden

Ärendets behandling

Ärendet behandlades under socialnämndens arbetsutskott 2019-04-25 under namnet ”Översyn av glesbygdsfärdtjänst”. Under socialnämndens sammanträde 2019-05-06 beslutades att ärendet skulle utgå och åter komma upp för behandling under sammanträdet 2019-06-13.

För att inte förvirring ska uppstå har namnet ändrats från ”översyn av glesbygdsfärdtjänst” till ”översyn av landsbygdstaxi och sjötaxi” eftersom socialnämndens avsikt inte är att lägga ner färdtjänstverksamheten i sin helhet utan kompletterande verksamhet som inte är en del av socialnämndens lagstyrda ansvarsområde.

Beslutet skickas till

Socialchef Håkan Dahlqvist
Vård och omsorgschef Carina Kumlin
Områdeschef Agneta Rönnkvist
Roslagstaxi AB

Dnr SN-2019-128

Dpl 736

13. Skrivelse angående socialnämndens planerade avveckling av landsbygdstaxi samt sjötaxi**Handling G**

Föredragande: Chef myndighet vård och omsorg Agneta Rönnkvist

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden antar förslag till svar på skrivelse.

Sammanfattning av ärendet

Öbor har i en skrivelse till socialnämnden lyft frågan om eventuell nedläggning av parallell verksamhet till färdtjänst avseende landsbygdstaxi samt sjötaxi.

Föreligger inkommen skrivelse. Redovisas förslag till svar.

Beslutet skickas till

Person som lämnat skrivelsen

Socialnämnden

Dnr SN-2019-116

Dpl 70

14. Uppföljning daglig verksamhet LOV Aktivt stöd

Handling H

Föredragande: Utredare Oskar Johansson

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden godkänner 2018 års uppföljning av utförare enligt LOV inom daglig verksamhet som tillhandahålls av Aktivt stöd Uppland AB.

Ärendebeskrivning

Östhammars kommun tillämpar lagen om valfrihet, inom daglig verksamhet enligt LSS sedan 2010. Den dagliga verksamheten syftar till att ge sysselsättning med arbetsförberedande inriktning till funktionsnedsatta personer som är i yrkesverksam ålder, saknar meningsfull sysselsättning och inte utbildar sig.

Förvaltningen genomför en årlig uppföljning av utförare av hemtjänst enligt lagen om valfrihet. En uppföljning av Aktivt stöd Uppland AB har genomförts för 2018. Uppföljningen utgår från villkoren för verksamheten som regleras i förfrågningsunderlaget. Ett urval har gjorts utifrån relevans och tidigare års uppföljning. Områdena som undersökts är sociala avgifter, inkomna synpunkter och anmälningar, brukarundersökningen, kvalitetsledningssystem och rutiner för Lex Sarah anmälan, miljökrav, kvalifikationskrav för verksamhetschef, kollektivavtal och andelen undersköterskor. Det har också tagits in synpunkter från biståndshandläggare och vårdpersonal.

Beslutet skickas till

Chef myndighet vård och omsorg Agneta Rönnqvist
Chef vård och omsorgsutveckling Carina Kumlin
Stabschef Torbjörn Nyqvist
Utredare Oskar Johansson

Socialnämnden

Dnr SN-2019-117

Dpl 701

15. Uppföljning av hemtjänst enligt LOV Vallonens hemtjänst AB

Handling I

Föredragande: Utredare Oskar Johansson

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden godkänner 2018 års uppföljning av utförare enligt LOV inom hemtjänst som tillhandahålls av Vallonens hemtjänst AB.

Ärendebeskrivning

Östhammars kommun tillämpar lagen om valfrihet, inom daglig verksamhet enligt LSS sedan 2010. Den dagliga verksamheten syftar till att ge sysselsättning med arbetsförberedande inriktning till funktionsnedsatta personer som är i yrkesverksam ålder, saknar meningsfull sysselsättning och inte utbildar sig.

Förvaltningen genomför en årlig uppföljning av utförare av hemtjänst enligt lagen om valfrihet. En uppföljning av Vallonen hemtjänst AB har genomförts för 2018. Uppföljningen utgår från villkoren för verksamheten som regleras i förfrågningsunderlaget. Ett urval har gjorts utifrån relevans och tidigare års upp-följning. Områdena som undersökts är sociala avgifter, inkomna synpunkter och anmälningar, brukarundersökningen, kvalitetsledningssystem och rutiner för Lex Sarah anmälan, miljökrav, kvalifikationskrav för verksamhetschef, kollektivavtal och andelen undersköterskor. Det har också tagits in synpunkter från biståndshandläggare och vårdpersonal.

Beslutet skickas till

Chef myndighet vård och omsorg Agneta Rönnqvist
Chef vård och omsorgsutveckling Carina Kumlin
Stabschef Torbjörn Nyqvist
Utredare Oskar Johansson

Socialnämnden

Dnr SN-2019-93

Dpl 701

16. Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete för kvartal 1, 2019

Handling J

Föredragande: HR-Generalist Gabriella Westerberg

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Föreligger uppföljning av socialförvaltningens arbetsmiljöarbete till och med första kvartalet 2019.

Redovisas åtgärdsplan för socialförvaltningens arbetsmiljöarbete.

Beslutsunderlag

- Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete kvartal 1 2019

Beslutet skickas till

HR-Generalist Gabriella Westerberg
Socialchef Håkan Dahlqvist

Socialnämnden

Dnr SN-2019-120

Dpl 904

17. Information till förtroendevalda om arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöarbete

Handling K

Föredragande: Nämndsekreterare/utredare Fitim Kunushevci

Arbetsutskottets förslag

Socialnämnden tar del av informationen.

Ärendebeskrivning

Den 3 september besöker Arbetsmiljöverket kommunstyrelsens sammanträde för att informera om förtroendevaldas ansvar inom arbetsmiljöområdet. Även nämndsordföranden som inte sitter i KS och HR-chef med flera är inbjudna. Skriften Så klarar du arbetsmiljöansvaret (förtroendevaldas arbetsgivarroll i kommuner, landsting och regioner) kan fungera som inläsningsmaterial inför Arbetsmiljöverkets besök. Den ger en övergripande bild av de förtroendevaldas arbetsmiljöansvar och tar upp frågor om hur den som är förtroendevald kan arbeta för en god arbetsmiljö.

Relaterad information om arbetsmiljöarbete på Östhammars kommun kan också fungera som en fördjupning:

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter: Här framgår vem som har arbetsmiljöansvar, och vem som ska göra vad. Steg för steg, hela vägen från Kommunfullmäktige ner till chefer och enskilda medarbetare.

Lokalt samverkansavtal mellan Östhammars kommun och fackliga organisationer: Samverkan syftar (bland annat) till att främja hälsa och en god arbetsmiljö. Till exempel genom att arbetsmiljö är en del av arbetsplatsträffar (APT) och att parterna ska säkerställa att ett systematiskt arbetsmiljöarbete tillämpas.

Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud: Vår arbetsmiljöutbildning bygger på Suntarbetslivs utbildning i arbetsmiljö. Genom att chefer och skyddsombud går samma utbildning skapas en gemensam utgångspunkt för ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan. Förtroendevalda har möjlighet att gå utbildningen, i mån av plats.

Beslutsunderlag

- Bilaga: Skriften Så klarar du arbetsmiljöarbetet
- [Skriften så klarar du arbetsmiljöarbetet på webben](#)
- [Information om fördelning av arbetsmiljöuppgifter](#)
- [Information om Lokalt samverkansavtal mellan Östhammars kommun och fackliga organisationer](#)

Socialnämnden

- [Information om arbetsmiljöutbildningar](#)

Dnr SN-2019-7

Dpl 904

18. Rapporter

19. Tillkommande ärenden

Kommentarer till ekonomisk tertiär rapport

Socialnämnden

Postadress	Besöksadress/Reg.office	Telefon	Telefax	Organisationsnummer	Bankgiro
Box 66	Stångörsgatan 10	Nat 0173-860 00	Nat 0173-175 37	212000-0290	233-1361
S-742 21 Östhammar	Östhammar	Int +46 173 860 00	Int +46 173 175 37	V.A.T. No	PlusGiro
	www.osthammar.se	kommunen@osthammar.se		SE212000029001	1 31 70-6

Innehållsförteckning

1 Ekonomiskt utfall T1	3
2 Prognos helår	3
3 Investeringsprognos, helår	5

1 Ekonomiskt utfall T1

Verksamheterna inom vård och omsorg (VoO) har arbetat intensivt under hela år 2018 och inledningen av år 2019 för att komma i balans. Det har skett genom översyn av bemanningen vid ett flertal tillfällen på samtliga arbetsplatser där det sker 24/7 verksamhet. Inom samtliga verksamheter har en översyn av ledningsorganisationen genomförts för att öka möjligheten till tydligare styrning.

Inom särskilt boende redovisar två enheter nollresultat, två enheter närmar sin noll och en av enheterna brottas med större underskott. Orsaken är att det är svårt att anpassa trygg och säker omvårdnad, ekonomin och personalens arbetsmiljö och trivsel med varandra. Särskilt boende har under första tertiet sänkt sina kostnader med ca 2 mnkr i förhållande till samma period förra året

Inom hemtjänsten är problemställningen en annan då denna verksamhet finansieras genom ett fast timpris. Verksamheten har arbetat intensivt med att öka personalens arbetade tid hos brukaren då detta ökar utförarnas ersättning och därmed verksamhetens ekonomi. Bättre planering och mer sammanhållna insatser ska leda till lägre kostnader. Under första tertiet har utförd tid stigit från ca 44% till i slutet på april ca 60%. Nämnden har sedan tidigare fattat beslut om att utförd tid ska ligga på 62%. Detta har inte fram tills nu lett till några synbara besparingar på hemtjänsten. Men kostnaden ligger i befintlig personalstruktur och tar längre tid att anpassa vilket det nu ligger fokus på.

Hemsjukvården har omorganiserats och återfinns nu som sammanhållna verksamheter. Detta har lett till att förvaltningens möjlighet att rekrytera sjuksköterskor har ökat och därför har andelen hyrpersonal minskat. De flesta HSL verksamheter rapporterar därmed en ekonomi i balans.

Avvikelse återfinns även inom LSS på grund av tillkomsten av några tyngre ärenden. Verksamheten bedömer att ekonomin ska kunna åtgärdas under resten av året om inget oförutsett inträffar.

Inom individ och familjeomsorgen (IFO) har arbetat med genomlysning av samtliga HVB placeringar i syfte att hitta bättre och mer kostnadseffektiva insatser. Samtliga övriga insatser har omförhandlats för att sätta press på leverantörerna att sänka kostnaderna vid placeringar. IFO har fram till maj sänkt kostnaderna med uppskattningsvis 10 mnkr på årsbasis. Stort arbete med att rekrytera personal har också genomförts för att minska behovet av hyrpersonal. Tyvärr är den höga personalomsättningen en utmaning även om situationen senaste tiden har förbättrats.

2 Prognos helår

Prognos

Sammanfattning

Socialnämndens budgetram för 2019 uppgår till 486,8 mnkr, vilket är en ökning med 8,8 procent jämfört med föregående år. Socialnämnden prognostiserar för helåret ett underskott på -14 mnkr.

Förvaltningsövergripande verksamhet

De förvaltningsövergripande verksamheterna förväntas ge ett överskott om 6,0 mnkr*.

Individ- och familjeomsorg

Verksamheten prognostiserar ett nettounderskott på 8,2 mnkr där de större avvikelserna fördelas enligt nedan:

- Myndighetsutövning IFO, +1,5 mnkr
- Familjehem, -4,0 mnkr
- HVB/Stödboende/Boende, -2,0 mnkr
- Kontaktstöd BoU, -3,0 mnkr
- Ensamkommande, -1,0 mnkr

Avdelningen arbetar aktivt med att minska beroendet av socionomkonsulter och som en konsekvens av det förväntas kostnaderna vara 1,5 mnkr lägre än de budgeterade.

Behovet av insatser för barn och unga har ökat och med utvecklingen följer ökade kostnader. Prognosen för 2019 ger ett underskott på -9 mnkr där underskottet fördelas -4 för familjehem, -2 HVB barn och unga och -3 för kontaktstöd.

Verksamheten ensamkommande barn beräknas leverera ett underskott på -1,0 mnkr för 2019. Verksamheten har genomgått stora förändringar de senaste åren, med en kraftig uppgång 2015 och sedan 2017 ett kraftigt minskat behov av insatser. Verksamheten står fortsatt inför stora utmaningar att anpassa verksamheten efter det minskade behovet.

Vård och omsorg

Verksamheten prognostiserar ett nettounderskott på 11,8 mnkr där de större avvikelserna fördelas enligt nedan:

- Gemensamt VoO, +1,9 mnkr
- Hemtjänst, egen regi -11,6 mnkr
- Hemtjänst, beställare - 1,7 mnkr
- Särskilt boende, äldre, -3,4 mnkr
- Bostad med särskild service vuxna, LSS, -1,0 mnkr
- Personlig assistans, egen regi, + 1,0 mnkr
- Korttidsvistelse, egen regi, LSS, + 0,9 mnkr

Hemtjänsten i egen regi har ökat effektivitet jämfört med förra året med en lägre kostnad per utförd timme men förväntas fortsatt generera ett stort underskott om - 11,6 mnkr. Antalet utförda timmar inom hemtjänst har också ökat och förväntas fortsätta öka under året vilket ger en prognos om ett underskott även för de budgeterade hemtjänsttimmarna på -1,7 mnkr.

Särskilt boende, äldre beräknas under 2019 leverera ett underskott på -3,9 mnkr. Likt övriga verksamheter kan detta underskott framförallt förklaras av personalkostnader som överskrider budget. Här finns en framtagen handlingsplan som förväntas minska kostnaderna, vilket beskrivs mer utförligt i avsnittet "Åtgärder" senare i rapporten.

Även om allt fler verksamheter går allt bättre ekonomiskt så är osäkerheten inför sommaren större än tidigare år. Av tidigare år vet vi att extraordinära åtgärder för att säkerställa bemanningen under sommaren slår hårt mot ekonomin.

* I de redovisade siffrorna ingår de tillfälliga resursutökningar som endast gäller för 2019.

Åtgärder

För vård och omsorg har följande åtgärder vidtagits:

- Se över rutinerna gällande korttidsbemanning inom särskilt boende, och få följsamhet mot bemanningskraven som sattes inför budget 2019, beräknas ge 1,2 mnkr
- Genomlysning av brukargruppen som omfattas av hemsjukvård.
- Översyn av schema inom hemtjänsten. Tur kan kortas ner både kväll och dag
- Arbete med förbättrad logistikplanering inom hemtjänsten för att uppnå 62% debiteringsgrad (nämndens mål). I dag ett snitt på 57,5%
- Nyckelfri hemtjänst from okt, beräknas till 0,3 mnkr
- Genomgång av beslut gällande kontaktpersoner, beräknas ge 0,3 mnkr
- Översyn bemanning LSS boenden, 1,0 mnkr

Utöver detta pågår en dialog med Region Uppsala om samnyttjande av HSL personal.

För IFO är följande handlingsplan framtagen

- Ytterligare genomgång av placeringar beräknas ge 4 mnkr.
- Genomgång av samtliga beslut gällande kontaktstöd beräknas spara 1 mnkr
- Genomgång av externa placeringar EKB beräknas spara 1,5 mnkr
- Avyttring av lokal för ensamkommande. Om den hyrs ut till annan 2 mnkr
- Fortsatt genomgång av konsulent stöttat familjehem ca 0,5 mnkr
- Till årets slut avsluta alla konsulter ca 2 mnkr

Socialförvaltningens stab har även setts över. Antalet utredare har minskat med en befattning och förvaltningens HR generalist kommer organisatoriskt överföras till centrala HR.

3 Investeringsprognos, helår

Investeringsprognos, helår

Vilka projekt avviker

Projektet nyckelfri hemtjänst har påskyndats vilket kommer innebära att hela investeringskostnaden kommer att hamna på 2019 års budget. I tidigare plan låg halva investeringen på år 2020.



Årsbudget 2020, Plan 2021-2023

Socialnämnden, 2019

Innehållsförteckning

1	Verksamhetsplan.....	3
1.1	Verksamhetsområde.....	3
1.2	Omvärldsanalys	3
1.3	Kommunfullmäktiges strategiska inriktningsområden	4
1.4	Övriga mål och riktlinjer.....	7
1.5	Verksamhetsförändringar och konsekvenser 2020.....	8
1.6	Verksamheten 2020-2022.....	12
1.7	Kvantitet och kvalitet	12
1.8	Investeringar	13
1.9	Tabeller.....	14

1 Verksamhetsplan

1.1 Verksamhetsområde

Socialnämndens uppgift är att bedriva verksamhet i enlighet med socialtjänstlag, lag om stöd och service till vissa funktionshindrade och hälso- och sjukvårdslag upp till kommunal nivå, omfattande:

- individ- och familjeomsorg
- äldreomsorg
- stöd till personer med funktionsvariationer
- uppsökande, förebyggande och öppna insatser
- färdtjänst

1.2 Omvärldsanalys

Under ett antal år har svensk ekonomi haft en hög tillväxttakt. **Drivkrafterna** bakom den ekonomiska utvecklingen är i huvudsak inhemska och beror till stor del på att Sveriges befolkning ökat markant under kort tid. Resultatet har varit en stigande inhemsk konsumtion, ökad sysselsättning, förstärkt BNP och ett starkare skatteunderlag. Tillväxttakten väntas ha nått sin topp 2019 och förväntas nu mattas av, vilket påverkar de offentliga finanserna.

Kommunernas ekonomiska situation är känslig för variationer i demografin. Det tydligaste exemplet är demografiförändringarna med antalet ökade barn och äldre som direkt kopplas till behov av skola, vård och omsorg.

Kommunernas skatteintäkter väntas inte öka tillräckligt mycket för att kunna finansiera kommande kostnader för befolkningstillväxten och förändringarna i ålderssammansättning. Skälet är förändringar i befolkningsstrukturen som i sin tur påverkar sysselsättning och arbetslöshet. Nyanlända är en sådan grupp där det finns mycket utrymme för ökad sysselsättningsgrad, vilket skulle främja möjligheten till ekonomisk utveckling.

Globalt sett förväntas migrationen öka ytterligare i framtiden i kölvattnet av ekonomiska skillnader, krig och konflikter samt klimatförändringar. Sverige placerar sig väl i internationella jämförelser och är en trygg och välmående plats på jorden. Mellan åren 2020 och 2022 beräknas drygt 150 000 personer söka uppehållstillstånd som asylansökande eller anhörig till någon redan boende i landet. Denna invandring skiljer sig från exempelvis arbetskraftsinvandring genom att medföra ett större åtagande för både staten och kommunerna.

Med en mer blandad befolkning med bakgrund i fler kulturer ändras också det utbud och den service som efterfrågas och det lokala utbudet jämförs med storstadsutbudet. Samtidigt finns en utmaning i att integrera nyanlända på arbetsmarknad och i utbildning.

Teknikutvecklingen bidrar till nya lösningar och förändrade metoder men har också en direkt påverkan på vårt sätt att leva och förhålla oss till omvärlden. Det gäller framförallt den snabba

utvecklingen av internet och mobil kommunikation under de senaste årtiondena. Framstegen inom IT har varit så stora att knappast någon del av människors vardag är opåverkad.

Omställningen ställer stora krav på utbildningssektorn att utbilda rätt kompetenser inför morgondagens arbetsmarknad. Vissa forskare menar att utvecklingen inte nödvändigtvis utgör ett problem med tanke på den krympande arbetsstyrkan i många utvecklade länder. Den stora utmaningen blir istället att säkerställa de kompetenser som efterfrågas av befolkningen i framtiden. En annan fråga gäller i vilken grad samhället kommer efterfråga och acceptera automatisering, exempelvis inom omsorgen.

Med större konkurrens om kompetenser behöver organisationer arbeta mer med sin attraktivitet. Om man inte kan konkurrera med lönen så blir erbjudandet av attraktiva tjänster i vidare mening en nyckelfråga. Det handlar exempelvis om att ha kul på jobbet, att göra något meningsfullt och att kunna vara med och påverka arbetets utformning. Med ökad konkurrens om rätt kompetens blir det allt viktigare att kunna bemöta medarbetares högre krav på inflytande och flexibilitet.

Trycket på miljön ökar också genom miljöförstöring och ett överutnyttjande av naturresurser. Lokala livsmiljöer försämras eller förstörs, luftkvaliteten påverkas och mark och vatten förgiftas. Det finns en risk att kommande generationer berövas möjligheter som i dag tas för givna. Utvecklingen har förvärrats av den snabba ekonomiska tillväxten i världen under de senaste årtiondena. Samtidigt har forskare påvisat ett samband mellan materiellt välstånd och intresset för miljöfrågor. Forskning visar att miljöengagemanget i Västeuropa växer i takt med att befolkningen får det allt bättre.

Sverige har än så länge bara påverkats i mindre grad av den globala klimatförändringen jämfört med andra miljöproblem. Förväntningen är att extremväder kommer att bli allt vanligare i takt med att klimatförändringen blir mer påtaglig, vilket torkan och värmen sommaren 2018 eventuellt kan ha varit en försmak av.

Sverige utmärker sig i internationell jämförelse med att ha de starkaste individorienterade värderingarna. Ett synsätt som lägger stor vikt vid individen, valfrihet och jämställdhet. Den globala trenden är att individorienterade värderingar har vuxit sig starkare och att traditionella mer konservativa har försvagats i ett längre perspektiv. Individen står allt mer i centrum. Den ökade individualiseringen tillsammans med ökad kunskapsnivå bland invånarna höjer kraven och förväntningarna på tjänster, inte minst på välfärdstjänsterna.

1.3 Kommunfullmäktiges strategiska inriktningsområden

En attraktiv och växande kommun

Östhammar har under de senare åren ökat avseende invånarantal. Statistik pekar på att under 2016-2018 har Östhammar ökat med cirka 500 personer. Samtidigt har personer i åldersspannet 65 + ökat med cirka 400 personer. Åldersdemografiska faktorer redovisas mer utförligt under avsnittet "*Verksamhetsförändringar och konsekvenser 2020*".

Den stora flyktingströmmen under hösten 2015 har nu till stora delar lämnat statens ansvar i etableringen och återfinns självständigt ute i samhället. Även om delar av nysvenskarna valt att lämna kommunen består en del av kommunens befolkningsökning av denna grupp. Som

beskrivs i omvärldsanalysen förväntas även nya typer av flyktingströmmar bli aktuella.

Tillväxten av exempelvis dessa grupper skapar både möjligheter och utmaningar. Allt fler nysvenskar väljer att arbeta inom socialförvaltningens verksamheter, vilket är positivt. Socialförvaltningen förväntas däremot öka insatserna för kompetensutvecklingen av denna nya målgrupp, då vissa i gruppen saknar undersköterskeutbildning. Inom vård och omsorg ser vi ökade behov inom samtliga verksamhetsgrenar, exempelvis hemtjänst, samtliga boendeformer och kommunal hälso- och sjukvård utifrån åldersdemografen. Utmaningarna inom individ- och familjeomsorgen tenderar också att öka i paritet med befolkningstillväxten. Inom vissa områden ökar behovet av socialtjänstens stöd i betydligt större omfattning än vad som kan anses kunna härledas till befolkningsökningen.

För att kunna skapa ett effektivt hälso- och sjukvårdssystem i framtiden som är nära invånarna krävs samordning och samarbete på alla nivåer i regionen, oavsett huvudmannaskap och hur vården är organiserad. Region Uppsala behöver tillsammans med kommunerna få till stånd en långsiktig förändring så att bättre förutsättningar skapas för att kunna garantera en effektiv och sammanhållen vård nära brukarna. En omställning till en effektiv och nära vård 2030 handlar om att både öka närhet och koncentration av vård, vilket innebär att det behövs decentralisering och centralisering samtidigt. Det utvecklingsarbete som påbörjades under 2019 kommer fortsätta under de kommande åren.

Utöver den generiska tillväxten utifrån befolkningsdemografen tenderar även vårdbehovens komplexitet att tillta. Det i sin tur ökar kraven på en bredare kompetens hos personalen som förvaltningen till stora delar måste säkerställa genom omfattande kompetensutvecklingsinsatser de kommande åren.

Trots en ökad befolkning fortsätter problematiken med kompetensförsörjningen av ny personal att kvarstå. Svårigheterna att växa personellt för att möta det kommande vårdbehovet som prognosticerats under de närmaste åren är en allt större utmaning. Utbudet av attraktiva boendeformer för nyanställda är klart begränsade, vilket medför att rekryteringsarbetet försvåras ytterligare. Många väljer att bosätta sig i Uppsala, vilket riskerar över tid att leda till kortare anställningar och högre personalomsättning. Det är av största vikt att arbetet med att förbättra det reella erbjudandet inom ramen för attraktiv arbetsgivare fortsätter.

Som beskrevs i omvärldsanalysen finns ett personellt resurstillskott inom ramen för deltidsarbete. Högsta prioritet måste läggas på införandet av heltid för att kunna attrahera ny personal, samt tillvarata den resurs som finns tillgänglig inom ramen för nuvarande anställningar. Det är dock en utmaning att inom vårdens 24/7 verksamhet bedriva kostnadseffektiv personalplanering på heltid som medför attraktiva arbeten och god arbetsmiljö

En hållbar kommun

Som tidigare nämnts ökar andelen nysvenskar. För att skapa förutsättningar för god integration i samhället är arbete och boende två viktiga delar av integrationsarbetet. Inom socialnämndens ansvarsområde finns gott om arbetstillfällen i framtiden. Det är dock av största vikt att alla aktörer i integrationsarbetet förstår vikten av att kommunicera det ökade kompetenskravet som återfinns inom nämndens område. Nysvenskarnas integration i

samhället kan medföra kulturkrockar, då olika sedvänjor och förhållningssätt skiljer sig mellan och inom olika kulturer. En viktig fråga är att nysvenskarna tar del av förväntade beteenden i det svenska samhället, samtidigt som arbete med att öka förståelse och tolerans för andras kulturer fortsätter. Vid all övergripande planering av nämndens uppdrag bör detta beaktas.

Utveckling av arbetsmarknaden och dess påverkan på sysselsättningen utvecklas troligtvis negativt om befarad konjunkturedgång blir en realitet. Andelen innevånare som söker försörjningsstöd förväntas öka samtidigt som tillgången på tillgänglig personal ökar i samband med en eventuell lågkonjunktur. Förutsättningarna för kompetensomställning med hjälp av vuxenutbildningen och dess olika utbildningsformer bör utredas i samverkan med barn- och utbildningsnämnden.

Socialnämnden bedömer att antalet brukare i behov av anpassade boenden kommer att öka. Den planering som genomfördes under år 2019 bör tidssättas och realiseras under perioden år 2020-2022. Vid dialoger med medborgarna framkommer tydlig efterfrågan på trygghetsbostäder i olika former. Socialnämnden lyfter i samtliga remissvar på översiktsplaner och detaljplaner vikten av att avsätta mark till trygghetsboenden. Det är viktigt att kommunen också aktivt stimulerar framväxten av fler trygghetsboenden inom kommunens tätorter.

Fysisk aktivitet för äldre tillsammans med förebyggande arbete skapar förutsättningar för den enskilde att behålla sin självständighet lång upp i åldrarna. Det är ett viktigt folkhälsoarbete att förutsättningarna för äldres möjlighet att delta i fysiska aktiviteter förbättras. Utifrån ett hållbarhetsperspektiv vore det önskvärt att ha lika stor idrottsverksamhet för äldre som för ungdomar, även om aktiviteterna kan skilja sig åt. Socialnämnden bör tillsammans med Kultur och fritidsnämnden upprätta en gemensam strategi med tillhörande handlingsplan som driver utvecklingen i den riktningen.

En lärande kommun

Under år 2018 och 2019 har de statliga aktörerna Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen ytterligare minskat sin exponering ute i primärkommunerna. Försäkringskassan har intagit en tydligare roll av att vara ersättningsutbetalare och Arbetsförmedlingen har minskat sin fysiska närvaro i kommunerna. Detta skapar nya utmaningar att hitta nya samverkansformer i de områden som är gemensamma för parterna. En kvalificerad gissning är att förväntningarna på kommunernas ansvarstagande kommer att öka.

Regeringen utreder för närvarande både en ny Socialtjänstlag (SoL) och sedan tidigare pågår en omarbetning av Lagen om stöd och service (LSS/LASS). Vad detta kan få för konsekvenser för Socialnämnden är för närvarande oklart. De som har kommunicerats utifrån delbetänkanden inom SoL indikerar att kommunerna får ett utökat ansvar att stödja medborgarna i form av exempelvis biståndsfria insatser. Avseende LSS förväntas ändringarna tydliggöra kommunernas och Försäkringskassans respektive ansvarsområden.

Barnkonventionen kommer från och med 1 januari 2020 bli svensk lag efter att tidigare varit bunden till svensk lagstiftning genom avtal. Översyn och genomlysning av samtliga stöddokument bör ske för att säkerställa att dessa överensstämmer med den nya lagstiftningen.

Införande av e-tjänster måste påskyndas för att skapa tydligare mervärden för innevånarna.

Ansökan till fler service- och biståndsinsatser måste kunna ske som E-tjänster. Även vid direkt insats av personlig omvårdnad bör detta kunna ske med eller med stöd av ny teknik.

Samverkan med regionens gemensamma FoU-verksamhet har förstärkts de senaste åren. Det är viktigt att socialnämnden har en genomtänkt strategi för hur verksamheten ska ta emot och tillämpa ny kunskap. I och med att allt mer kunskap tillhandahålls ökar möjligheten till införandet av evidensbaserad praktik. Detta innebär att allt mer tid måste avsättas för inhämtning av kunskap, vilket i ett första skede leder till minskad effektivitet utifrån ett produktionsperspektiv. På sikt kommer denna arbetsmetod öka möjligheten till uppföljning och utvärdering, vilket kommer förbättra kvaliteten och insatserna.

För att ökad intern samverkan mellan förvaltningarna ska kunna tillämpas i syfte att skapa samordning och effektivisering bör tydligare gränssnitt utarbetas mellan förvaltningarna. Verksamheter som genomförs gemensamt eller på flera ställen bör samordnas och utföras av en förvaltning. Samtliga förvaltningar måste utveckla sin interna beställar- och leveransförmåga i syfte att skapa en effektivare organisation.

En öppen kommun

Utvecklandet av samverkan med regionen kommer över tid att förstärkas. Detta skapar många utmaningar i form av historiska uppgörelser och inarbetade resursfördelningsmodeller som behöver omprövas. Det är av största vikt att dessa historiska arv lämnas och att nya överenskommelser upprättas där målet är mer service med samma eller mindre resurser och med brukaren i fokus. En ny tid kräver nya sätt att tänka och en gemensam framtida målbild för bägge organisationerna avseende synen på samverkan.

Ideella sektorn är en resurs som hitintills varit underskattad. I alla fall då det avser den grupp i samhället som inte valt att organisera sig i traditionella nätverk, exempelvis pensionärs- och diagnosföreningar. Det finns en stor kraft i det civila samhället och en önskan om att vara med och bidra. Detta märks tydligt vid större ansträngningar på samhället, exempelvis under flyktingsituationen hösten 2015 och torkan 2018. Att avsätta resurser för att koordinera denna kraft i samhället skulle frigöra mervärde både för utföraren och brukaren samt bidra positivt till samhällsutvecklingen.

Som tidigare nämnts finns ett väl utbyggt samarbete med etablerade föreningar i samhället. Med dessa finns en god och utvecklad dialog som över åren i sig blivit en etablerad mötesform. Då utvecklingen går allt snabbare är det viktigt att hitta nya kanaler och mötesplatser för att möta framtidens medborgare och brukargrupper i syfte att finna nya strömningar och behov.

1.4 Övriga mål och riktlinjer

Ökad psykisk ohälsa

Regionen har stora utmaningar med personalförsörjningen inom psykiatri, vilket i sin tur skapar svårigheter med att stödja kommunen i arbetet med ökad psykisk ohälsa ute i samhället. I synnerhet ökar behoven främst inom områdena neuropsykiatri och missbruksvård. Antalet ökade ansökningar om hjälp inom området komplexa diagnoser och

dubbeldiagnoser syns tydligt och inom området spelmissbruk har ett ökat behov kunnat identifieras. Arbetet med brukargruppen försvåras av att ett flertal har svårigheter att hantera det svenska språket.

Den begränsade tillgängligheten till Barn- och ungdomspsykiatri (BUP) inverkar på handläggningen av barn och unga. Detta innebär att socialförvaltningen riskerar vidta insatser innan barnet eller familjen till fullo har utretts, vilket leder till förlängd ovisshet för familjen och ökad belastning för socialnämndens verksamheter.

Jämställdhet

En viktig del i socialnämndens arbete är att kartlägga och analysera hur nämndens resurser fördelas bland män och kvinnor. Under 2020 kommer en rapport produceras som tydligt beskriver hur nämndens resurser konsumeras utifrån ett manligt-kvinnligt perspektiv. Utifrån denna analys bör sedan förslag på stöddokument avseende bedömningskriterier och värderingsstyrningsinstrument tas fram.

Miljö

Även om Sverige i allmänhet och Östhammar i synnerhet står sig bra ut i jämförelse avseende miljöpåverkande faktorer bör detta arbete fortsätta. Antalet transporter som sker med miljövänliga fordon ska fortsätta att öka och tjänsteresor bör ifrågasättas om möjlighet till digitala möten finns. Ny teknik som kan minska på transporter till och från brukarna ska prövas i första hand, exempelvis arbetet med nyckelfri hemtjänst. Miljöfrågor ska beaktas vid alla förändringar inom socialnämndens verksamhetsområden. I samband med utveckling av ny verksamhet och ombyggnation av äldre bör förnybara alternativa energikällor och eller energibesparande åtgärder utredas.

1.5 Verksamhetsförändringar och konsekvenser 2020

Fakta volymförändringar

Demografiska förändringar ger en ökad andel äldre i kommunen och ett ökat behov av vård och omsorg. Befolkningsökningen för den äldre befolkningen, 65+ år, har mellan åren 2015-2018 legat på drygt två procent per år, och att ökningen har varit störst i gruppen 80+. Tittar man på demografiska framskrivningar ser vi att förändringen för innevarande och kommande år fortsätter ligga på runt två procent. Ökningstakten fortsätter vara störst i den äldre delen, 80+ år.

Folkmängd efter ålder och år	2015	2016	2017	2018	2019*	2020*	2021*
65-79 år	4 196	4 273	4 365	4 449	4 503	4 552	4 596
80+ år	1 347	1 389	1 430	1 462	1 529	1 562	1 620
65+ år	5 543	5 662	5 795	5 911	6 032	6 114	6 216
Totalt	21 563	21 822	21 927	22 048			
0-64 år	16 020	16 160	16 132	16 137			
% förändring 65-79 år		1,8%	2,2%	1,9%	1,2%	1,1%	1,0%
% förändring 80+ år		3,1%	3,0%	2,2%	4,6%	2,2%	3,7%
% förändring 65+ år		2,1%	2,3%	2,0%	2,0%	1,4%	1,7%
*Underlag hämtat från SCB prognos från 2015							

För att få fram de förväntade volymförändringarna inom äldreomsorgens olika insatser behöver man koppla ihop befolkningsprognosen med ett antagande kring behovet av äldreomsorg.

Hemtjänst och särskilt boende

Antalet hemtjänsttagare i kommunen är drygt 520 och det genomsnittliga antalet beviljade timmar uppgår i dagsläget till cirka 23 timmar i månaden. Med tanke på att ökningen av befolkningen i den äldre delen av befolkningen, 80 +, förväntas öka med mellan två till fyra procent, kan man också förvänta sig en motsvarande förändring av behovet både vad gäller antalet brukare och antalet beviljade timmar.

Om man också tar hänsyn till att antalet befintliga platser i kommunens särskilda boenden inte kommer ändras till 2020 kan man anta att brukare med många beviljade timmar stannar längre med insatsen hemtjänst. I tabellen nedan antas att genomsnittligt antal beviljade timmar per brukare och månad ökar med cirka 4 procent. För 2020 och framåt beräknas också att timkostnaden ökar med 2,25 procent.

Kostnad hemtjänst, tkr	2018	2019*	2020*	2021*
Hemtjänsttagare 65+, antal	514	525	532	541
Genomsnittligt antal beviljade timmar	23	23	24	24
Antal beviljade timmar	141 769	144 884	153 192	155 748
Genomsnittlig timkostnad/beviljade timmar	531	561	574	587
Total kostnad, tkr	75 277	81 340	87 939	91 418
Förändring, tkr		6 063	6 599	3 479
*Underlag hämtat från SCB prognos från 2015				
Total kostnad för 2019 är tagen från mars prognosen				

För att göra en bedömning över hur demografin kan förväntas påverka de totala kostnaderna inom äldreomsorgen kan man använda sig av uppgifter från Kolada och öppna jämförelser som för 2017 ger att äldreomsorgen kostade 230 645 kronor per år och invånare i kommunen över 80 år.

I tabellen kan man se beräknad utveckling fram till 2021. På samma sätt som för hemtjänsten så beräknas pris och lön påverka kostnad med 2,25 procent.

Kostnad äldreomsorg	2018	2019*	2020*	2021*
Antal 80+ år	1 462	1 529	1 562	1 620
Kostnad tkr för äldreomsorg/inv 80+ år**	235 835	241 141	246 566	252 114
Total kostnad	344 790	368 704	385 137	408 425
Förändring		23 914	16 433	23 288
*Underlag hämtat från SCB prognos från 2015				
**Uppgifter från Kolada				

Tillkommande resursbehov

Område 2020	Kostnad, tkr
Volymtillväxt hemtjänst	5 000
Se tabell över demografisk utveckling.	
Gruppboendestäder Flyttas till år 2021	5 700
Serviceboendestäder 5 st Flyttas till år 2021	1 095
Underlag för behov av LSS bostäder finns i nämndsärende SN-2019-85	
Utökad budget BoU placeringar	4 000
Barn och ungdom har historiskt haft få HVB/stödboende placeringar, och har på grund av det inte haft en budget för detta. Hösten 2017 ökade behovet och var som mest uppe i 8 placeringar. Åskandet om 7,3 mnkr är beräknat på 2 årsplaceringar med genomsnittlig dygnskostnad om 5 000 kr.	
Totalt	10 095

Digitalisering, IT och kommunikation

Artificiell intelligens (AI) kommer i framtiden skapa nya möjligheter inom olika områden som berör socialnämndens verksamheter. För tillfället är endast snäv AI tillgängligt och applicerbart, vilket innebär intelligens som uppvisar människointelligens inom specifika områden som exempelvis bildigenkänning eller vid kompletterande beslutsstöd på olika nivåer. Under året kommer ett projekt inledas för egenvård inom regionen som kommer bli föremål för snäv AI. Även enklare digitaliserade tjänster som exempelvis medicinutdelning, självtester och behandlingsprogram kommer att delvis införa olika komplement baserade på snäv AI.

Den digitala utvecklingen har genom föreställningen kring Internet of Things (IoT) förändrat förutsättningarna för hur den offentliga sektorns framtida välfärd kommer se ut. Genom att

alltfler enheter dagligen ansluts till internet ökar möjligheterna till en smartare kommunikation och integrering mellan olika system och enheter. Detta minskar behovet av olika resurser, samtidigt som det möjliggör en effektiv användning av välfärdstjänster samt ett proaktivt förhållningssätt som kan bidra till ny kunskap inom socialnämndens olika verksamhetsområden.

Hälso-och sjukvården är ett av de ledande områdena som användningen av IoT effektiviserat och utvecklat genom exempelvis möjliggörandet av övervakning på distans, smartare och säkrare medicinering, hälsofrämjande egenmätning samt effektivare och säkrare vårdprocesser. För att klara av framtidens välfärdsutmaningar är det ytterst viktigt att socialnämnden ligger i framkant och applicerar ny teknik baserad på IoT

Socialnämndens arbete gällande utökade trygghetsskapande insatser för brukarna med hjälp av ny teknik och införandet av digital tillsyn inom särskilt boende ska fortsätta utvecklas och prioriteras. Områden som larm och positionering är områden som kommer behövas stärkas ytterligare i framtiden. Digital infrastruktur ska utvecklas i våra boendeformer, vilket underlättar för brukarna att upprätthålla en nära kontakt med anhöriga via digitala hjälpmedel.

Personalperspektivet

Arbetsmiljön är det viktigaste området att fokusera på de kommande åren. Första steget i detta arbete är att skapa förutsättningar för cheferna att bedriva ett nära ledarskap. I detta ligger alltifrån uppdragens omfattning, samt antalet underställda medarbetare. Även de intilliggande stödsystemen för chefer bör utvecklas till att bli mer väsentliga i innehållet än dagens stödsystem som endast utgår kring informationsinsamlande. Baspersonalens uppdrag måste tydliggöras och möjligheten till den enskildes delaktighet i arbetets planering måste stärkas.

Bristen på personalkontinuitet är fortfarande en stor utmaning som skapar stora påfrestningar på organisationen. Kompetensplaner och olika förmånspaket måste arbetas fram, men också finansieras. Nya organisatoriska arbetsformer med andra kompetenser måste etableras för att möta bristen på socionomer och legitimerad personal. Om förvaltningen ska lyckas med att hitta rätt kompetens till framtidens tjänster måste arbetsgivaren "Östhammars kommun" ytterligare bygga upp sin framtoning som en god arbetsgivare.

För att det ska kunna ske måste förmågan att attrahera, rekrytera, behåll och utveckla medarbetare kraftfullt stärkas. Det omfattande arbetet med digitalisering och teknik som pågår och berör alla delar av förvaltningen ställer höga krav på förmåga för den enskilde medarbetaren att ta till sig ny teknik och nya arbetsätt. För förvaltningen medför det samtidigt krav på omfattande och väl genomförda utbildningsinsatser kopplat till teknikens införande.

Att förvaltningen med dess chefer och medarbetare är en lärande organisation är viktigt i en snabbt föränderlig verksamhet. Delaktighet och information är därför två andra centrala begrepp som genomsyrar de åtgärder som ska vidtas. Personalens kompetens och vilja till förändring är en viktig del i att skapa möjligheter till utveckling för den enskilde och verksamheten. Om förvaltningen i framtiden ska vara en attraktiv arbetsgivare, där både befintliga och potentiella medarbetare trivs, måste möjlighet att utveckla sin kompetens vara omfattande och tydlig för den enskilde.

En strategi kring lönebildning, trohetslöner och kompetensutveckling med tydliga

kompetenstrapporter måste tas fram. Detta samordnas med kommunens arbete för att bli en attraktiv arbetsgivare. Det bör även tydliggöras vilka möjligheter som finns för resor på arbetstid, förkortad arbetstid och arbete hemifrån.

I samverkan med barn- och utbildningsnämnden måste socialnämnden i större utsträckning under de kommande åren arbeta med att säkerställa intresset för vård- och omsorgscollege.

1.6 Verksamheten 2020-2022

Individ och familjeomsorg

Generellt behöver arbetet med att höja kvaliteten i myndighetsutövningen fortsätta. Utredningstider och dokumentation är andra områden som kontinuerligt måste följas upp.

Barn och unga

Fokus måste de kommande åren förflyttas till förebyggande arbete och tidig identifikation av barn i riskzoner. Förstärkt samarbete med skolan och en tydligare vårdprocess inom regionen kan medföra ökade möjligheter till tidiga insatser för barn med särskilda behov. Processen med samordnad individuell plan (SIP) bör fortsätta förtydligas i samverkan med skolan och regionen.

Nya former för stöd till barnfamiljer i närmiljön måste arbetas fram och prioriteras såsom exempelvis hemutredare/hemterapeut. Barn och ungas öppenvårdsverksamhet bör ges ett tydligare uppdrag att stödja förvaltningens myndighetsutövande.

Det är fortfarande oklart hur det framtida mottagandet av ensamkommande barn kommer att utvecklas. Trots detta måste det finnas en beredskap i varje kommun för eventuella ensamkommande barn. Oklart är även behovet av stödboenden för ensamkommande.

Vård och omsorg

Planering och projektering av nya boendeplatser måste säkerställas för att möta de kommande behoven. Att växa volymmässigt avseende särskilda boendeplatser på ett kostnadseffektivt sätt är en utmaning och bör därför särskilt beaktas. Ny teknik, primärt digital skapar ökade möjligheter att lyckas inom detta område.

Den vårdutveckling som sker inom regionens verksamhetsområde skapar bättre möjligheter till ökad genomströmning i slutenvården. Det ökar behovet av basal omvårdnad i brukarens hemmiljö, vilket i sin tur medför ett ökat behov av kommunal hemsjukvård. Fortsatt utveckling av Närvårdsenhetens verksamhet och uppdrag kan understödja denna förändring.

1.7 Kvantitet och kvalitet

Barn och unga

Ökningen av barn och ungdomars psykiska ohälsa visar sig även i antalet ärenden som

inkommer till socialtjänsten. Under flera år har placeringarna på HVB-boende varit i princip obefintliga, men under slutet av 2017 och början av 2018 har antalet placeringar ökat markant, från noll till dagens fem placerade. Ökningen av placerade barn på HVB boende kommer samtidigt som familjehemsplaceringar och kontaktstödsinsatser också ökar.

Vård och omsorg

Andelen äldre med förekomst av demenssjukdom ökar. Cirka 8 procent av alla som är 65 år eller äldre och nästan hälften av alla som är 90 år eller äldre har en demenssjukdom. En långsiktig satsning och planering på området demens och äldres psykiska hälsa är nödvändig eftersom antalet äldre ökar. Socialnämnden ser därför ett behov av att öka antalet särskilda boendeplatser för äldre, med ett tydligt uppdrag för denna målgrupp. Utöver den volymmässiga ökningen tillkommer även en ökad vårdtyngd. Detta ställer ökade krav på personalens kompetens och utbildningsnivå. Under de närmaste åren behövs en omfattande vidareutbildning inom psykiatri, geriatrik samt demens för att möta detta behov.

1.8 Investeringar

1.9 Tabeller

Verksamhetsmått

Verksamhetsmått	Bokslut 2017	Budget 2018	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022
Särskilt boende						
Antal beslut Särskilt boende	-	322	-	-	-	-
Antal platser särskilt boende	228	232	234	253	271	271
Antal boende extern plats	5	10	5	0	0	0
Bruttokostnad/plats/år (tkr)	503	478	487	509	534	546
Bruttokostnad/plats/dygn (kr)	1 397	1 309	1 352	1 413	1 482	1 518
Bruttokostnad extern/plats/år (tkr)	1 378	1 064	1 964	0	0	0
Bruttokostnad extern/plats/dygn (kr)	3 828	2 915	5 454	0	0	0
Korttidsboende						
Antal platser korttidsboende	14	14	14	14	14	14
Bruttokostnad/plats/år (tkr)	918	582	771	789	808	826
Bruttokostnad/plats/dygn (kr)	2 549	1 595	2 142	2 192	2 243	2 296
Ordinärt boende						
Antal ärenden ordinärt boende	590	625	653	662	672	682
Bruttokostnad/ärende/år (tkr)	97	94	70	71	71	72
Antal trygghetslarm	601	570	600	608	616	624
Antal utförda timmar	129 881	127 124	112 475	115 006	117 593	120 239
LSS						
Personlig assistens	27	24	27	27	27	27
Personer med LSS-insats	162	175	173	173	173	173
Boende i gruppboestad intern LSS	46	47	36	36	36	36
Boende i serviceboestad	-	7	10	10	10	10
Antal boende extern plats LSS	2	1	2	2	2	2

Verksamhetsmått	Bokslut	Budget	Budget	Plan	Plan	Plan
Bruttokostnad gruppboad/plats/år (tkr)	801	611	868	889	910	932
Bruttokostnad gruppboad/plats/dygn (kr)	2 224	1 674	2 412	2 470	2 529	2 589
Bruttokostnad serviceboad/plats/år (tkr)	-	293	420	430	440	451
Bruttokostnad serviceboad/plats/dygn (kr)	-	813	1 166	1 194	1 223	1 252
Bruttokostnad extern/plats/år (tkr)	668	706	888	906	924	924
Bruttokostnad extern/plats/dygn(kr)	1 855	3 073	2 468	2 517	2 568	2 568
Övriga verksamheter						
Antal färdtjänstinnehavare	783	844	812	824	837	849
Individ och familjeomsorg						
<i>Missbrukarvård Vuxen</i>						
Antal vård dygn vuxna missbrukare	2 784	2 854	2 798	2 812	2 826	2 840
Bruttokostnad/dygn (kr)	1 818	1 730	1 865	1 893	1 921	1 950
<i>Barn- och ungdomssektionen</i>						
Antal vård dygn i familjehem	6 049	8 000	6 079	6 110	6 140	6 171
Bruttokostnad/dygn familjehem (kr)	1 111	1 015	587	596	605	614
Antal vård dygn i HVB-hem	108	1 000	109	109	110	110
Bruttokostnad/dygn HVB-hem (kr)	7 111	2 310	8 195	8 317	8 441	8 567
<i>Ekonomiskt bistånd</i>						
Antal hushåll	199	300	-	-	-	-
Genomsnittlig bidragstid (mån)		5,5	-	-	-	-
Genomsnittlig bidragstid (mån)						
Snittkostnad/hushåll ekonomiskt bistånd (kr)	32 106		-	-	-	-
Anmärkning						

Resultaträkning

Resultaträkning (tkr)	Bokslut 2017	Budget 2018	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022
Intäkter (+)	235 219	178 133	179 288	180 288	181 288	181 288
Kostnader (-)	-681 548	-625 201	-639 638	-655 088	-668 938	-668 338
Personalkostnader	-368 127	-344 059	-354 780	-365 180	-375 580	-375 580
Lokalkostnader	-55 984	-60 760	-61 611	-66 286	-70 961	-70 961
Övriga kostnader	-257 436	-220 382	-223 247	-223 622	-222 397	-221 797
Nettokostnader	-446 329	-447 068	-460 350	-474 800	-487 650	-487 050

Driftbudget

Driftbudget (tkr)	Bokslut 2017	Budget 2018	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022
Verksamhet (3 pos)						
100 Nämnd o styrelsevt						
Intäkter	0	0	0	0	0	0
Kostnader	-686	-790	-809	-809	-809	-809
130 Övrig politisk vht						
Intäkter	0	0	0	0	0	0
Kostnader	-276	-294	-301	-301	-301	-301
500 Gemensam administration						
Intäkter	1 993	2 381	2 414	2 414	2 414	2 414
Kostnader	-22 500	-26 928	-27 221	-27 661	-27 661	-27 661
510 Insatser enligt SoL o HSL						
Intäkter	141 764	110 397	111 943	111 943	111 943	111 943
Kostnader	-425 429	-385 214	-393 311	-407 321	-420 171	-419 571
513+520 Insatser enligt LSS						

Driftbudget (tkr)	Bokslut	Budget	Budget	Plan	Plan	Plan
Intäkter	30 075	25 775	26 136	26 136	26 136	26 136
Kostnader	-117 084	-118 207	-123 509	-123 509	-123 509	-123 509
530 Färdtjänst						
Intäkter	0	700	710	710	710	710
Kostnader	-3 474	-6 199	-6 345	-6 345	-6 345	-6 345
552+558 Missbrukarvård vuxna						
Intäkter	123	240	243	243	243	243
Kostnader	-5 997	-6 526	-6 170	-6 170	-6 170	-6 170
554+557+568 Barn- och ungdomsvård						
Intäkter	1 778	480	487	487	487	487
Kostnader	-31 880	-29 089	-30 124	-30 124	-30 124	-30 124
571 Övrig vuxenvård						
Intäkter	465	640	649	649	649	649
Kostnader	-573	-690	-1 211	-1 211	-1 211	-1 211
575 Ekonomiskt bistånd						
Intäkter	249	250	254	254	254	254
Kostnader	-11 268	-13 813	-14 062	-14 062	-14 062	-14 062
585 Familjerätt						
Intäkter	13	0	0	0	0	0
Kostnader	-176	-120	-123	-123	-123	-123
600 Flyktingmottagning						
Intäkter	58 760	37 270	6 242	6 242	6 242	6 242
Kostnader	-62 205	-37 331	-6 242	-6 242	-6 242	-6 242
Nettokostnader	-446 329	-447 068	-460 350	-474 800	-487 650	-487 050

Investeringsbudget

	Ack budget	Budget	Plan	Plan	Plan
Investeringsbudget, netto (tkr)	t.o.m. 2018	2019	2020	2021	2022
Projekt					
Ofördelade medel ¹		1 200	1 200	1 200	1 200
Hjälpmedel ²		600	700	700	700
IT-investeringar ³	14 878	2 000	0	0	0
Digitalisering		500	500	400	-400
Larm ⁴		300	300	0	0
Investering nytt boende ⁵		0	-2 500	0	0
Summa		4 600	5 200	2 300	2 300

¹ Ofördelade medel bl.a. för investeringsbehov gällande gemensamhetsutrymmen på särskilt boende inkluderande sängar och övriga inventarier.

² Årligt investeringsbehov för inköp av rullstolar.

³ Kostnader i samband med införandet av ett nytt verksamhetssystem som beräknas vara i full drift under första halvåret 2018. (tex integrationer, konsult hjälp, utbildning och inköp av teknik). Beloppet innefattar även kostnader för att påbörja införandet av E-tjänster inom förvaltningen.

⁴ Översyn av larm.

⁵ Investering i nytt boende, för möbler och övriga inventarier



Verksamhetens nyckeltal

Socialnämnden, Kvartal 1 2019

Innehållsförteckning

1 Sammanfattning	3
2 Statistik.....	4

1 Sammanfattning

IFO BoU

Utredningstid över fyra månader på BoU fortsätter att minska successivt. Inflödet av nya utredningar är fortfarande stort och ärenden där det misstänks att barn bevittnat eller utsatts för våld ökar.

IFO Ensamkommande barn och unga

Vid periodens slut var det totalt 32 placerade ensamkommande barn. En HVB-placering är extern och det är en placering enligt LVU, övriga placeringar är på vårt interna stödboende enligt socialtjänstlagen.

IFO Vuxen

Under kvartalet har totalt 8 personer varit placerade på institutionsvård missbruk, en jämförelsevis hög siffra. Placeringarna har varit korta och vid kvartalets slut pågår 3 placeringar. Antalet placeringar inom socialpsykiatri har varit stabil under en längre tid. Syftet med vården har i flera fall uppnåtts och dessa personer är nu placerade på grund av att det saknas annan boendelösning.

VoO SoL

Beläggningsgrad på särskilt boende är fortsatt stabilt hög och väntetiden ligger inom förväntat spann. Någon markant förändring har inte skett inom Vård och Omsorg SoL.

VoO Funktionshinder

Beläggningsgraden för LSS-boende har ökat. Det finns flera överställda beslut. Ytterligare ett serviceboende och en gruppboende kommer behövas för att täcka behovet.

Närvårdsenheten

Gällande närvårdsenheten har det skett en ökning av totalt antal vårddagar och beläggning i procent. Kostnaden per vård dag har minskat jämfört med kvartal 4 2018.

Statistik

IFO BoU

	Kvartal 1, 2018	Kvartal 2, 2018	Kvartal 3, 2018	Kvartal 4, 2018	Kvartal 1, 2019	Procentuell förändring/år
Utredningstid >4 mån	51	49	47	33	23	- 55
Antal placeringar vid kvartalets slut:						
Familjehem	10	13	14	19	20	100
Konsulentstödda familjehem	8	11	8	11	9	13
HVB/Stödboende	4	5	8	4	3	- 25
Snittkostnad per vård dygn:						
Familjehem	754	654	679	688	709	- 6
Konsulentstödda familjehem	1 910	1 886	2 425	1 900	1 866	- 2
HVB/Stödboende	3 539	5 333	4 555	5 249	4 475	26

Kommentar

Antalet utredningar längre än fyra månader minskar successivt. Vid periodens slut finns 3 pågående utredningar längre än fyra månader varav samtliga har beslut om förlängd utredningstid. Inflödet av nya utredningar är fortfarande stort och ärenden där det misstänks att barn bevittnat eller utsatts för våld ökar. Flera omhändertagande enligt LVU har gjorts under perioden. Det pågår ett aktivt arbete för att minimera antalet placeringar/placeringsdygn och kostnaderna för dessa. Siffrorna för kvartal 4 2018 är ändrade på grund av att beslut fattats retroaktivt.

IFO Ensamkommande barn och unga

	Kvartal 1, 2018	Kvartal 2, 2018	Kvartal 3, 2018	Kvartal 4, 2018	Kvartal 1, 2019	Procentuell förändring/år
Antal placeringar vid kvartalets slut:						
Familjehem	6	7	7	10	9	50
Konsulentstödda familjehem	10	6	6	5	4	- 60
HVB/Stödboende	28	24	19	19	19	- 32
Snittkostnad per vård dygn:						
Familjehem	856	870	870	760	882	3
Konsulentstödda familjehem	2 076	1 912	1 927	2 025	1 550	- 25
HVB/Stödboende	2 078	2 235	2 133	2 844	1 792	- 14

Kommentar

Vid periodens slut var det totalt 32 placerade ensamkommande barn. En HVB-placering är extern och det är en placering enligt LVU, övriga 18 placeringar är på vårt interna stödboende. Dygnskostnaden för HVB inkluderar interna lokalkostnader vilket motsvarar drygt 500 kr/dygn (beräknat på antalet aktuella placeringar). Även här pågår ett aktivt arbete för att minimera antalet placeringar/placeringsdygn och kostnaderna för dessa. Siffrorna för kvartal 4 2018 är ändrade på grund av att beslut fattats retroaktivt.

IFO Vuxen

	Kvartal 1, 2018	Kvartal 2, 2018	Kvartal 3, 2018	Kvartal 4, 2018	Kvartal 1, 2019	Procentuell förändring/år
Antal placeringar:						
Institutionsvård/Missbruk	1	1	1	3	8	700
-Snittkostnad per dygn	1 763	1 530	1 530	1 652	1 740	- 1
InstitutionsvårdPsykiatri	6	5	4	4	4	- 33
-Snittkostnad per dygn	1 799	1 742	1 697	1 697	1 743	- 3
Familjehem	0	0	0	0	0	0
-Snittkostnad per dygn	0	0	0	0	0	0
Antal hushåll med ekonomiskt bistånd	107	96	96	110	117	9
-Snitt betalt per hushåll under kvartalet	15 105	14 813	14 344	15 964	14 872	- 2
Antal personer med Boendestöd	67	64	71	73	73	9

Kommentar

Under kvartalet har totalt 8 personer varit placerade på institutionsvård missbruk, en jämförelsevis hög siffra. Placeringarna har varit korta och vid kvartalets slut pågår 3 placeringar. Missbruksvården satsar på öppenvård och att öppenvård tillämpas i första hand. Öppenvård erbjuds i form av 12-stegsprogram, återfallsprevention och individuella samtal. Antalet placeringar inom socialpsykiatrin har varit stabil under en längre tid. Syftet med vården har i flera fall uppnåtts och dessa personer är nu placerade på grund av att det saknas någon annan boendelösning. Antal personer som har boendestöd ligger på samma nivå jämfört med föregående kvartal men har ökat jämfört med samma kvartal föregående år. Detta bland annat på grund av förändring i riktlinjer och samarbetet med vård och omsorg. Utbetalt ekonomiskt bistånd ligger på ungefär samma nivå jämfört med föregående kvartal men antalet hushåll har ökat något.

VoO SoL

	Kvartal 1, 2018	Kvartal 2, 2018	Kvartal 3, 2018	Kvartal 4, 2018	Kvartal 1, 2019	Procentuell förändring/år
Antal personer i ordinärt boende med Hemtjänstbeslut	494	545	510	505	530	7
Beviljad tid hemtjänst	36 509	31 997	37 243	36 020	38 784	6
Utförd tid hemtjänst	17 976	25 159	27 558	27 792	30 531	70
Belägningsgrad SäBo, kvartalets slut	97	91	100	97	99	2
Väntetid SäBo, dagar	17	21,5	18	17	15	- 12

Kommentar

Viss ökning av antal personer med hemtjänst har skett sedan kvartal 4 2018. Den beviljade tiden har ökat i motsvarande grad och ligger på omkring 24 timmar/person/månad. Utförd tid hemtjänst har ökat med 70 % jämfört med kvartal 1 2018 dock består denna stora skillnad i bristande möjligheter att hämta data/statistik ur verksamhetssystemen Combine och Phoniro 2017/2018 varför denna jämförelse ej blir rättvisande. Belägningsgrad på särskilt boende är fortsatt stabilt hög och väntetiden ligger inom förväntat spann.

Någon markant förändring har inte skett inom Vård och Omsorg SoL. Behovet av demensplatser ökar fortsatt. Sju omvårdnadsplatser har omvandlats till demensplatser under 2018 men fler kommer att behövas.

VoO Funktionshinder

	Kvartal 1, 2018	Kvartal 2, 2018	Kvartal 3, 2018	Kvartal 4, 2018	Kvartal 1, 2019	Procentuell förändring/år
Beläggingsgrad, LSS boende, vid kvartalets slut	90	100	117	123	114	14
DV, antal brukare	92	98	102	104	105	14
- Egen regi	79	83	89	90	91	15
-LOV	13	13	13	14	14	8
P-ass LSS						
-personer	5	6	8	7	9	80
-timmar	5 723	5 702	6 993	7 087	7 517	31
P-ass SFB						
Antal ärenden vid kvartalets slut	22	22	22	21	21	- 5
-varav utförs av egen regi	10	10	10	9	9	- 10

Kommentar

Antalet beslut om LSS-boende har ökat under längre tid. Vi har idag flera överställda beslut och kommer att behöva ytterligare ett serviceboende och en gruppboende för att täcka behovet.

Även antalet deltagare i daglig verksamhet har ökat. En trolig orsak är att fler får information om verksamheten via till exempel habiliteringen och projektet "Bryggan". Störst är ökningen inom egen regi, 13 personer sedan kvartal 1 2018.

Antalet personer med personlig assistans har ökat från 5 personer kvartal 1 2018 till 9 personer kvartal 1 2019. Någon enskild orsak till detta går inte att se.

Närvårdsenheten

Närvårdsenheten	Kvartal 4, 2018	Kvartal 1, 2019	Kvartal 1, 2018
Bruttokostnad tkr	5 719	5 322	4 658
Personalkostnad tkr	3 970	4 096	3 800
Beläggning, procent	80	96	90
Totalt antal personer	142	156	145
SoL	0	0	34
HSL	142	156	111
Totalt antal vård dagar	1 328	1 549	1 463
SoL	0	0	553
HSL	1 328	1 549	910
Kostnad per vård dag	4 306	3 436	3 184
Medelvärde vård dag	9	10	9,4
SoL	0	0	15,6
HSL	9	10	8,2
Median vård dagar	7	8	8
SoL	0	0	15,5
HSL	7	8	7
Antal inskrivningar	126	143	128
Från eget boende	126	142	120
via husläkare	72	86	45
via akutmottagning	54	54	52
via SAH	0	2	0
via biståndsbeslut	0	0	23
Från sjukhus	0	0	0
Från SäBo	0	1	1
Inom enheten	0	0	7
från SoL till HSL	0	0	1
från HSL till SoL	0	0	6

Antal utskrivna	136	142	128
till eget boende	102	99	79
till sjukhus	10	18	13
till SäBo	9	12	12
till kommunens korttidsenhet	5	2	11
Inom enheten	10	0	8
från SoL till HSL	0	0	1
från HSL till SoL	0	0	7
Avliden	10	11	5

Kommentar

Jämfört med kvartal 4 2018 är det en ökning av totalt antal vård dagar och beläggning i procent. Kostnaden per vård dag har minskat jämfört med kvartal 4 2018.

Bruttokostnaden har minskat jämfört med kvartal 4 2018, personalkostnaderna har ökat under samma period. Det har varit svårigheter att rekrytera sjuksköterska främst till natten. Under våren har det varit hög sjukfrånvaro, mycket förkylningar trots att personal vaccinerat sig samt planerade operationer. Det har varit svårigheter med att rekrytera både undersköterska och sjuksköterska vilket har resulterat i att vissa vakanta pass har genererat kvalificerad övertid.

Arbetet med att ta fram nya nyckeltal har påbörjats men inte slutförts, jobbet fortsätter med att se över vilken utdata vi vill följa. Målet är att kunna redovisa nya nyckeltal från och med kvartal 3 2019.



Statistikrapport av ej verkställda beslut

Socialnämnden, Kvartal 1 2019

Innehållsförteckning

1	Statistikrapport av ej verkställda beslut	3
---	---	---

1 Statistikrapport av ej verkställda beslut

Socialförvaltningens förslag till beslut

Arbetsutskottet föreslår socialnämnden besluta att överlämna redovisningen till fullmäktige

Beslutsfattare/delegat: Socialnämnden

Bakgrund

Enligt 16 kap § 6 h Socialtjänstlagen (SoL) skall socialnämnden kvartalsvis lämna en statistikrapport till fullmäktige över hur många av nämndens gynnande beslut enligt 4 kap 1 § SoL som inte har verkställts inom tre månader från dagen för respektive beslut. Nämnden skall vidare ange vilka typer av bistånd dessa beslut gäller samt hur lång tid som har förflutit från dagen för respektive beslut. Samma rapporteringsskyldighet gäller för beslut som inte verkställs på nytt efter avbrott i verkställigheten. Det skall också framgå hur stor del av de ej verkställda besluten som gäller bistånd till kvinnor respektive män.

Enligt Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) § 28h gäller en motsvarande rapporteringsskyldighet för beslut om insatser enligt 9 § LSS.

Beslutet skickas till

Kommunfullmäktige

LSS Beslut

Beslutsdatum/Avbrott	Beslut	Orsak till att beslutet inte verkställts	Vidtagna åtgärder	Kön
2018-04-24	9.10 § Daglig verksamhet	Den enskilde har tackat nej till erbjudandet	Erbjudet 180613	Man
2018-04-24	9.9 § Bostad för vuxna	Den enskilde har tackat nej till erbjudandet	Erbjudet 180613	Man
2018-05-03	9.4 § Kontaktperson	Resursbrist, saknar lämplig personal/uppdragstagare	Verkställt 190115	Man
2018-05-03	9.9 § Bostad för vuxna	Resursbrist, t ex saknar ledig bostad		Man
2018-05-15	9.9 § Bostad för vuxna	Resursbrist, t ex saknar ledig bostad		Man
2018-05-28	9.9 § Bostad för vuxna	Resursbrist, t ex saknar ledig bostad	Verkställt 190114	Man
2018-06-19	9.4 § Kontaktperson	Den enskilde har tackat nej till erbjudandet	Erbjudet 180619 och 181106	Man
2018-07-26	9.9 § Bostad för vuxna	Resursbrist, t ex saknar ledig bostad		Man
2018-07-27	9.9 § Bostad för vuxna	Resursbrist, t ex saknar ledig bostad		Man
2018-08-31	9.4 § Kontaktperson	Resursbrist, saknar lämplig personal/uppdragstagare		Man
2018-10-25	9.4 § Kontaktperson	Resursbrist, saknar lämplig personal/uppdragstagare	Verkställt 190315	Kvinna

SoL Beslut

Beslutsdatum/Avbrott	Beslut	Orsak till att beslutet inte verkställts	Vidtagna åtgärder	Kön
2017-12-08	Kontaktperson (OF)	Den enskilde har tackat nej till erbjudandet, erbjudet 180924	Verkställt 190201	Man
2018-06-28	Kontaktperson (OF)	Resursbrist, saknar lämplig personal/uppdragstagare	Verkställt 190101	Man
2018-09-04	Kontaktfamilj (IFO)	Resursbrist, saknar lämplig personal/uppdragstagare	Föräldrar samtycker ej längre till insats, avslutat 190222	Man
2018-09-04	Kontaktfamilj (IFO)	Resursbrist, saknar lämplig personal/uppdragstagare	Föräldrar samtycker ej längre till insats, avslutat 190222	Man
2018-12-10	Hemtjänst	Brukare ej flyttat till Östhammar ännu		Man

Socialförvaltningen
Fitim Kunushevcı
Yvonne Wahlbeck

Socialnämnden

Begäran om ändring av socialnämndens beslut 2019/§ 62 gällande kvinnojouren Frejas ansökan om verksamhetsstöd för 2019

Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämndens beslut 2019/§ 62 kvarstår. Inga nya handlingar eller motiv till ändring av tidigare beslut har framkommit i Kvinnojouren Frejas begäran.

Kvinnojouren Freja ska efter genomförda insatser för 2019 redovisa till Socialnämnden vad det beviljade bidraget använts till. Om inriktningen i beslut 2019/§ 62 för det delvis beviljade verksamhetsstödet på 60 000 kronor ändras väsentligen kan bidraget återkrävas. Eventuella bidragsöverskott ska återbetalas till Socialnämnden.

Beslutsfattare/delegat: Socialnämnden

Bakgrund

Kvinnojouren Freja inkommer 2019-02-15 med en ansökan om verksamhetsbidrag för 2019 med 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.
- Lokalkostnader för besöksmottagning där samtal och råd och stöd ges till hjälpsökande kvinnor och medföljande barn.

Under socialnämndens sammanträde 2019-04-10 behandlas ärendet och beslut fattas att kvinnojouren Freja ska beviljas verksamhetsbidrag med 60 000 kronor avseende fasta kostnader, för jourtelefon via SOS alarm och rörliga självkostnader för enklare personlig och juridisk rådgivning.

Socialnämnden beslutar vidare att resterande ansökt belopp avslås avseende fasta kostnader för skyddat boende i Östhammars kommun samt lokalkostnader för besöksmottagning. I ärendebeskrivningen motiveras beslutet med Kvinnojouren Frejas goda ekonomiska resultat under 2018 tillsammans med att hyres- och lokalkostnader inte faller inom ramen för planerad utförarverksamhet.

Sammanfattning av ärendet

Ideella kvinno- och tjejjourer gör ett betydelsefullt arbete med att ge stöd till kvinnor som har utsatts för olika former av våld. Socialnämnden stödjer i detta arbete kvinnojouren Frejas beräknade kostnader för verksamhetens genomförande gällande fasta kostnader för el, TV-licens, försäkringar samt rörliga självkostnader för enklare personlig och juridisk rådgivning, samt jourtelefon.

Därutöver finns det förstärkt stöd från statligt stöd som kan sökas för kvalitetsutveckling av eget arbete, universellt förebyggande arbete, insatser för våldsutsatta kvinnor, insatser för särskilt utsatta grupper, insatser för arbete med barn, insatser för att nå våldsutövare och insatser mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål.¹

Socialnämnden beviljar inte medel för att täcka personalkostnader eller lokalhyra för skyddat boende. Att jobba ideellt, utan krav på vinst, men samtidigt parallellt utföra socialtjänst på uppdrag efter upphandling från andra myndigheter och organisationer förutsätter att den vinst som genereras ska återinvesteras i verksamheten. I kvinnojourens resultatrapport täcks hyreskostnaderna i detta avseende av hyresintäkter. Vid en förändring kan Kvinnojouren Freja ansöka om ekonomiskt stöd hos kultur- och fritidsförvaltningen gällande kostnader för sammankomster, redovisad lokalyta samt investeringsbidrag.²

Underlag³

- Ansökan om verksamhetsstöd för år 2019
- Verksamhetsplan 2019
- Verksamhetsberättelse 2018
- Begäran om omprövning

Beslutet skickas till

Kvinnojouren Freja
Socialförvaltningens ledningsgrupp

¹ Socialstyrelsen (2019). *Anvisningar för att ansöka om statsbidrag för 2019 för att kvalitetsutveckla arbetet mot våld i nära relationer och stöd till våldsutsatta kvinnor och barn m.m.*
<https://statsbidrag.socialstyrelsen.se/globalassets/dokument/anvisningar/anvisningar-ideella-foreningar-och-stiftelser-utv-medel-vald-2019.pdf>

² Se bilaga KF 2012/§ 31.

³ För att ta del av fullständiga underlag: kontakta socialförvaltningens registrator
socialnamnden@osthammar.se



= = = = =
DNR SN-2019-57-6
DPL 993
= = = = =



Östhammars kommun
Socialnämnden
Box 66
742 21 Östhammar

Dokument-ID	Vår referens	Datum	Er referens
FEA201904240750	Kristina Forsberg	2019-04-26	Dnr SN-2019-57 Dpl 993

Ändring av beslut

Kvinnojouren Freja (817301-1506), ideell förening i Östhammars kommun, inkommer med begäran om ändring av beslut med diarienummer SN-2019-57 Dpl 993, på uppmaning av socialnämndens ordförande, i samband med dialogmöte 25 april.

Begärd ändring görs i enlighet med föreningens ansökan, vilken framgår av socialnämndens beslut.

Ändringen begärs med anledning av att beslutet väsentligen skadar föreningen på ett sådant sätt att verksamheten inte kan bedrivas vidare då medel i föreningens löpande förvaltning för lokalhyra till skyddat boende och besöksmottagning saknas. Detta överensstämmer inte med den dialog vi under många år fört med kommunen och vi uppfattar att beslutet är fattat på en uppenbart felaktig grund baserad på missuppfattningar.

Omständigheter till grund för ändring

Våld mot kvinnor är ett dolt problem. Det är svårt att upptäcka eftersom kvinnan ofta gör allt för att dölja det. Få kvinnor får hjälp av samhället och den som begår brottet lagförs sällan av rättsväsendet.

Våld i nära relationer kan drabba vem som helst. Yngre såväl som äldre.

Fysiskt och/eller psykiskt misshandlade kvinnor anpassar sig ofta och döljer omständigheterna för sin omgivning. Många gånger ger kvinnor sig själva skulden för det som inträffar.

En fysiskt och/eller psykiskt misshandlad kvinna är rädd.

Rädd för sin partner eller någon närstående, Rädd för samhällets eventuella åtgärder mot henne själv eller mot hennes barn och även mot den som begår brottet. Hon är rädd för brist på hjälp och förståelse, rädd för att inte kunna klara sig själv, rädd därför att hennes självförtroende blivit skadat, inte minst efter många års utsatthet.

En rädd kvinna är en handlingsförlamad kvinna. En rädd kvinna har svårt att ta sig ur sin farliga situation. En rädd kvinna behöver situationsanpassad hjälp.



Förutsättningar för Frejas verksamhet:

En kvinnojour som är verksam och kan *agera fristående från socialtjänst* är centralt för möjligheten att kunna hjälpa kvinnor, våra klienter, som inte vill hamna "i systemet" inom socialtjänst eller myndigheter i allmänhet.

Styrande för detta är möjligheten till anonymitet, särskilt gentemot socialtjänst, samt ingen eller en mycket låg kostnad för kvinnans möjlighet att exempelvis få tillgång till skyddat boende och/eller personlig rådgivning.

Detta kräver en ideell verksamhet, utan krav på vinst, som kan agera fristående från socialtjänst (som inte medger anonymitet) och utan att jourens tjänster upphandlas av till exempel kommunens socialförvaltning.

Det här innebär inte att en kvinnojour inte parallellt kan utföra socialtjänst på uppdrag efter upphandling, men grunden för verksamheten måste bedrivas på ideell basis för att kunna hjälpa kvinnor som söker hjälp under skydd av anonymitet vilket utgör de flesta av våra klienter.

Däremot innebär detta att de ideella verksamheterna, som utgör grunden för de våldsutsatta kvinnorna och deras barns möjligheter till ett rimligt stöd och skydd, måste erbjudas ett adekvat stöd av ett samhälle som står upp för dessa värden.

Verksamheten som Freja bedriver är därför av samhället ansedd som mycket viktig, där behovet av resurser ökar kontinuerligt och där kvinnojourer i Sverige generellt ges möjlighet till allt högre ekonomiskt stöd genom bland annat regeringsbeslut som handläggs och verkställs av socialstyrelsen.

Även Freja har fått möjligheter att utveckla och förbättra sin verksamhet i och med dessa statliga anslag, som dock inte medges för kvinnojourers basverksamhet med fasta kostnader för hyra av skyddade boenden och besöksmottagningar, som kan sägas utgöra grunden för verksamheterna förutom det mycket omfattande och ideella arbete som alltså utförs.

I socialstyrelsens redovisning för 2016 års verksamhet om användningen av statsbidraget till kvinno- och tjejjourer, framgår att jourerna har beviljats statsbidrag för stödinsatser för kvinnor och deras barn när det gäller rådgivning, samtalsstöd, stöd vid myndighetskontakter, information, kompetensutveckling, kvalitetsutveckling, säkerhetsåtgärder i skyddat boende



och stöd till insatser för att förebygga mäns våld mot kvinnor samt mäns och pojkars våld mot flickor och kvinnor.

Källa: <https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/20696/2017-9-20.pdf>

I uppföljningen för 2017 framgår att jourerna har använt medlen till att tillhandahålla stödinsatser till våldsutsatta kvinnor och flickor, där samtalsstöd har varit vanligaste insats. Enligt jourerna är den insatsen även den viktigaste för att uppnå verksamhetens huvudmål liksom för att förbättra situationen för målgruppen. Jourerna har också använt medlen till att kompetensutveckla anställda och volontärer samt till att utveckla verksamheten genom att bland annat ta fram eller revidera rutiner och arbetssätt. Jourerna har även arbetat våldsförebyggande där de till exempel har spridit information om våld i nära relationer till berörda men också till myndigheter och allmänhet.

Källa: <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/21091/2018-10-8.pdf>

De ekonomiska förutsättningar i form av statligt stöd, som nämnden lagt till grund för sitt beslut om att avslå fasta kostnader för skyddat boende i Östhammars kommun samt lokalkostnader för besöksmottagning, får enligt socialstyrelsens regelverk inte användas till lokalkostnader, vilka för Freja uppgår till omkring 120.000 kronor, den dubbla kostnaden i förhållande till de 60.000 kronor som Östhammars kommun medgett för 2019.

Till detta måste läggas att den del av det statliga stöd som vi erhåller där vi inte haft förmåga att nyttja hela stödet, blir föremål för återbetalning till staten (socialstyrelsen). Dessa medel redovisas i sin helhet i resultat- och balansräkningen för 2018, men kan alltså inte nyttjas för 2019 i den delen som måste återbetalas.

Östhammars kommun, med socialnämnden som beslutsfattande instans, har så sent som år 2018 (med ett stöd på 145.000 kronor) grundat tidigare beslut på de ovan beskrivna faktiska förutsättningarna, varför omständigheterna är väl kända eller i alla fall borde vara det.

Freja har därtill, inför verksamhetsåret 2019, i syfte att minska föreningens kostnader då medlen som avsatts för jourtelefon via SOS alarm behövs bättre i andra delar av den totala verksamheten, sagt upp sitt avtal med SOS alarm och hanterar i stället jourtelefon helt i egen regi på ideell basis. Föreningen har följaktligen inte heller sökt stöd för denna kostnad hos kommunen, som ändå beslutat att bifalla kostnader för jourtelefon via SOS alarm.

Freja har bedrivit sin verksamhet i kommunen sedan 1984. De senare årens förändrade samhällsförutsättningar har ställt betydligt högre krav på jouren och dess resurser, varför



föreningen förstått vikten av att kunna spara en del pengar för att kunna säkerställa en rimlig kontinuitet i verksamheten, i det fall annat stöd från samhället skulle utebli. Kommunens rådande ställningstagande visar att vår analys varit korrekt. Svårigheten i att inte få använda statligt stöd till exempelvis lokalhyror är också en faktor som gör det svårt att säkerställa kontinuitet när verksamheten tvingas bedrivas "ur hand till mun". Freja har relativt till risk inga större sparade medel, men vi anser inte att de medel vi, inte utan svårighet, ändå kan spara ska inverka menligt på våra möjligheter till verksamhetsstöd från kommunen som utgör ekonomisk grund för vår möjlighet att verka. Att Freja tar ansvar för verksamhetens ekonomi, som är en förutsättning för utveckling och kontinuitet, får till följd att det offentliga samhället stryker delar av sitt ekonomiska stöd till föreningen med konsekvensen att Frejas ekonomiska ansvarstagande i bästa fall blir ett nollsummespel utan möjligheter att förbättra verksamheten och göra ännu mer nytta, går stick i stäv med de politiska signaler som samhället den senaste tiden gett uttryck för. Verksamheten behöver bättre och kräver en logiskt följriktig hantering från berörda myndigheter.

Sparade medel återförs också helt och fullt till nytta för Östhammars kommunmedlemmar genom föreningens löpande förvaltning och verksamhet. I samband med detta kan även konstateras att Freja återför övrigt operativt kapital till kommunen, bland annat betalar föreningen 30 procent mer i lokalhyra 2019 till det kommunalt stiftade Östhammarshem, än kommunens beslutade verksamhetsstöd för samma år. Det bör också, i sammanhanget, tas hänsyn till.

Vi tror dock och hoppas alltså på att kommunens beslut beror på ett olyckligt missförstånd.

Om kommunen inte ändrar sitt beslut i enlighet med vår ansökan har Freja inte längre någon möjlighet att upprätthålla sin verksamhet i Östhammars kommun. Vi kommer i sådana fall att tvingas inleda en verksamhetsavveckling för att inte riskera att hamna på obestånd och för att undvika en eventuell konkurs.

Med vänlig hälsning

Kvinnojouren Freja

Kristina Forsberg, ordförande

Kvinnojouren Freja
Box 130
742 21 Östhammar

Sandra Söllvander Andersson, kassör

kontakt@kvinnojourenfreja.se

Socialnämnden

Översyn av landsbygdstaxi och sjötaxi

Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden avvecklar succesivt beslut om parallell verksamhet till färdtjänst avseende landsbygdstaxi med bil och sjötaxi med båt. Verksamheten upphör helt 2022-04-30. Befintliga beslut gäller fram tills beviljat slutdatum. Inga fler bi-ståndsbeslut kommer handläggas.

Beslutsfattare/delegat: Socialnämnden

Bakgrund

Ansvar och uppdraget för färdtjänst inklusive landsbygdstaxi samt sjötaxi var från början uppdelade mellan utvecklingsstrategen vid kommunledningskontoret samt socialförvaltningen. Efter antaget beslut i Kommunfullmäktige 2014-11-11 bildades en ny organisation för färdtjänsten inklusive landsbygdstaxi samt sjötaxi som skulle gälla fr.o.m. 2014-11-01. Målet var att organisationsförändringen skulle "bidra till högre kvalitet, genom möjligheten för förvaltningarna att kvalitets-säkra och följa upp tjänsterna på ett effektivare sätt, utifrån aktuell målgrupp".¹

En utredning genomfördes 2019-04-25 för att undersöka förutsättningarna för att avveckla landsbygdstaxi med bil och sjötaxi med båt. Utredningen undersökte vidare hur nuvarande verksamhet fungerar idag, konsekvenserna av ett avvecklande och vilka typer av service som erbjuds i andra kommuner och regioner.

I dagsläget har 39 personer beviljats landsbygdstaxi med bil och sjötaxi med båt, varav 12 är bosatta på öar. Ingen annan kommun tillhandahåller landsbygdstaxi med bil och sjötaxi med båt parallellt till vanlig färdtjänst. Utredningen slog vidare fast att då det "saknas krav på att erbjuda landsbygdstaxi med bil och sjötaxi med båt och ingen annan kommun erbjuder en motsvarande service anser nämnden att tjänsten ska avvecklas för att den service som kommunen erbjuder ska harmoniseras med övriga landets kommuner. Avvecklingen antas innebära att ekonomiska medel frigörs när ett nytt avtal upphandlas där enbart färdtjänst omfattas. I det fall behov föreligger att erbjuda en anropstyrd kollektivtrafik i linje med den service andra regioner erbjuder bör detta hanteras av Region Uppsala som är ansvarig för kollektivtrafiken i länet".

¹ Se ärende med Dnr 2014-KS-196 samt beslut KF 2014/ § 83.

Sammanfattning av ärendet

Den låga andelen nyttjare av landsbygdstaxi med bil och sjötaxi med båt gör det ekonomiskt ohållbart för Socialnämnden att fortsätta bedriva verksamheten parallellt till färdtjänst. Avvecklande innebär en besparing av den rörliga kostnaden som 2018 uppgick till 188 842 kr för sjötaxi med båt. I enlighet med tidigare genomförd utredning kan det inte anses att Socialnämnden minskar nivån av service till medborgarna eftersom verksamheten varken är ett lagstyrt ansvarsområde eller erbjuds av någon annan kommun i Sverige.

Vidare dialog med nyttjare av verksamheten kommer att initieras för att på bästa möjliga sätt minska konsekvenserna av beslutet.

Underlag²

Utredning glesbygdsfärdtjänst

Åsikter blad nyttjare av glesbygdsfärdtjänst

Beslutet skickas till

Socialchef Håkan Dahlqvist

Chef vård och omsorgsutveckling Carina Kumlin

Chef myndighet vård och omsorg Agneta Rönnkvist

Roslagstaxi AB

² För att ta del av fullständiga underlag: kontakta socialförvaltningens registrator socialnamnden@osthammar.se

GLESBYGDSFÄRDTJÄNST

VÅRD OCH OMSORG

Oskar Johansson

2019-04-15



GLESBYGDSFÄRDTJÄNST

Innehållsförteckning

1. Inledning	2
2. Syfte	2
3. Bakgrund	2
3.1 Glesbygdsfärdtjänst.....	2
3.2 Färdtjänst.....	2
3.3 Båttransport.....	3
3.4 Andra kommuner och regioner	3
4. Metod.....	5
5. Analys	6
5.1 Konsekvenser av avveckling	6
5.2 Kostnadsbesparing vid avveckling	6
6. Slutsats	7
7. Källor.....	8

1. INLEDNING

Östhammars kommun erbjuder äldre personer på landsbygden glesbygdsfärdtjänst vilket innebär transporter med taxi till närmsta tätort. Transporterna körs med taxi och den enskilde betalar endast en mindre avgift. För de som är bosatta på öar erbjuds transporter med båt.

2. SYFTE

Syftet har varit att undersöka förutsättningarna för att avveckla glesbygdsfärdtjänsten och glesbygdsfärdtjänsten som bedrivs med båt. Vidare har syftet varit att utreda konsekvenserna av ett sådant avvecklande.

3. BAKGRUND

3.1 Glesbygdsfärdtjänst

Östhammars kommun erbjuder glesbygdsfärdtjänst till alla över 65 år som bor eller vistas i kommunen. För att vara berättigad är kraven att boendet ska ligga mer än tre kilometer utanför en av kommunens tätorter och att det saknas möjlighet att åka med kollektivtrafiken. Det krävs också att personen inte på annat sätt kan ta sig till tätorten. Antalet tillfällen som det går att nyttja tjänsten begränsar sig till två gånger i veckan. Insatsen medför en avgift på 30 kr plus 15 kr extra när resan bokas samma dag som avresan. Transporten sker i taxibil mellan hemmet och närmsta tätort under affärstid. Syftet är att ge äldre på landsbygden en möjlighet att ta sig till centrum för att handla och uträtta ärenden. Information om glesbygdsfärdtjänst saknas på kommunens hemsida. Allmänheten är istället hänvisad till att höra av sig till kommunen för att få relevant information. Roslagstaxi är det taxibolag som är upphandlad utförare av tjänsten. Enligt taxibolaget genomfördes det 181 resor med glesbygdsfärdtjänst under 2018 och det har varit 11 personer som regelbundet har använt sig av servicen under året.

Det finns ingen skyldighet för kommuner att erbjuda glesbygdsfärdtjänst. Istället har Östhammars kommun valt att erbjuda servicen som en insats med stöd i Socialtjänstlagen 4 kap 2 §. Paragrafen ger kommuner rätt att, om det finns skäl för det erbjuda insatser utöver de som är tvingande för kommunerna enligt Socialtjänstlagen 4 kap 1§.

3.2 Färdtjänst

Färdtjänst tillhandahålls av Östhammars kommun och är en insats enligt Lag (1997:736) om färdtjänst. För att ha rätt att nyttja servicen ska man vara folkbokförd i kommunen och ha ett varaktigt funktionshinder som medför väsentliga svårigheter att förflytta sig på egen hand eller att resa med kollektivtrafik. Den som ansöker och

uppfyller kraven beviljas tillstånd som ger rätt att nyttja färdtjänsten. Det finns ingen begränsning i hur stor omfattning en berättigad person får resa med färdtjänst eller mellan vilka klockslag det går att resa men likt glesbygdsfärdtjänsten tas en avgift ut för varje resa. Enligt taxibolaget så uppgick antalet resor under 2018 till 12 400 stycken.

3.3 Båttransport

Östhammars kommun erbjuder båttransport till de bebodda öarna i skärgården. Transporterna körs av företaget Luther's Sjötransporter. Det finns endast ett muntligt avtal med entreprenören och uppgifter om detta avtal saknas, avtalet har därför bara löpt på utan att en upphandling genomförts. Undantaget är en ö som det inte är möjlig att nå vintertid för entreprenören. Detta får konsekvenser för de boende på ön som har rätt till färdtjänst eller glesbygdsfärdtjänst men som inte kan nyttja kommunens båttransport till fastlandet. Trafiken till ön sköts istället ideellt av en yrkesfiskare men som nu begärt att få ingå ett avtal där han ersätts för sitt arbete. Båttransporterna bör om den ska finnas kvar upphandlas enligt gällande regelverk. Det kan också övervägas om den ö som är svårare att nå vintertid bör upphandlas fristående för att inte utesluta entreprenörer utan den förmågan, vilket kan antas begränsa möjligheterna att hitta en utförare och därmed innebära en högre kostnad.

3.4 Andra kommuner och regioner

Efter att ha letat information om liknande service i andra kommuner har något sådant inte kunnat hittas. Det får därför antas att ingen annan kommun erbjuder glesbygdsfärdtjänst. På flera platser i landet erbjuds däremot närtrafik vilket fyller en liknande funktion som glesbygdsfärdtjänsten men med skillnaden att det vanligen erbjuds till befolkningen i alla åldrar som bor på landsbygden utan möjlighet att resa med kollektivtrafik. I övrigt finns ofta liknande villkor med en avgift i liknande storlek och en begränsning i vilka tider transporterna körs och i hur många resor som får bokas av var och en. I de flesta fall är det regioner som erbjuder dessa typer av service. De tjänster regionerna erbjuder är att betrakta som en anropstyrd kollektivtrafik och sker inom ramen för regionens ansvar för kollektivtrafiken i länet. Östhammars kommun saknar detta ansvar och genom att bedriva en service som liknar det andra regioner erbjuder så kan detta ses som att kommunen bedriver en verksamhet inom Region Uppsalas ansvarsområde.

De kommuner och regioner som har undersökts är ett urval och har valts ut som exempel och ska inte betraktas som representativt. Det finns alltså ytterligare regioner som erbjuder liknande typer av service. Det som undersökts tillsammans med Östhammars kommun är Storumans kommun, Region Halland och Region Västmanland (Kompletteringstrafiken och Flexlinjen). Med undantag av Storumans kommun erbjuder ingen kommun motsvarande service och den service Storuman

erbjuder skiljer sig mot glesbygdskrafttjänsten på så sätt att den är tillgänglig för alla och har ett mer begränsat område den kan nyttjas inom.

Tabellen visar villkoren hos en kommun och regioner som erbjuder liknande typer av service. I många fall finns det undantag från villkoren eller mer detaljerade regler, exempelvis kan det i delar av en regioner finnas en kommun där transportererna är tillgängliga en längre tid under dagen eller så kan det finnas krav på trafikmängd till en busshållplats för att den ska räknas som en sådan. För att göra villkoren överskådliga har dessa detaljer utelämnats och endast huvudregeln skrivits ut.

	Östhammars kommun	Region Västmanland (Kompletteringstrafiken) ¹	Region västmanland (Flexlinjen) ²	Storums kommun (Ringbilen) ³	Region Halland (Närtrafik) ⁴
Tillgänglighetsperiod	Mån-fre 08-17	Mån-fre 9-14	mån -lör 09-17	Mån-fre 09-15	Mån-fre 08-17
Maximalt antal tillåtna resor	2 ggr/vecka	4 ggr/v	-	Ingen begränsning	20 ggr/månad
Kostnad för individen	30 kr (+ 15 för sen bokning)	40 kr	20 kr	Samma som länstrafiken	25 kr
Berättigade personer	Den som är 65+ och som saknar möjlighet att ta sig till närmsta tätort	Alla skrivna på adress i regionen (ansökan krävs)	Den som är folkbokförd i Västerås kommun och är 65+ eller har färdtjänsttillstånd eller har helsjukersättning	Alla	Alla
Krav på avstånd till tätort/busshållplats	3 km från tätort	1200 m från närmaste busshållplats	-	Begränsade områden nära	2 km till busshållplats

¹ Region Västmanland, <https://regionvastmanland.se/globalassets/regionvastmanland.se/politik/moteshandlingar/rs-2017/rs-2017-05-30/bilaga-27-nytt-reglemente-for-kompletteringstrafiken.pdf>

² Region Västmanland, <https://regionvastmanland.se/resor-och-kollektivtrafik/flexlinjen-vasteras/>

³ Storumans kommun, <http://www.storuman.se/Trafik--infrastruktur/Resor-transporter1/Ringbilen/>

⁴ Region Halland, <https://www.hallandstrafiken.se/nartrafik>

				tätorterna	
Vart går det att resa?	Närmsta tätort	Närmaste ort med basutbud	Inom tätorten	Mellan hemmet, Storuman och Stensele	Busshållplats nära hemmet
Vilka delar av kommunen/regionen är servicen tillgänglig?	Hela kommunens glesbygd	Hela regionen	I Västerås tätort	Inom avgränsade områden kring två tätorter	Hela regionen

4. METOD

Till stor del har det saknas skriftlig information om glesbygdsfärdtjänsten. När det inte har varit möjligt att få fram skriftlig information om servicen så har undersökningen istället utgått från information som muntligen inhämtats från färdtjänsthandläggarna. För information om andra kommuner har istället detta i första hand inhämtats från respektive hemsida för kommuner, regioner och den aktör som ansvarar för kollektivtrafiken i länet. I något fall när det funnits otydligheter har dessa uppgifter stämts av med respektive aktör muntligt över telefon.

När andra aktörer har undersökts har det inte varit praktiskt möjligt att systematiskt undersöka samtliga kommuner och regioners hemsidor, istället har ett stort antal sökord använts för att försöka hitta liknande typer av service på andra platser. Dessvärre får konstateras att denna metod inte hade möjliggjort att få fram information från Östhammars kommun eftersom kommunen inte informerar på sin hemsida om att servicen finns. Eftersom kommunens hemsida är den primära informationskanalen till allmänheten får det antas att den här typen av information finns i de fall när en motsvarande service erbjuds. Eftersom denna princip inte uppfylls av Östhammars kommun får det ses som en brist i metoden. Alternativet som innebär att direktkontakt skulle behöva tas med samtliga kommuner får anses såpas tidskrävande att det inte kan ses som motiverat att använda en sådan metod. Att alternativet inte är praktiskt genomförbar får anses motivera det faktum att metoden inte fullständigt täcker in alla möjligheter att hitta informationen.

För att undersöka glesbygdsfärdtjänsten har det varit nödvändigt att också undersöka färdtjänsten. Detta har varit nödvändigt eftersom att de båda transporttyperna upphandlats tillsammans.

5. ANALYS

Kommunens hemsida är den primära informationskanalen för att tillhandahålla information till invånarna och därför är det viktigt att den här typen av information finns att ta del av. Den som inte vet att en service eller verksamhet existerar kommer ha svårt att få fram den informationen eftersom det av naturliga skäl blir svårt att veta vad man ska leta efter. När en grupp av invånarna har rätt till en viss service är det viktigt att hela gruppen har möjlighet att söka information om servicen för att kunna utnyttja sin rättighet. Därför blir det viktigt, om tjänsten ska fortsätta att erbjudas att väsentlig information om detta finns på hemsidan och att den är möjlig att hitta för den som inte tidigare känt till servicen.

5.1 Konsekvenser av avveckling

I dagsläget uppgår antalet personer som är beviljade glesbygdsfärdtjänst till 39. Av dessa är 12 bosatta på öar med behov av båttransport. En person av de bosatta på öarna är beviljad färdtjänst. Antalet som nyttjar glesbygdsfärdtjänsten är relativt lågt förmodligen kommer antalet som berörs vara i närheten av antalet som nyttjade servicen under 2018. Alltså påverkas ca 11 personer om tjänsten skulle avvecklas. Många av de boende har egen båt och möjlighet att själva ta sig till fastlandet stora delar av året. Problemet är istället vintertid då det är is och det krävs en annan typ av båt med kapacitet att ta sig fram under dessa svårare förhållanden. Trots ett större behov vintertid är skillnaden i kostnaden mellan säsongerna relativt liten. Detta tycks bland annat bero på att antalet boende på öarna ökar sommartid och att de boende i större utsträckning vill besöka fastlandet sommartid.

En rundringning har gjorts till de som har beviljats glesbygdsfärdtjänst, av de som kunnat nå uppger 11 av 18 personer/par att de inte vet hur de skulle lösa sitt resebehov om tjänsten inte fanns, Två personer/ par uppger också att de inte skulle kunna bo kvar om tjänsten inte fanns.

5.2 Kostnadsbesparing vid avveckling

Färdtjänst och glesbygdsfärdtjänst har upphandlats tillsammans och utförs av Roslagstaxi. Kostnaden för färdtjänst inklusive glesbygdsfärdtjänsten har en fast gemensam kostnad som kan justeras årligen om någon av parterna begär detta. Justeringen kan ske efter 12 månader från det att kontraktet upprättades. Om så begärs kan en justering ske årligen med 90 % av SCBs färdtjänstindex med januari som basmånad och under 2018 uppgick den till 5 120 868 kr. Eftersom avtalet gäller båda uppgifterna går det inte att få fram kostnaden för enbart glesbygdsfärdtjänsten. Taxibolaget har enligt egen utsaga ingen möjlighet att ta fram uppgifter om kostnaden för enbart glesbygdsfärdtjänsten eftersom den samordnas med färdtjänst

och skolskjuts. Således saknas möjlighet att ta reda på vilken besparing som skulle göras. Det som går att göra är att utifrån det totala antalet transporter för både färdtjänsten och glesbygdsfärdtjänsten räkna ut en procentsats för hur stor del av resorna som utgörs av glesbygdsfärdtjänst. Utifrån den procentsatsen går det sedan att räkna ut delen av den totala kostnaden. En sådan uträkning visar att kostnaden under 2018 uppgick till 75 000 kr. Det är dock viktigt att komma ihåg att detta endast är en uppskattning och i verkligheten så kan det finnas skillnader i reslängd och andra faktorer som påverkar priset. Kostnaden för båttransport har en rörlig kostnad beroende på hur mycket tjänsten utnyttjas men under 2018 uppgick kostnaden till 188 842 kr. Ett avvecklande av båttransporterna inom glesbygdsfärdtjänsten innebär att en besparing kan göras som troligen hamnar i närheten av denna kostnad.

Skillnaden mellan glesbygdsfärdtjänsten och de typer av anropstyrd kollektivtrafik som erbjuds av andra kommuner och regioner är att den anropstyrda kollektivtrafiken vanligen är öppen för alla invånare att nyttja medan glesbygdsfärdtjänsten innebär att målgruppen begränsas till gruppen 65+.

6. SLUTSATS

Det kan konstateras att det inte har kunnat hittas någon annan kommun som erbjuder motsvarande service. Vissa andra kommuner och regioner har andra typer av service som på vissa områdena liknar glesbygdsfärdtjänsten men ingen har något som till sin helhet motsvarar det Östhammars kommun erbjuder. Likheterna finns i att vissa andra kommuner och regioner erbjuder transporter där det saknas krav på funktionsnedsättning men med krav på att utnyttjaren ska vara över 65 år. På andra platser är transporterna tillgängliga för alla oavsett ålder. Det förekommer också andra typer av villkor för resor på landsbygden där den som bor på ett visst avstånd är berättigad transporter. I flera fall finns också begränsningar i hur ofta det går att nyttja servicen. Sådana begränsningar innebär ofta att det krävs ett visst avstånd till närmsta tätort eller busshållplats, ett maxtak för hur mycket det är tillåtet att nyttja servicen samt att det finns vissa geografiska begränsningar för inom vilket område det går att åka.

Servicen som erbjuds som en insats enligt SOL har stora likheter med de transporter som på andra platser erbjuds som en del av kollektivtrafiken. Eftersom Östhammars kommun inte själv ansvarar för kollektivtrafiken i länet utan detta hanteras av Region Uppsala kan detta ses som att socialförvaltningen ansvar och finansierar en verksamhet som skulle kunna hanteras av Region Uppsala. Hur vida liknande transporter ska köras inom ramen för Regionens ansvarsområde bör hanteras av Region Uppsala.

Ett avvecklande av glesbygdsfärdtjänsten innebär en minskad servicenivå till de boende i kommunen. Ytterst handlar graden av service till de boende i kommunen

om prioriteringar i synen på var kommunens skyldighet slutar. Det faktum att avvecklandet harmoniserar graden av service med övriga kommuner i Sverige talar för att en sådan avvägning är rimlig. Övriga kommuners val behöver inte vara avgörande för vilka prioriteringar som ska göras i Östhammars kommun men en avvägning som harmoniserar nivån med övriga kommuner kan inte sägas ha gjort en orimlig avvägning. Däremot kan det anses ge ett starkt stöd i avvägningen att kunna luta sig mot att ha gjort samma avvägning som samtliga andra kommuner i Sverige. Eftersom ingen annan kommun erbjuder en liknande service kan det inte anses vara ett problem att nivån av service till medborgaren minskas. Att endast ett fåtal personer använder tjänsten gör att konsekvenserna sammantaget blir små.

Kostnaden för glesbygdsfärdtjänsten kan antas vara relativt låg jämfört med övrig färdtjänst. Troligen utgör transporterna med båt den största delen av kostnaden av glesbygdsfärdtjänsten. Hänsyn måste emellertid tas till att information saknas om servicen. Om glesbygdsfärdtjänsten ska behållas bör kommunen informera om att servicen finns via sin hemsida och andra kanaler, detta får antas öka nyttjandet. Således innebär alternativet till avvecklandet att kostnaden kan beräknas öka. Därmed så innebär ett avvecklande en potentiell kostnadsbesparing som är större än den nuvarande relativt låga kostnaden.

Sammantaget bedöms att en avveckling av glesbygdsfärdtjänsten innebär en kostnadsbesparing med relativt små konsekvenser. Vidare bedöms att avvägningen är rimlig i förhållande till kommunens ansvarsområden och de avvägningar andra kommuner tidigare har gjort i frågan.

7. KÄLLOR

Region Halland, <https://www.hallandstrafiken.se/nartrafik>

Storumans kommun, <http://www.storuman.se/Trafik--infrastruktur/Resor-transporter1/Ringbilen/>

Region Västmanland, <https://regionvastmanland.se/globalassets/regionvastmanland.se/politik/moteshandlingar/rs-2017/rs-2017-05-30/bilaga-27-nytt-reglemente-for-kompletteringstrafiken.pdf>

Region Västmanland, <https://regionvastmanland.se/resor-och-kollektivtrafik/flexlinjen-vasteras/>

Åsikter bland nyttjare av glesbygdsfärdtjänst

Socialförvaltningen har ringt upp de som beviljats glesbygdsfärdtjänst och ställt frågor om deras syn på tjänsten. Nedan följer svar från 18 personer/ par som har beviljats glesbygdsfärdtjänst, 15 personer har av olika anledningar inte kunnat nås. Observera att några av svaret har lämnats gemensamt av make/maka.

Dessa frågor har ställts:

- Använder du glesbygdsfärdtjänst?
- Om nej, varför inte?
- Om ja, hur ofta i snitt åker du per månad?
- Hur tycker du att det fungerar?
- Hur skulle du lösa ditt resebehov om inte denna tjänst fanns?

Svar:

1. Nej han och makan har inte använt glesbygdsfärdtjänst men det är en trygghet att ha insatsen. Anledningen att de inte använt den är att de har kunnat köra själva, insatsen är ändå en trygghet, särskilt såhär vintertid och då de inte vet hur länge de själva kommer ha möjlighet att kunna köra bil.
2. Han och hustrun använder glesbygdsfärdtjänst en gång i veckan. De tycker det fungerar bra. Hon vet inte hur de skulle lösa sitt resebehov om glesbygdsfärdtjänsten inte fanns.
3. Nej han har inte använt den på sista tiden, lite oklart om han någonsin gjort det. Fungerar inte med beställningstiderna. Han skulle behöva åka på tider som inte går, efter 18. Han känner att glesbygdsfärdtjänsten fungerar dåligt och inte motsvarar hans behov. Han löser sitt resebehov genom att åka med hustru i hennes färdtjänst. Han vill ansöka om färdtjänst då han fått ännu svårare att ta sig runt.
4. Ja hon har använt glesbygdsfärdtjänst. Trygghet att den finns. I år har hon inte åkt ännu, förra året kanske två ggr/månad. Det fungerar bra nu. Vet inte hur hon skulle löst sitt resebehov annars.
5. Hon har inte använt glesbygdsfärdtjänst, de har hittills kunnat köra själva. Är en trygghet att de har möjlighet att använda den om de inte fått plogat så de kan få ut bilen.
6. Svarar för båda och uppger att hon också använder tjänsten. De använder glesbygdsfärdtjänst ungefär en gång i veckan. Det fungerar bra, mycket nöjda. Hade det inte funnits glesbygdsfärdtjänst hade de inte kunnat bo kvar.

7. De har båda beviljats insatsen. De har inte använt glesbygdsfärdtjänst, hustrun kör bil men det känns om en trygghet att de har insatsen på grund av vacklande hälsa.
8. Hon använder glesbygdsfärdtjänst ca två gånger/månad. Det har alltid fungerat bra. Det är viktigt att tjänsten finns annars hade hon fått ersätta någon privat för att komma till närmaste samhälle. Hon har i övrigt en kommentar om att det är för lite information om att glesbygdsfärdtjänst finns, hon fick höra det ryktesvägen.
9. Hon använder det varje vecka en gång/vecka. Hon tycker att det fungerar bra. Hon vet inte hur hon skulle lösa resebehovet om glesbygdsfärdtjänsten inte fanns. Hon skulle då bli isolerad och inte kunna ta sig iväg och handla.
10. Hon använder den ungefär en gång/månad. Hon tycker det fungerar bra. Hon vet inte hur hon skulle lösa sitt resebehov om insatsen inte fanns.
11. Han har inte använt insatsen. Barn och grannar har hjälpt honom och hustrun då han hade körförbud. Nu har han möjlighet att köra igen.
12. Hon använder glesbygdsfärdtjänst så ofta hon kan och när hon behöver, det blir ofta någon gång i veckan. Hon tycker det fungerar utmärkt. Vet inte hur hon skulle lösa sitt resebehov annars. Skulle inte kunna bo kvar om glesbygdsfärdtjänsten inte fanns.
13. Han använder den, tre-fyra ggr/månad. Det fungerar bra. Han vet inte hur han skulle lösa sitt resebehov om insatsen inte fanns.
14. Han använder glesbygdsfärdtjänst vintertid, blir 2-3 ggr/månad. Han tycker det fungerar bra. Han vet inte hur han skulle lösa sitt resebehov utan glesbygdsfärdtjänst.
15. Hon använder glesbygdsfärdtjänsten 1-2 gg/vecka. Den fungerar bra men hon vill att det ska gå att åka på helgerna också då hon känner sig isolerad. Hon vet inte hur hon skulle lösa sitt resebehov om glesbygdsfärdtjänsten inte fanns.
16. Glesbygdsfärdtjänst fungerar bra för henne, Hon använder den 2 gg/vecka men ibland svårt att ta sig i land pga. vädret vintertid. Tjänsten är viktig för henne hon skulle ha mycket svårt att lösa sitt resebehov utan den.
17. Han använder den inte då det visade sig att han får fortsätta köra bil.
18. Hon använder glesbygdsfärdtjänst ibland men inte varje månad, behovet varierar med väderförhållandena. Fungerar jättebra. Hon vet inte hur hon skulle resa annars vid de tillfällen då hon nu har behov av glesbygdsfärdtjänsten.

2019- 05- 29

Till Socialnämnden i Östhammars kommun

Med anledning av att den s k ”Glesbygdsfärdtjänsten” i Östhammars kommun ska avvecklas / fasas ut.

Vi har nu fått lite mer information- att en del av dem som har ”Glesbygdsfärdtjänst” idag bör söka vanlig färdtjänst och det kommer de ju göra – MEN

vi vill härmed uppmana Östhammars kommun att kräva av regionen att snarast inför ”särskild anropsstyrd kollektivtrafik” i skärgården!

I samband med att socialnämnden tar beslut om förändringar i den gamla ”glesbygdsfärdtjänsten” föreslår vi att nämnden också beslutar att skicka frågan om hur kollektivtrafik i kommunens skärgård ska ordnas, vidare till kommunstyrelsen.

För att hjälpa till lite i det fortsatta arbetet, har några av oss som bor på öarna tagit fram en del underlag. Vår utgångspunkt är att det ska vara möjligt att bo och verka i Östhammars övärld, med liknande förutsättningar som erbjuds öbor i andra delar av landet.

Vi ställer gärna upp och bidrar i kommunens fortsatta arbete med dessa frågor. Det finns t ex möjligheter att samordna transporter som idag sorterar under olika huvudmän och verksamheter: region- kommun- posten m fl.

Vi har redan nu undersökt lite hur det är i andra delar av Sverige- med året runt boende öbefolkning utan färja eller bro.

Vi har sett flera bra exempel tex. Östergötlandsskärgård:

<https://www.ostgotatrafiken.se/reseinfo/bestallningstrafik/skargardstrafik/>

Man har en anropsstyrd kompletteringstrafik med en eller flera entreprenörer.

Vi har läst på lite om:

Lagen om kollektivtrafik

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20101065-om-kollektivtrafik_sfs-2010-1065

Trafikförsörjningsprogrammet- framtaget av Regionen inleds ju med:

” Landstinget i Uppsala län har som regional kollektivtrafikmyndighet huvudansvar för länets kollektivtrafikförsörjning. Kollektivtrafik är ett betydelsefullt verktyg för att uppnå olika samhällsmål och i Landstingsplanen för åren 2015-2017 fastställs inriktningen att kollektivtrafiken ska bidra till utveckling i hela länet, till minskad klimatpåverkan och till att underlätta människors vardag. ”

Vi anser även att **EU:s artikel 174** kan användas som stöd för detta.

https://ec.europa.eu/regional_policy/sv/information/legislation/regulations/

”Enligt artikel 174 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) ska unionen för att stärka sin ekonomiska, sociala och territoriella sammanhållning sträva efter att minska skillnaderna mellan de olika regionernas utvecklingsnivåer och eftersläpningen i de minst gynnade regionerna eller öarna, och att särskild uppmärksamhet ägnas landsbygdsområden, områden som påverkas av strukturomvandlingar och regioner med allvarliga och permanenta, naturbetingade eller demografiska nackdelar.”

-Det finns också ett domstolsutslag från EG- domstolen, baserat på artikel 174, där det slås fast att boende på öar utan fast förbindelse har rätt till positiv särbehandling. Här gällde det att bofasta hade lägre pris på flygresor till/från ön än andra resenärer.

Vi är nästan 300 fastigheter på öar utan bro eller färja i Uppsala län, i Östhammars kommun.

Idag har vi ca 41 bofasta i skärgården, på 5 öar. Det är fler som skulle flytta ut om förutsättningarna blev bättre – med tex en anropsstyrd kollektivtrafik.

Skärgården är geografiskt uppdelad i en västlig del- Fälön och öarna närmare fastlandet och Ersholmen, samt öarna ost om farleden – Ormön, Vässarön, Stora Risten, Hälsingen och Rävsten.

Bor man i skärgården så kan man kanske inte kräva full service- det är inte heller det vi efterfrågar- **MEN VI HAR RÄTT TILL GRUNDLÄGGANDE SERVICE OCH TRYGGHET!**

Att kunna komma till affären och handla året runt, söka sjukvård, skolskjuts, ta oss till arbetet.

Grundläggande krav är också en säker väg till arbete och skola, och inte minst fungerande El- och telekommunikation.

Idag är det många äldre som är fastboende i skärgården, men det finns också yngre- oftast egna företagare. Ska vi få en stabil befolkningsutveckling och en livskraftig skärgård behöver vi förbättra förutsättningarna för öborna.

Den uppländska skärgården är världsunik, öarna, havet, kusten. Natur och kulturturism, lokalproducerad mat, storytelling, finns ett fantastiskt historiskt kulturarv att förmedla.

Med rätt förutsättningar finns det en enorm potential i framtida företagande i skärgården.

Här är några exempel från andra områden i Sverige:

<file:///C:/Users/LOUISE~1/AppData/Local/Temp/Remiss%20gemensam%20skärgårdsutveckling.pdf>

finns även andra samarbetspartners. Tex <http://www.knytkraft.se/>

samt andra glesbygds kommuner och regioner i Sverige som tagit krafttag med sina glesbygder/kust- och skärgårdsområden.

<http://leaderhogakusten.se/landsbyggare/>

<https://www.lulea.se/download/18.578a40ea15c36954a4d7f4a/1496060007743/Beslut%20Utvecklingsplaner%20f%C3%B6r%20Pors%C3%B6 och%20sk%C3%A4rg%C3%A5rden,%20KF%202017-04-24.pdf>

<https://www.norrtälje.se/globalassets/bygga-bo-och-miljo/sveriges-popularaste-landsbygd-norrtälje-kommuns-landsbygds--och-skargardsutvecklingsprogram-2018.pdf>

I Stockholms läns skärgård har ett framgångsrikt projekt drivits i samverkan mellan länsstyrelsen- regionen/landstinget och skärgårdskommunerna (Haninge, Värmdö, Österåker och Norrtälje), det heter Ö för Ö och har hemsidan:

<http://www.oforo.se/>

Det vore en bra början om kommunen, regionen och länsstyrelsen bjöd in öborna till ett gemensamt arbetsmöte där många viktiga frågor kan tas upp i ett brett sammanhang.

Vi ser fram emot att Östhammars kommun tar initiativ till ett sådant möte!

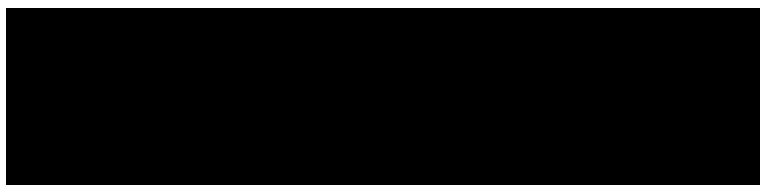
Vänliga hälsningar från öborna.

genom Louise Westerberg

Ormön 2019-05-28

Kontaktperson:

Louise Westerberg



Socialförvaltningen

Uppföljning Aktivt stöd

Socialförvaltningens förslag till beslut

Uppföljningen godkänns

Beslutsfattare/delegat: Socialnämnden

Bakgrund

Förvaltningen genomför en årlig uppföljning av utförare av hemtjänst enligt lagen om valfrihet. En uppföljning av Aktivt stöd Uppland AB har genomförts för 2018. Uppföljningen utgår från villkoren för verksamheten som regleras i förfrågningsunderlaget. Ett urval har gjorts utifrån relevans och tidigare års uppföljning. Områdena som undersökts är sociala avgifter, inkomna synpunkter och anmälningar, brukarundersökningen, kvalitetsledningssystem och rutiner för Lex Sarah anmälan, miljökrav, kvalifikationskrav för verksamhetschef, kollektivavtal och andelen undersköterskor. Det har också tagits in synpunkter från biståndshandläggare och vårdpersonal.

Sammanfattning av ärendet

Uppföljning visar på att utföraren uppfyller de krav som undersökts. Biståndshandläggare och sjukvårdspersonal upplever att Aktivt stöd gör ett bra jobb och att kommunikationen med kommunen fungerar bra.

Underlag¹

Uppföljning Aktivt stöd

Beslutet skickas till

Chef myndighet Agneta Rönnqvist

Chef vård och omsorgsutveckling Carina Kumlin

Stabschef Torbjörn Nyqvist

Utredare Oskar Johansson

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

2018 års uppföljning av hemtjänst enligt LOV som tillhandahålls av Aktivt stöd Uppland AB

Bakgrund

Aktivt stöd AB har avtal med Socialförvaltningen för att utföra hemtjänst enligt lagen om valfrihet. Villkoren för verksamheten regleras främst i förfrågningsunderlaget som inom en rad områden ställer krav på utföraren. Som ett led i kontrollen av de utförare som verkar enligt LOV genomför socialförvaltningen en årlig uppföljning av verksamheten som bedrivs av Aktivt stöd.

Metod

Uppföljningen utgår från de krav som ställs i förfrågningsunderlaget. Eftersom det inte är praktiskt möjligt att kontrollera alla krav har ett urval gjorts utifrån relevans och vad som tidigare har behandlats. Ett antal frågor har skickats till utföraren som har inkommit med svar på de frågor som ställts. Det har också hållit ett möte med de berörda biståndshandläggarna som har fått svara på några frågor och ge sin bild av hur samarbetet fungerar. Frågor om delegeringen av HSL insatser har ställts till en sjuksköterska och en sjukgymnast som delegerar beslut till utföraren. Övriga uppgifter har begärts in från respektive ansvarig person inom förvaltningen.

Analys

Sociala avgifter

En kontroll har gjorts av Aktivt Stöd på skatteverkets hemsida. Kontrollen har visat att bolaget är registrerat för F-skatt, har fått beslut på att betala arbetsgivaravgifter och summan ter sig rimlig i förhållande till personalens storlek.

Synpunkter och anmälningar

Ingen Lex Maria eller Lex Sarah anmälan som rör utföraren har upprättats under året.

Inga synpunkter har inkommit på verksamheten till kommunens synpunktshantering.

Utföraren har inkommit med synpunkter, önskemål och respons som de mottagit från de brukare de utför tjänster åt. Inom service har utföraren fått synpunkter på brister i städningen, detta har hanterats genom samtal med brukare och personal och i inköp av almanacka där personalen skriver vad som görs och när. Inom omvårdnad har det förekommit svårigheter med brukare som ej vill ta emot hjälp

och detta har lösts genom att personal som har lättare att få kunden att ta emot hjälp har fått utföra insatsen. Det har också inkommit önskemål bland kvinnliga brukare om att få kvinnlig personal vid dusch och intimhygien, detta har i stor utsträckning kunnat tillgodoses. Utföraren lyfter fram den positiva respons de regelbundet får från en brukare som har mycket omfattande insatser där personen säger att "utan Aktivt stöd hade jag inte kunnat bo kvar hemma", även ansvarig biståndshandläggare har lyft fram samma goda exempel. Det får konstateras att enligt de uppgifter som lämnats har synpunkterna hanterats på ett relevant sätt. Det faktum att inga synpunkter inkommit till kommunen stärker bilden av att brukarna övervägande är nöjda och att problem som uppstår i verksamheten avhjälpas.

Brukarundersökning och data

Institutet för kvalitetsindikatorer utför på uppdrag av Socialstyrelsen en årlig enkätundersökning bland alla som är 65+ och har hemtjänst eller bor på särskilt boende, resultatet presenteras i Öppna jämförelser. De 8 områden som granskades i senaste uppföljningen har valts ut och används i denna uppföljning. En jämförelse har genomförts av 2018 års resultat med resultatet från föregående uppföljning. Det har också gjorts en jämförelse med 2018 års resultat för Aktivt stöd och kommunens egna verksamhet. I 7 av 8 områden har utföraren fått ett sämre resultat än förra året, däremot visar brukarundersökningen för 2018 att Aktivt stöd fått ett bättre resultat än kommunen inom 6 av 8 områden.

Andel positiva svar från 2018 % (2017 års resultat i parantes)

	Aktivt stöd	Kommunen
Helhetssyn	81 (100)	91 (90)
Personalen utför sina arbetsuppgifter	82 (100)	89 (91)
Förtroende för personalen	94 (100)	92 (93)
Information om förändringar	87 (100)	60 (66)
Hänsyn till synpunkter på utförandet av hjälpen	94 (75)	89 (64)
Möjlighet att påverka tider	71 (100)	56 (61)
Tillräckligt med tid	94 (100)	86 (86)
Hänsyn till åsikter och önskemål	94 (100)	89 (85)

På frågan hur aktivt stöd arbetar med områden där resultatet sjunkit sedan föregående år i Öppna jämförelse svarar utföraren att området är nytt för dem och att de inte är av uppfattningen att resultatet sjunkit men att de arbetar regelbundet i förebyggande syfte med rutiner. Här skulle det vara önskvärt att Aktivt stöd arbetade med att förbättra resultaten mot föregående år och att utföraren tydligare kunde redovisa detta. Mot bakgrund av att resultaten fortfarande är goda jämfört med den egna verksamheten får bristen ses som begränsad.

Personalkontinuiteten hos utföraren har mätts under perioden 1 till 14 september och beskriver hur många personal som en brukare möter under en 14 dagars period. Detta gäller personer som har två eller fler besök om dagen medan matdistribution inte är inräknat. Personalkontinuiteten hade ett medelvärde på 7 vilket får ses som en bra siffra med beaktande att rikssnittet och snittet i kommunen är 15.

Data saknas data för andelen utförda av besluta insatser under 2018. För att göra en uppskattning kan data istället användas från 2019. Andelen utförda av beslutade insatser uppgick i april 2019 till 72%. Andelen utförda insatser bedöms som rimligt.

Kvalitetsledningssystem och rutiner

Utförarens kvalitetsledningssystem har begärt in tillsammans med rutinerna för hantering av Lex Sarah anmälningar. På grund av omfattningen i ledningssystemet har utföraren skickat ett urval av materialet. Detta har granskats och bedöms som ändamålsenligt. Utföraren ska ha rutiner för att upprätta Lex Sarah anmälningar. Dessa ska uppfylla kraven i SOSFS 2011:5 och innehålla hur utföraren ska fullgöra skyldigheten att rapportera, utreda, avhjälpa och undanröja missförhållanden. Rutinen har granskats och bedöms vara ändamålsenligt.

Miljökrav

Fordonen som används uppfyller inte rådande miljökrav men enligt utföraren så anskaffades de fordon som nu leasas innan det att kommunen införde miljökraven, därför kan kraven ej tillämpas eftersom de enligt förfrågningsunderlaget endast rör nyanskaffning av fordon. Utföraren uppger vidare att de kommer att beakta kraven när fordonen byts ut och att de köpt in tjänstecyklar för användning i de tre tätorterna och att de dragit ner på bilanvändandet.

Personal/ chefer

Förfrågningsunderlaget ställer krav på att utföraren ska teckna kollektivavtal eller att motsvarande arbetsvillkor ska råda, detta uppfylls genom att ett kollektivavtal har tecknats.

Verksamhetschefen är utbildad socionom, har vidareutbildningar och har 30 års erfarenhet inom området. Således uppfylls kravet på utbildning och erfarenhet.

Utföraren ska sträva efter att ha en hög andel undersköterskor och om andel undersköterskor understiger 60% av omvårdnadspersonalen ska utföraren redovisa åtgärder för kommunen som syftar till att öka denna andel. För Aktivt stöd uppgår andelen undersköterskor till drygt 80 %, därför krävs ej en redovisning av

åtgärder. Det kan också nämnas att utföraren tidigare har haft 100 % undersköterskor i verksamheten.

Synpunkter från förvaltningen

Frågor har ställts till biståndshandläggarna för att undersöka hur samarbetet fungerar med förvaltningen. Enligt biståndshandläggarna kan Aktivt stöd utföra samtliga service och omvårdnadsinsatser enligt biståndsbeslut.

Vid förändringar av brukarens behov så kontaktar utföraren biståndshandläggaren så att beslutet eventuellt kan omprövas. Denna kontakten fungerar bra och det sker också gemensamma möte en gång i månaden. Vid akuta förändringar av behovet så startar utföraren upp nödvändiga insatser och kontaktar sedan biståndshandläggaren.

Synpunkter har inhämtats från en sjuksköterska och en sjukgymnast som jobbar mot utföraren och därmed delegerar HSL insatser till personalen på Aktivt stöd. Enligt sjuksköterskan fungerar utförandet av de delegerade insatserna och kommunikationen bra. I övrigt finns inga synpunkter. Enligt sjukgymnasten så fungerar det och hemtjänstpersonalen ringer eller kommer till kontoret vid behov. Utföraren kan utföra de insatser som sjukgymnasten delegerat och undervisat i. Sammantaget anses att patienterna verkar nöjda och att personalen har gott om tid att lyssna in patienterna.

Synpunkter från utföraren

Aktivt stöd anser att det finns brister i hanteringen av uppdateringar avseende exempelvis mobiltelefoner och nämner ett exempel på när en ny uppdatering inte skickades ut som utlovat.

”Vi vidhåller att förvaltningen skyndsamt ser över systemet med ”personliga mobiltelefoner”. Detta ger/oss betydande merarbete i hanteringen då alla vikarier inte kan ha egna arbetstelefoner. Verksamheten inom kommunen delar vår uppfattning.”

Sammanfattning/ bedömning

Sammantaget görs bedömningen att Aktivt stöd uppfyller de krav som undersökts. Utföraren anses av biståndshandläggarna och vårdpersonalen som delegerar HSL insatser fungera väldigt bra och inga negativa synpunkter har framförts. Öppna jämförelser har visat på en försämring från föregående år men resultatet är i de flesta fall bättre än motsvarande resultat för den egna verksamheten. Granskningen visar inte på något att anmärka.

Socialförvaltningen
Oskar Johansson

Socialförvaltningen

Uppföljning Vallonen

Socialförvaltningens förslag till beslut

Uppföljningen godkänns

Beslutsfattare/delegat: Socialnämnden

Bakgrund

Förvaltningen genomför en årlig uppföljning av utförare av hemtjänst enligt lagen om valfrihet. En uppföljning av Vallonen hemtjänst AB har genomförts för 2018. Uppföljningen utgår från villkoren för verksamheten som regleras i förfrågningsunderlaget. Ett urval har gjorts utifrån relevans och tidigare års uppföljning. Områdena som undersökts är sociala avgifter, inkomna synpunkter och anmälningar, brukarundersökningen, kvalitetsledningssystem och rutiner för Lex Sarah anmälan, miljökrav, kvalifikationskrav för verksamhetschef, kollektivavtal och andelen undersköterskor. Det har också tagits in synpunkter från biståndshandläggare och vårdpersonal.

Sammanfattning av ärendet

Uppföljning visar på några mindre förbättringsområden men att utföraren i det stora hela uppfyller de krav som undersökts. Biståndshandläggare och sjukvårdspersonal upplever att Vallonen gör ett bra jobb och att kommunikationen med kommunen fungerar bra.

Underlag¹

Uppföljning Vallonen

Beslutet skickas till

Chef myndighet Agneta Rönnqvist
Chef vård och omsorgsutveckling Carina Kumlin
Stabschef Torbjörn Nyqvist
Utredare Oskar Johansson

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

2018 års uppföljning av hemtjänst enligt LOV som tillhandahålls av Vallonens Hemtjänst AB

Bakgrund

Vallonens Hemtjänst AB har avtal med Socialförvaltningen för att utföra hemtjänst enligt lagen om valfrihet. Villkoren för verksamheten regleras främst i förfrågningsunderlaget som inom en rad områden ställer krav på utföraren. Som ett led i kontrollen av de utförare som verkar enligt LOV genomför socialförvaltningen en årlig uppföljning av verksamheten som bedrivs av Vallonen.

Metod

Uppföljningen utgår från de krav som ställs i förfrågningsunderlaget. Eftersom det inte är praktiskt möjligt att kontrollera samtliga krav har ett urval gjorts utifrån relevans och vad som tidigare har behandlats. Ett antal frågor har skickats till utföraren som har inkommit med svar på de frågor som ställts. Det har också hållits ett möte med den berörda biståndshandläggare som har fått svara på några frågor och ge sin bild av hur samarbetet fungerar. Frågor om delegeringen av HSL insatser har ställts till en av de ansvariga sjuksköterskorna, arbetsterapeuterna och sjukgymnasterna som delegerar beslut till utföraren. Övriga uppgifter har begärts in från respektive ansvarig person inom förvaltningen.

Analys

Sociala avgifter

En kontroll har gjorts av Vallonen på skatteverkets hemsida. Kontrollen har visat att bolaget är registrerat för F-skatt, har fått beslut på att betala arbetsgivaravgifter och summan ter sig rimlig i förhållande till personalens storlek.

Synpunkter och anmälningar

Ingen Lex Maria eller Lex Sarah anmälan som rör utföraren har upprättats under året.

Inga synpunkter har inkommit på verksamheten till kommunens synpunktshantering. Utföraren har inte heller mottagit några synpunkter.

Brukarundersökning och data

Institutet för kvalitetsindikatorer utför på uppdrag av Socialstyrelsen en årlig enkätundersökning bland alla som är 65+ och har hemtjänst eller bor på särskilt boende, resultatet presenteras i Öppna jämförelser. De 8 områden som granskades i senaste uppföljningen har också använts i den här uppföljningen. Årets re-

sultat har jämförts med resultatet från 2017. Det har också gjorts en jämförelse med kommunens egna verksamhet. Inom 7 av 8 undersökta områden har det skett en förbättring mot föregående års resultat. Utföraren har också fått ett bättre resultat än kommunen i 6 av 8 fall.

Andel positiva svar från 2018 % (2017 års resultat i parantes)

	Vallonen	Kommunen
Helhetssyn	100 (87)	91 (90)
Personalen utför sina arbetsuppgifter	100 (88)	89 (91)
Förtroende för personalen	100 (94)	92 (93)
Information om förändringar	100 (77)	60 (66)
Hänsyn till synpunkter på utförandet av hjälpen	82 (53)	89 (64)
Möjlighet att påverka tider	67 (61)	56 (61)
Tillräckligt med tid	100 (86)	86 (86)
Hänsyn till åsikter och önskemål	82 (88)	89 (85)

På frågan hur Vallonen arbetar med områden där resultatet sjunkit sedan föregående år i Öppna jämförelse svarar utföraren att ”Vi har fått bra betyg av våra brukare. Så jag tror inte att det har försämrats så vi har inte behövt fundera på det. Men eftersom vi har nära kontakt med våra vårdtagare och anhöriga så rättar vi till ev. problem direkt och Ann och jag arbetar mycket ute på fältet så brukar vi passa på att fråga ute hos kund om det är något som de är missnöjda med och försöker rätta till det så fort som möjligt. Så det har aldrig varit något problem upplever vi.” Resultatet har visserligen sjunkit i ett av fallen men på det stora hela har det skett en förbättring. I detta fallet hade det varit önskvärd om företaget tydligare kunde presentera hur de jobbat med att förbättra resultatet.

Personalkontinuiteten hos utföraren har mätts under perioden 1 till 14 september och beskriver hur många personal som en brukare möter under en 14 dagars period. Detta gäller personer som har två eller fler besök om dagen medan matdistribution inte är inräknat. Personalkontinuiteten hade ett medelvärde på ca 10 vilket får ses som en bra siffra med beaktande att rikssnittet och snittet i kommunen är 15.

Det saknas data för andelen utförda av besluta insatser under 2018. För att göra en uppskattning kan data istället användas från 2019. Andelen utförda av beslutade insatser uppgick i april 2019 till 96%. Andelen utförda insatser bedöms som rimligt.

Kvalitetsledningssystem och rutiner

Utförarens kvalitetsledningssystem har begärt in tillsammans med rutinerna för hantering av Lex Sarah anmälningar. Kvalitetsledningssystemet ska utformas enligt SOFSF 2011:9 vilket har skett. I övrigt ger granskningen inget att anmärka utan Kvalitetsledningssystemet framstår som ändamålsenligt. Utföraren ska ha rutiner för att upprätta Lex Sarah anmälningar. Dessa ska uppfylla kraven i SOSFS 2011:5 och innehålla hur utföraren ska fullgöra skyldigheten att rapportera, utreda, avhjälpa och undanröja missförhållanden. Här saknar utföraren rutiner för hur skyldigheten att undanröja och avhjälpa missförhållandena ska fullgöras. Rutinen bör därför utvecklas för att rymma samtliga delar av skyldigheten.

Miljökrav

Miljökraven på de tre bilar som utföraren använder uppfylls genom att de är miljöklassade enligt Euro 6 och släpper ut under 195 CO₂/km.

Personal/ chefer

Förfrågningsunderlaget ställer krav på att utföraren ska teckna kollektivavtalet eller att motsvarande arbetsvillkor ska råda, detta uppfylls genom att ett kollektivavtal har tecknats.

Vallonens verksamhetschef är utbildad sjuksköterska och därmed uppfylls kravet på adekvat utbildning inom exempelvis vård. Verksamhetschefen har varit verksam som sjuksköterska sedan 1995 och därmed uppfylls kravet på minst 24 månaders praktisk erfarenhet inom området.

Andelen av den tillsvidareanställda personalen som är undersköterskor uppgår till 4 av 9. Eftersom att kravet på 60 % undersköterskor inte uppfylls ska utföraren motivera vilka åtgärder som vidtagits för att öka andelen undersköterskor. Utföraren har svarat att "Vi anser att inom vår hemtjänst är inte utbildningen det viktigaste utan har man ett sunt förnuft och värnar om våra brukare och jobbar för deras skull och inte bara för pengar så betyder det mer för oss än utbildningen. Vi värnar för en bra kvalitet i vår personalstyrka och inte kvantitet och utbildning." Utföraren visar på en ambition kring sin kompetensförsörjning men saknar åtgärder för hur andelen undersköterskor ska ökas. Andelen undersköterskor är emellertid inte längre från målet än att det skulle räcka med att en till av personalen var undersköterska för att målet skulle uppfyllas.

Synpunkter från förvaltningen

Frågor har ställts till ansvarig biståndshandläggare för att undersöka hur samarbetet fungerar med förvaltningen. Enligt biståndshandläggaren så kan Vallonen utföra samtliga insatser enligt biståndsbeslut.

Vid förändrat behov ska utföraren dokumentera och meddela ansvarig biståndshandläggare så att beslutet kan omprövas. Detta görs av utföraren som meddelar detta under de gemensamma möten som hålls en gång i månaden. Utföraren meddelar också mellan mötena vid akuta förändringsbehov.

Ansvarig biståndshandläggare har inget att anmärka på utan anser att det fungerar bra med utföraren.

Under uppföljningen har det diskuterats med sjukgymnast, arbetsterapeut och sjuksköterska om hur delegeringen av beslut till utföraren fungerar. Samtliga personer anser att samarbetet funkar mycket bra. Kommunikationen funkar jättembra med både chefer och undersköterskor, de är lösningsorienterade och insatserna utförs enligt beslut.

Synpunkter från utföraren

Utföraren har inte några synpunkter att framföra.

Sammanfattning/ bedömning

Det skulle vara önskvärt om utföraren jobbade med det område där resultatet sjunkit sedan föregående år i Öppna jämförelser. Samtidigt kan konstateras att utföraren fått goda resultat i Öppna jämförelser, dels i förhållande till föregående års resultat och dels i förhållande till verksamheten som bedrivs i egen regi. Utföraren bör sträva efter att öka andel undersköterskor bland personalen och visa på åtgärder för att uppnå detta. Eftersom målsättningen om 60 % undersköterskor skulle uppnås genom att ytterligare en i personalen är undersköterska får detta ses som en begränsad brist. Rutinerna för att upprätta Lex Sarah anmälningar bör utvecklas. Vård och omsorgsutveckling föreslås därför ha en dialog med Vallonen för att tillförsäkra att rutinerna utvecklas. I övrigt uppfyller utföraren kraven och granskningen har inte visat på något annat att anmärka på. Uppfattningen bland de tillfrågade personerna är att Vallonen gör ett bra jobb och att kommunikationen med utföraren fungerar bra.

Socialförvaltningens arbetsmiljöarbete



Sjukstatistik, Socialförvaltningen

Total sjukfrånvaro (i procent), inkl. sjukersättning och rehabilitering, i förhållande till ordinarie arbetstid									
	160401-170331			170401-180331			180401-190331		
	alla	män	kvinnor	alla	män	kvinnor	alla	män	kvinnor
Total sjukfrånvaro	8,6	5,1	8,9	8,8	6,5	9,1	9,7	9,9	9,7
Ålder									
< 29 år	7,1	6,9	7,2	6,9	6,9	6,8	9,8	12,8	8,9
30 - 49 år	8,3	5,3	8,6	8,3	6,0	8,7	9,0	8,0	9,1
> 50 år	9,3	3,2	9,7	9,8	7,4	10,0	10,3	10,6	10,3
Långtidsfrånvaro >59 dgr i i relation till total sjukfrånvaro	48,8	1,3	47,5	48,8	3,4	45,4	52,8	5,7	47,1



Kommentarer till statistiken

Statistiken visar socialförvaltningens totala sjukfrånvaro under perioderna 160401–170331, 170401–180331 och 180401–190331.

Den totala sjukfrånvaron varierar kraftigt mellan enheterna, vilket även innebär att frånvaron är relativt låg på vissa enheter.

Sjukstatistik, Vård och omsorg

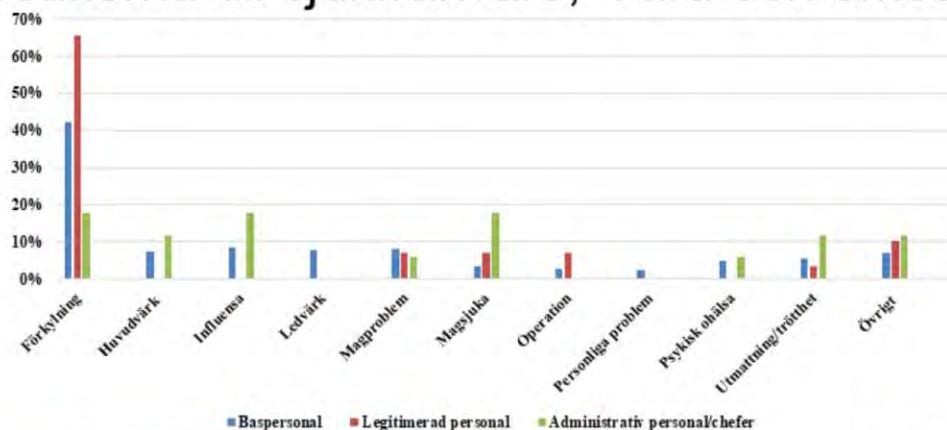
Total sjukfrånvaro (i procent), inkl. sjuksättning och rehabilitering, i förhållande till ordinarie arbetstid

	160401-170331			170401-180331			180401-190331		
	alla	män	kvinnor	alla	män	kvinnor	alla	män	kvinnor
Total sjukfrånvaro	9,0	6,5	9,2	8,9	7,0	9,1	10,2	11,6	10,1
Ålder									
< 29 år	7,3	7,1	7,4	7,2	8,0	7,0	10,5	14,4	9,5
30 - 49 år	8,6	8,0	8,7	8,5	6,9	8,6	9,5	8,1	9,7
> 50 år	9,9	1,1	10,1	9,9	4,3	10,1	10,8	16,1	10,7
Långtidsfrånvaro >59 dgr i relation till total sjukfrånvaro	49,2	1,2	48,0	47,9	2,2	45,7	53,7	5,6	48,1

Kommentarer till statistiken

Statistiken visar vård och omsorgs totala sjukfrånvaro under perioderna 160401–170331, 170401–180331 och 180401–190331.

Orsakerna till sjukfrånvaro, Vård och omsorg



Kommentarer till statistiken

En kartläggning gällande orsaker till sjukfrånvaro genomfördes på samtliga enheter under januari – mars 2019. Syftet med detta var att öka möjligheterna att vidta rätt åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

Statistiken visar den procentuella fördelningen för respektive yrkesgrupp inom vård och omsorg.

Sjukstatistik, Individ- och familjeomsorg

Total sjukfrånvaro (i procent), inkl. sjukersättning och rehabilitering, i förhållande till ordinarie arbetstid

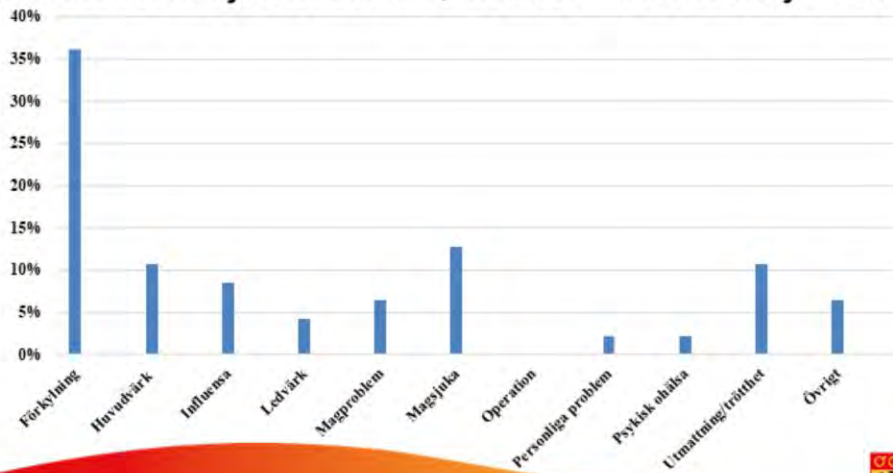
	160401-170331			170401-180331			180401-190331		
	alla	män	kvinnor	alla	män	kvinnor	alla	män	kvinnor
Total sjukfrånvaro	6,8	2,9	8,1	8,9	6,6	9,6	7,2	9,0	6,9
Alder									
< 29 år	5,4	4,7	5,5	4,3	2,5	5,2	5,1	7,2	4,7
30 - 49 år	7,1	3,3	9,1	9,1	6,9	10,0	6,4	14,4	4,8
> 50 år	6,9	2,0	8,0	9,8	7,9	10,2	8,3	3,3	8,9
Långtidsfrånvaro >59 dgr i relation till total sjukfrånvaro	50,1	2,3	47,8	55,0	8,8	46,2	45,4	6,9	38,5



Kommentarer till statistiken

Statistiken visar individ- och familjeomsorgens totala sjukfrånvaro under perioderna 160401–170331, 170401–180331 och 180401–190331.

Orsakerna till sjukfrånvaro, Individ- och familjeomsorg

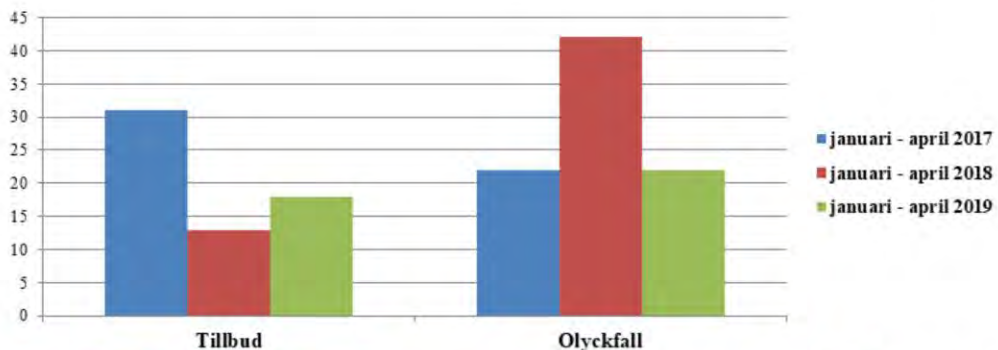


Kommentarer till statistiken

En kartläggning gällande orsaker till sjukfrånvaro genomfördes på samtliga enheter under januari – mars 2019. Syftet med detta var att öka möjligheterna att vidta rätt åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

Statistiken visar den procentuella fördelningen inom individ- och familjeomsorgen.

Rapporterade tillbud och olycksfall januari - april



Kommentarer till statistiken

Statistiken visar de anmälningar som skett i KIA (kommunernas informationssystem om arbetsmiljö) under januari-april år 2017, år 2018 och år 2019.

Att antalet olyckor nu är fler än antalet tillbud tyder på att fler lärt sig känna skillnad på de två begreppen.

Inrapporteringar går numera att göra både via både dator och app på mobiltelefon.

Åtgärder för att minska sjukfrånvaron

- Förslag – mötesplats för långtidssjukskrivna
- Rehabprojekt – vård och omsorg
- Hygienarbete inom vård och omsorg



Kommentarer

- Förslag finns gällande att undersöka om det finns möjlighet att öppna en mötesplats för långtidssjukskrivna. Syftet är att bryta isoleringen och starta det mentala tänket på återgång i arbete.
- Med anledning av den relativt höga sjukfrånvaron på Edsvägen 16 har det tagits fram en åtgärdsplan för steg 1 gällande ett rehabprojekt.
- Vård och omsorg har ett samarbete med regionens sektion för vårdhygien. Ett av syftena med detta är att förhindra smittspridning och på så sätt också minska sjukfrånvaron.

Pågående arbete

- Återansökan till Vård- och omsorgscollege
- Synpunkter och förbättringsförslag till socialförvaltningen
- Policy för likabehandling och mångfald på jobbet samt nya rutiner för hur man hanterar, anmäler och utreder kränkande särbehandling



Kommentarer

- Östhammars kommun ingår i Vård- och omsorgscollege, vilket innebär att vi har kvalitetsstämpel som ställer krav på arbetsliv och utbildning. Återansökningar behöver göras regelbundet och den lokala, respektive den regionala återansökningen för år 2019-2024 är nu klara.
- På socialförvaltningens sida på intranätet finns det numera ett formulär för synpunkter och förbättringsförslag. Detta kan bland annat gälla arbetsmiljön. Medarbetaren väljer själv om den vill vara anonym eller skicka med kontaktuppgifter.
- Östhammars kommun har en ny policy för likabehandling och mångfald på jobbet samt nya rutiner för hur man hanterar, anmäler och utreder kränkande särbehandling



Till dig som är förtroendevald

arbetsmiljoverket@av.se

Ett hållbart arbetsliv är lönsamt för alla!

Vart fjärde år väljer svenska folket förtroendevalda i kommuner och regioner till olika politiska uppdrag. En viktig del av detta uppdrag är att vara arbetsgivare och ett av de mest centrala ansvarsområdena är att se till att din kommun eller region har en god arbetsmiljö. Därför gör Arbetsmiljöverket en särskild tillsynsinsats där vi inleder med att informera om arbetsmiljö i kommuner och regioner.

Mål för minskad sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron i kommuner och regioner är högst på den svenska arbetsmarknaden. Brister i arbetsmiljön kan inte ensamt förklara den höga sjukfrånvaron, men förbättringar i arbetsmiljön är den enskilt viktigaste insatsen du som förtroendevald kan initiera för att öka välbefinnandet, minska antalet sjukskrivna och därmed bidra till regeringens mål om ett sjukpenningtal på max 9,0 dagar. Det påverkar även attraktiviteten hos arbetsgivare och därmed tillgången till personal och kompetens.

Tonvikt på det förebyggande arbetet

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) har tonvikt på att förebygga ohälsa och olycksfall. Det betyder att alla organisationer, som till exempel förvaltningar, skolor och sjukhus, kontinuerligt ska undersöka de fysiska, organisatoriska och sociala förhållandena på arbetsplatsen. Förhållanden som kan innebära risker för ohälsa eller olycksfall ska bedömas, åtgärdas och följas upp.

Bedöm risker som förändringar kan medföra

Inför förändringar i verksamheten ska alltid konsekvenserna för arbetsmiljön undersökas och bedömas. Om det framkommer att förändringar medför hälsorisker ska arbetsgivaren åtgärda dessa.



Fördelning av arbetsmiljöuppgifter till tjänstemän

I praktiken sköter tjänstemän merparten av arbetsmiljöarbetet. Som politiker i fullmaktige, styrelse och nämnd är du däremot den yttersta arbetsgivarrepresentanten och ska se till att de som har tilldelats uppgifter i arbetsmiljöarbetet har de resurser och befogenheter som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall.

Regeringens satsning för ett hållbart arbetsliv

Med en genomtänkt arbetsmiljöpolicy och uppgiftsfördelning, kunskaper och tydliga rutiner för arbetsmiljöarbetet, går det att skapa arbetsplatser som gör det möjligt för anställda att ha ett hållbart arbetsliv. Med över en miljon medarbetare står kommuner och regioner för ungefär en fjärdedel av den svenska arbetsmarknaden. Att dessa medarbetare är engagerade, kunniga, ansvarstagande och motiverade är en förutsättning för att du som förtroendevald ska klara dina politiska uppdrag.

Arbetsmiljöverkets tillsynsinsats

Under 2019 kommer vi att träffa er, politiker och tjänstemän på hög nivå, i ett stort antal kommuner och regioner, och informera om ert ansvar som arbetsgivare. Syftet med denna information är att beskriva hur ni som politiker kan hantera ert ansvar för arbetsmiljöfrågor och hur arbetsmiljölagstiftningen fungerar.



Erna Zelmin-Ekenhem
Generaldirektör



Så klarar du arbetsmiljöansvaret

FÖRTROENDEVALDAS ARBETSGIVARROLL
I KOMMUNER, LANDSTING OCH REGIONER



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Så klarar du arbetsmiljöansvaret

FÖRTROENDEVALDAS ARBETSGIVARROLL
I KOMMUNER, LANDSTING OCH REGIONER



Upplysningar om innehållet:
Gunnar Sundqvist, gunnar.sundqvist@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2018

ISBN: 978-91-7585-705-3

Text: Gunnar Sundqvist

Foto: Hans Alm, Torbjörn Larsson, Rickard L.Eriksson,
Casper Hedberg, Christian Ferm, Maria Rosenlöf, SKL:s bildarkiv,
Maskot bildbyrå, Scandinaav bildbyrå

Produktion: Advant

Tryck: Ätta.45, 2018

Förord

Den här skriften ger en översiktlig bild av arbetsmiljöansvaret i landets kommuner, landsting och regioner. Den vänder sig till dig som är förtroendevald inom denna sektor och syftar till att beskriva hur du kan arbeta för att säkerställa en god arbetsmiljö.

Med över en miljon medarbetare står kommuner, landsting och regioner för ungefär en fjärdedel av den svenska arbetsmarknaden. Att dessa medarbetare är engagerade, kunniga, ansvarstagande och motiverade är en förutsättning för att du som förtroendevald ska klara dina politiska uppdrag. För att lyckas i arbetsmiljöarbetet måste insatser göras utifrån såväl hälsofrämjande, förebyggande och efterhjälpande/rehabiliterande perspektiv. Genom att utveckla arbetsmiljön så utvecklas verksamheten, vilket gynnar både ekonomi och effektivitet.

Arbetsmiljöfrågorna är dessutom viktiga eftersom Sverige befinner sig i en demografisk utmaning med en alltmer omfattande arbetskraftsbrist som gäller flera viktiga yrkesgrupper inom kommuner, landsting och regioner. Något av det viktigaste för att klara denna utmaning är att erbjuda en god arbetsmiljö och möjligheter till utveckling, delaktighet och inflytande.

Denna skrift belyser den viktiga arbetsgivarrollen ur flera olika aspekter:

- ✦ Vilka lagar är det som styr landstingens, regionernas och kommunernas verksamhet?
- ✦ Vad är arbetsmiljöfrågor?
- ✦ Hur ska du rent praktiskt gå till väga med arbetsmiljöarbetet?
- ✦ Vilket ansvar har medarbetare, skyddsombud, chefer, arbetsledare och förtroendevalda?
- ✦ Aktuella rättsfall med kommentarer

Skriften är den fjärde upplagan i samma fråga. Den är framtagen av utredare Gunnar Sundqvist vid avdelningen för Arbetsgivarpolitik, Sveriges Kommuner och Landsting.

Stockholm i december 2018

Agneta Jöhnk

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Sveriges Kommuner och Landsting

Innehåll

6	Kapitel 1. Förtroendevald och arbetsgivarrollen
9	Kapitel 2. Arbetsmiljölagen och andra lagar
14	Kapitel 3. Roller och uppgifter i arbetsmiljön
18	Kapitel 4. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter
22	Kapitel 5. Verktyg på vägen
25	Kapitel 6. När arbetsmiljön brister - Arbetsmiljöverkets roll
30	Kapitel 7. Den organisatorisk och sociala arbetsmiljön
32	Kapitel 8. Straffrättsligt ansvar
38	Lathund om förtroendevaldas arbetsmiljöansvar
39	Frågor
40	Lästips

Förtroendevald och arbetsgivarrollen

Vart fjärde år väljer svenska folket 41 000 förtroendevalda i kommuner, regioner och landsting till sammanlagt 68 000 olika politiska uppdrag. En viktig del av detta uppdrag är att vara arbetsgivare. Uppdraget innebär, förutom en rad skyldigheter och möjligheter, även ett tydligt mandat att styra verksamhetens utveckling. Verksamheterna kan styras genom att fastställa mål, inriktning, omfattning och kvalitet. Lönepolitiken, attraktiva anställningsvillkor och arbetsförhållanden, det vill säga en hälsofrämjande arbetsmiljö, jämställdhet, och mångfald är också viktiga komponenter.

Att vara arbetsgivare inom kommun, landsting eller region innebär stora möjligheter att utveckla verksamheter. Medarbetarna är en viktig resurs och en förutsättning för att samhällets välfärdstjänster ska hålla en hög kvalitet. Nyckeln till en positiv utveckling ligger i att du är aktiv och tydlig i din arbetsgivarroll.

”Som arbetsgivare är ett av dina mest centrala ansvarsområden att se till att din organisation har en god arbetsmiljö.”

Som arbetsgivare är ett av dina mest centrala ansvarsområden att se till att din organisation har en god arbetsmiljö. Inte minst viktigt för arbetsmiljön är att chef- och ledarskapet håller hög kvalitet. En förutsättning är att chefer och arbetsledare har rätt förutsättningar för att utöva sitt ledarskap. För att en kommun, region eller ett landsting ska fungera effektivt, krävs med andra ord en arbetsgivarpolitik som tar ett helhetsansvar för såväl verksamheten och medarbetarna som organisationen i stort.



Lagen och arbetsgivarrollen

Kommunallagen slår fast att nämnderna ska driva verksamheten på ett tillfredsställande sätt och i samråd med dem som nyttjar deras tjänster. Som kommunens, landstingets eller regionens högsta organ är det fullmäktige som ansvarar för att nämnderna får de resurser som behövs och ett tydligt uppdrag för att de ska kunna bedriva verksamheterna enligt lagen och fullmäktiges målsättning.

Otydligheter faller tillbaka på fullmäktige. Fullmäktige har inte rätt att ingripa i enskilda ärenden som rör den löpande verksamheten.

Nämnderna har ansvar för förvaltningen och den löpande verksamheten, och ska verkställa fullmäktiges beslut. I praktiken är det medarbetarna som sköter det operativa arbetet, medan de förtroendevalda i varje nämnd enligt kommunallagen har det yttersta ansvaret för nämndens verksamhet – vilket även inkluderar arbetsmiljön.

Varje nämnd har, inom de budgetramar fullmäktige har beslutat, ett ansvar för att ha den personal och tillhandahålla de resurser som behövs för att verksamheten ska fungera. Skulle resurserna i en nämnd inte motsvara de behov som lagen eller fullmäktige kräver, är det nämndens uppgift att reda ut frågan med fullmäktige för att klara verksamhetens behov. Det slutliga ansvaret för en nämnds verksamhet – och därmed också dess medarbetare – är kollektivt för alla ledamöter i nämnden.

Stora möjligheter till anpassning

Kommuner har stora möjligheter att organisera sina verksamheter utifrån lokala och regionala förutsättningar. För en del kommuner innebär det att minska antalet nämnder, för att istället lägga huvudansvaret för verksamheten, och därigenom arbetsmiljöfrågorna, på kommunstyrelsen och dess olika utskott. I andra kommuner har kommunstyrelsen fått ansvaret för den övergripande personalpolitiken och arbetsmiljöfrågorna. Nämnderna har ett verksamhetsansvar och ska se till att arbetsmiljölagen följs. Ur arbetsmiljösynvinkel är det viktigt att alla berörda har klart för sig vilken roll de har i det systematiska arbetsmiljöarbetet, så att ingen uppgift ”faller mellan stolarna”. Oavsett vilken modell man väljer, är det alltid fullmäktige som bestämmer hur många, och vilka, nämnder som ska finnas, och vad som är nämndernas uppgifter och inbördes förhållande. I 6 kapitlet kommunallagen anges kommunstyrelsens och nämndernas uppgifter och ansvar.

Det är väsentligt att du som förtroendevald är medveten om ditt uppdrag och ditt ansvar som arbetsgivare, eftersom både verksamhetens kvalitet och medarbetarnas prestationsförmåga är så beroende av den. I det avseendet är din parallella roll som företrädare även för medborgarna och partiet mer självklar – även om det ibland kan uppstå konflikter dem emellan.

”Ur arbetsmiljösynvinkel är det viktigt att alla berörda har klart för sig vilken roll de har i det systematiska arbetsmiljöarbetet, så att ingen uppgift faller mellan stolarna’.”



Arbetsmiljölagen och andra lagar

Arbetsmiljölagen är en skyddslagstiftning som gäller för både privat och offentlig verksamhet. Att arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön på en arbetsplats, utesluter inte att även medarbetaren har ansvar för att bidra till goda arbetslivsvillkor. Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter gäller även i huvudsak för elever samt, i vissa fall, för deltagare i arbetsmarknadspolitiska program och för deltagare i praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet som anvisats av socialnämnd.

Utöver kommunallagen finns andra lagar som påverkar kommunernas, landstingens och regionernas verksamhet. Dessa är exempelvis lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), hälso- och sjukvårdslagen (HSL), skollagen, socialtjänstlagen (SoL), lagen om skydd mot olyckor, lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) samt arbetsmiljölagen (AML). Dessa lagar är likställda varandra och ingen tar över någon annan.

Förhållandet till brukare och patienter regleras däremot i annan lagstiftning (bland annat de ovan nämnda). Varje verksamhet måste normalt anpassas till de lagar som gäller för just den verksamheten. Medarbetarna kan dessutom i sin yrkesroll beröras av ytterligare lagar, exempelvis lagen om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdsområdet.

FIGUR 1. Arbetsgivarens regelträd



Bilden är en illustration över arbetsmiljöreglerna. Arbetsmiljölagen är trädets rot och fundament. Arbetsmiljölagen är en ramlag, vilket innebär att den ger breda anvisningar om hur arbetsmiljön ska vara. Lagen riktar sig till arbetsgivaren. Stammen utgörs av föreskrifterna om det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1). Bladverket illustrerar ett sjuttital olik sakföreskrifter som handlar om allt från kemikaliehantering till hot och våld.

Arbetsmiljöreglerna bygger på en regelhierarki med bestämmelser på flera nivåer. Viktigast i denna hierarki är Arbetsmiljölagen (AML) som riksdagen beslutar om. På en lägre nivå finns föreskrifter som utfärdas av Arbetsmiljöverket (AFS). Myndigheten kan även utfärda allmänna råd eller vägledningsdokument som inte är bindande.

FIGUR 2. Bilden illustrerar exempel på några olika lagar som styr verksamheterna i kommuner och landsting och som i vissa fall kan komma i konflikt med varandra



Tre rättsliga avgöranden som speglar intresseavvägningen mellan arbetsmiljölagen och angränsande lagstiftningar:

RÄTTSFALL 1: Tobaksrökning gruppboende

Det första målet rör ett gruppboende för personer med funktionsnedsättning, som fått sina boendeinsatser beviljade enligt SoL eller LSS. Varje person hade sin egen lägenhet och samtliga hade ett mycket stort omvårdnadsbehov. De flesta var rökare. Kommunen hade vidtagit åtgärder för att minimera medarbetarnas exponering för tobaksröken, bland annat genom att uppföra ett rökutrymme och att uppmana personerna att inte röka i lägenheterna i samband med vårdbesök. Medarbetare som inte ville vistas i en rökig arbetsmiljö hade dessutom erbjudits omplacering till likvärdigt arbete. Domstolen kom fram till att ytterligare krav mot kommunen på åtgärder i arbetsmiljön var orimliga i förhållande till de resultat som kunde uppnås. Arbetsmiljöaspekterna fick därmed stå tillbaka för de boendes behov av stöd och hjälp (Kammarrätten i Jönköping, mål nr 360-09, den 14 januari 2010. Se SKL cirkulär 10:21).

RÄTTSFALL 2: Omsorgsnämnden

Det andra exemplet rör ett mål där Omsorgsnämnden i en kommun beslöt sig för att avbryta pågående hemtjänstinsatser för en enskild person. Samtidigt avslogs personens egen ansökan om bistånd. Beslutet motiverades med att vårdinsatserna, under rådande omständigheter, innebar en fara för medarbetarnas hälsa eftersom den aktuella personen inte ville använda de hjälpmedel som behövdes, fysiskt motsatte sig den hjälp som lämnades och utsatte medarbetarna för obehagliga situationer. Arbetsmiljöproblemen hade funnits i många år och man hade vid flera tillfällen träffats utan att nå en överenskommelse. Personen erbjöds då andra biståndsinsatser, bland annat korttidsboende (kommunalt eller privat), särskilt boende eller bistånd i form av tillsyn, matdistribution, måltidshjälp och trygghetslarm. Domstolen noterade att personen inte hade någon ovillkorlig rätt att erhålla viss bestämd insats. Eftersom personens behov kunde tillgodoses genom de alternativa insatserna, kunde arbetsmiljöintresset tillåtas att väga över. Omsorgsnämnden bedömdes ha fog för sitt beslut (Kammarrätten i Jönköping, mål nr 1259-10, den 12 november 2010. Se SKL cirkulär 11:33).

Kommentar: Domarna speglar den gråzon som verksamhetsansvariga ofta hamnar i när regler och krav från olika tillsynsmyndigheter ska följas. Kraven är specificerade utifrån myndighetens tillsynsområde men tar inte alltid hänsyn till helheten, vilket kan medföra praktiska problem i tillämpningen av dem.

RÄTTSFALL 3: Vårdnadshavare arbetsmiljöproblem i skolan

Det sista fallet rör skolhuvudmannens ansvar att se till att skolpersonal och elever har en god arbetsmiljö. Bakgrunden var ett beslut av Försäkringskassan som beviljat en elev personlig assistans för tiden i skolan. Elevens vårdnadshavare har av assistansanordnaren anställts som personliga assistenter. Skolnämnden i kommunen har beslutat att den personliga assistansen i skolan inte fick utföras av någon av vårdnadshavarna, eftersom vårdnadshavarna varit kritiska och tillrättavisande mot lärarna i undervisningssituationer och framfört hotfulla uttalanden mot skolans personal och ledning. Högsta Förvaltningsdomstolen (mål nr 2486-11, den 7 november 2012), bedömde att kommunen av hänsyn till arbetsmiljön i skolan hade rätt att neka vårdnadshavarna möjlighet att fungera som personliga assistenter till eleven i skolan, eftersom de genom sin närvaro har visat sig ha en alltför negativ påverkan på arbetsmiljön.

Kommentar: Kommunens beslut innebar inte att elevens rätt till insatsen personlig assistans i skolan som sådan förvägrades, bara en begränsning av elevens möjligheter att fritt välja personliga assistenter.



”Att arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön på en arbetsplats, utesluter inte att även medarbetaren har ansvar för att bidra till goda arbetslivsvillkor.”

Begreppet arbetsmiljö

Arbetsmiljön omfattar bland annat följande faktorer:

- › Buller
- › Luftkvalitet
- › Ergonomi
- › Kemiska och biologiska hälsorisker
- › Maskinskydd
- › Skydd mot fall och ras
- › Balans mellan krav och resurser
- › Arbetsbelastning
- › Arbetstider
- › Ledarskap
- › Organisatorisk och social arbetsmiljö
- › Personlig och yrkesmässig utveckling
- › Variation i arbete och möjlighet till återhämtning
- › Möjlighet att påverka sin egen arbetssituation
- › Arbetsanpassning och rehabilitering
- › Stick- och skärsador
- › Hot och våld
- › Kränkande särbehandling
- › Rökfri arbetstid

Verksamheten i kommuner, landsting och regioner innefattar alla dessa arbetsmiljöfaktorer.

Roller och uppgifter i arbetsmiljön

Huvudansvaret för arbetsmiljön ligger hos dig som arbetsgivare. Samtidigt är alla medarbetare på arbetsplatsen sin egen arbetsmiljö, vilket ställer krav på medverkan, dialog och samarbete. Du bör därför se till att verksamheten på ett systematiskt sätt planeras, styrs och kontrolleras så att arbetsmiljön blir tillfredsställande för alla på arbetsplatsen. Utgångspunkten i denna process är det systematiska arbetsmiljöarbetet (utfärdad av Arbetsmiljöverket, AFS 2001:1, även kallat SAM) som enligt lag ska bedrivas i samverkan med medarbetare och skyddsombud. Arbetet ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden med betydelse för arbetsmiljön.

De grundläggande kraven på en arbetsgivare är alltid desamma, oavsett om verksamheten bedrivs i privat eller offentlig regi. Däremot kan kraven självfallet variera beroende på verksamhetens art och olika branschers specifika förutsättningar. Generellt gäller dock att ditt arbetsmiljöansvar i egenskap av arbetsgivare är långtgående. Enligt arbetsmiljölagen är du och andra arbetsgivarrepresentanter bland annat ansvariga för att ”vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall”.

Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om risker i arbetet och hur de undviks, samt se till att arbetstagaren har den utbildning som behövs. En annan viktig uppgift är att anpassa arbetsförhållandena till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. När arbetet planläggs måste hänsyn tas till att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika.

Not. 1. Se AML kap. 3 § 2.

Arbetsmiljölagens omfattning

Arbetsmiljölagen gäller där "arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning". I definitionen av arbetstagare ingår även personer som genomgår utbildning, vilket innebär att den som bedriver skolverksamhet också har ett arbetsmiljöansvar för sina elever (undantag finns). På samma sätt likställs deltagare i praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet som har anvisats av socialnämnd med arbetstagare – så länge de utför uppgifter som liknar ett förvärvsarbete. Även arbetsmarknadspolitiska program omfattas av lagen, vilket innebär att den som tar del av ett program ska likställas med arbetstagare och den som upplåter sin arbetsplats för programmet ska ses som arbetsgivare. Den som anlitar inhyrd arbetskraft ska följa föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete och exempelvis undersöka arbetsförhållandena, bedöma risker, vidta åtgärder och ge instruktioner. På samma sätt är den som hyr ut arbetskraft skyldig att genomföra långsiktiga arbetsmiljöåtgärder, exempelvis i fråga om utbildning och rehabilitering och att alltid vara uppmärksam på den anställdes fysiska och psykiska belastning.

Vad gäller arbetsmiljölagens regler om rehabilitering (3 kap. 2 a §) är det viktigt att känna till rättsfall från arbetsdomstolen och den begränsning av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar som blivit praxis, till exempel:

- ✧ Arbetskamrater får inte komma till skada (AD 1993:42)
- ✧ Arbetsgivaren behöver inte utvidga sin verksamhet genom nya verksamhetsgrenar eller omorganisation (AD 2006:83)
- ✧ Nya verksamhetsmoment behöver inte inrättas (AD 1993:42)

"Enligt arbetsmiljölagen är du och andra arbetsgivarrepresentanter ansvariga för att 'vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall'".

Skyddsombudets roll

Skyddsombudet är medarbetarnas företrädare i arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen. Skyddsombudets uppgift är att vaka över arbetsförhållandena och kontrollera att arbetsgivaren uppfyller kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete. Ombudet ska också delta vid planeringen av nya eller ändrade arbetslokaler eller arbetsmetoder och medverka vid de riskbedömningar som ska göras, till exempel i samband med användningen av skadliga ämnen eller vid planering av förändring av verksamheten. Skyddsombudets uppgift omfattar alla medarbetare inom dennes skyddsområde, även de som har en annan (eller helt saknar) facklig tillhörighet. Ombudet utses av en lokal arbetstagarorganisation som normalt är bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren.



Om det inte finns en facklig organisation, kan arbetstagarna själva välja skyddsombud. Valet ska skriftligen anmälas till arbetsgivaren.

Ett skyddsombud kan enligt arbetsmiljölagen, kapitel 6 § 6 a, begära att arbetsgivaren vidtar åtgärder eller begära en undersökning för att säkerställa en tillfredsställande arbetsmiljö inom det egna skyddsområdet. Arbetsgivaren ska då genast lämna en skriftlig bekräftelse på att arbetsgivaren mottagit begäran och därefter – utan dröjsmål – lämna besked i frågan. Gör inte arbetsgivaren det, kan skyddsombudet kräva att Arbetsmiljöverket meddelar ett föreläggande eller förbud. Detta krav avser givetvis enbart arbetsmiljön, inte frågor som hänger ihop med exempelvis löner eller andra anställningsvillkor.

Skyddsombudet har rätt att få den utbildning i arbetsmiljöfrågor och den ledighet med bibehållna anställningsförmåner som fordras för uppdraget. Hon eller han har också rätt att få del av de handlingar och upplysningar som behövs för uppdraget. Både arbetsgivare och arbetstagare kan bli skadeståndsskyldiga om man hindrar skyddsombudet att fullgöra sina uppgifter. Värt att komma ihåg är att arbetsgivaren inte behöver vara överens med skyddsombudet innan beslut fattas eller åtgärder vidtas – även om enighet naturligtvis är önskvärd.

”Skyddsombudets uppgift är att vaka över arbetsförhållandena och att kontrollera att arbetsgivaren uppfyller kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete.”

Medarbetarens ansvar

Även den enskilde medarbetaren är skyldig att medverka i arbetsmiljöarbetet, bland annat genom att följa givna föreskrifter och använda aktuella skyddsanordningar. Medarbetarna har ofta en god uppfattning om riskerna med det egna arbetet och arbetsförhållandena i övrigt. Det är därför bra om de kan delta i arbetsmiljöarbetet med förslag och synpunkter. Detta är särskilt viktigt i samband med riskbedömningar av arbetsmiljön. Att inte rätta sig efter skyddsföreskrifter kan äventyra såväl medarbetarens som arbetskamraternas säkerhet. För att få genomslag på genomförda insatser krävs återkommande information och samverkan med medarbetarna. Om en medarbetare bryter mot gällande regler eller rutiner, kan det bli aktuellt med arbetsrättsliga åtgärder. Det kan röra sig om exempelvis muntlig tillsägelse, skriftlig varning eller förflyttning/omplacering. Ytterst kan det även bli fråga om att medarbetaren sägs upp (i regel "av personliga skäl"). Det är därför viktigt att arbetsgivaren dokumenterar alla händelser som inträffar eller åtgärder som vidtas.

"Medarbetarna har ofta en bra uppfattning om riskerna med det egna arbetet och arbetsförhållandena i övrigt. Det är därför bra om de kan delta i arbetsmiljöarbetet med förslag och synpunkter."

Rollen som skyddsombud

På <https://webbutik.skl.se/sv/artiklar/chefens-arbetsmiljoansvar.html> finns skyddsombudsrollen beskriven mer i detalj. Där beskrivs bland annat i vilka situationer som arbetsgivaren måste samverka med skyddsombudet, och vad som gäller om arbetsgivaren och skyddsombudet inte är överens.

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Rollfördelningen kring arbetsmiljön är densamma som för andra arbetsområden i kommunen eller landstinget: de förtroendevalda i varje nämnd med verksamhetsansvar ska se till att det finns förutsättningar för att de aktuella lagarna följs. Det praktiska arbetsmiljöarbetet sköts sedan av chefer och medarbetare i det dagliga arbetet och i den löpande utvecklingen av verksamheten. I det här sammanhanget är det viktigt att du som förtroendevald ser till att chefer och arbetsledare får ett väldefinierat och rimligt uppdrag, med alla de resurser, kunskaper och befogenheter som krävs för att driva verksamheten med en bra arbetsmiljö. Med befogenheter avses rätt att fatta beslut och att vidta åtgärder. Med resurser avses ekonomiska medel, tillgång till kompetenta medarbetare, utrustning, lokaler, tid och kunskaper.

Huvudprincipen – att högsta ledningen har det yttersta arbetsmiljöansvaret – gäller så länge inte ett särskilt arbetsmiljöuppdrag har tilldelats någon annan person eller funktion på ett klart och tydligt sätt. Även i sådana fall har dock den högsta ledningen alltid kvar det yttersta ansvaret för att försäkra att verksamheten håller en god arbetsmiljö. Om så inte är fallet – ingrip!

Skriftlig fördelning viktig

I kommuner och landsting är det obligatoriskt att det finns en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Denna överenskommelse bör vara undertecknad av båda parter – både av den som fördelar uppgiften och av den som åtar sig densamma. Saknar mottagaren tillräckliga befogenheter eller medel för sitt uppdrag, ska denne vända sig till uppdragsgivaren för att få utökade resurser. Om så inte sker, bör uppdragstagaren i stället frånsäga sig – i dagligt tal returnera – sin uppgift.

”I kommuner, regioner och landsting är det obligatoriskt att det finns en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter.”

Det innebär inte att man säger upp sin anställning eller chefsuppgift, och ansvaret för övriga arbetsmiljöuppgifter kvarstår som vanligt. Saknas en tydlig, skriftlig fördelning, ligger det faktiska arbetsmiljöansvaret normalt kvar på den högre beslutsnivån i organisationen (detta gäller dock inte om uppgiften ingår som en del av en större arbetsuppgift eller hör till en viss yrkesroll, till exempel chefer med personalansvar eller lärare i förhållande till sina elever). Viktigt att komma ihåg är att nämnden alltid har det yttersta arbetsgivaransvaret för arbetsmiljön, och därför måste följa upp hur denna ser ut. Är arbetsmiljön otillfredsställande är det nämndens ansvar att vidta nödvändiga åtgärder.

Delegation enligt kommunallagen

Den delegering som enligt kommunallagen får ske av nämnds beslutanderätt till anställd i kommunen (6 kap 33 § KL) och förvaltningschefs rätt att vidaredelegera beslutanderätten (6 kap 37 §) förväxlas ibland med fördelning av arbetsmiljöuppgifter som ska ske enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1, § 6. Fördelningen kan med fördel skiljas bort från kommunens delegationsordning för att undvika missförstånd.

Värt att tänka på vid uppgiftsfördelning:

- ✚ Fördela – men abdikera inte! Följ regelbundet upp hur arbetsmiljöarbetet utvecklas och ingrip om det inte fungerar som det var tänkt.
- ✚ Det är hur arbetsmiljöarbetet fungerar i praktiken som är det viktiga. Stäm av att riskbedömning har gjorts innan beslut om verksamhetsförändringar fattas i nämnd och styrelse.

Var noga med:

- › Att uppgifterna är fördelade på tillräckligt många medarbetare.
- › Att de som får uppgifterna har en självständig ställning och en egen rimlig arbetssituation.
- › Att de som får uppgifterna har tillräckliga befogenheter och resurser.
- › Att fördelningen görs skriftligt och undertecknas av både den som fördelar och den som tar emot uppgiften.
- › Att den som gör fördelningen följer upp hur den har fungerat och ingriper om något behöver förbättras.
- › Att de som får uppgifterna har tillräckliga kunskaper om: a) regler som har betydelse för arbetsmiljön; b) fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall; c) åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall samt d) arbetsförhållanden som främjar en tillfredsställande arbetsmiljö.

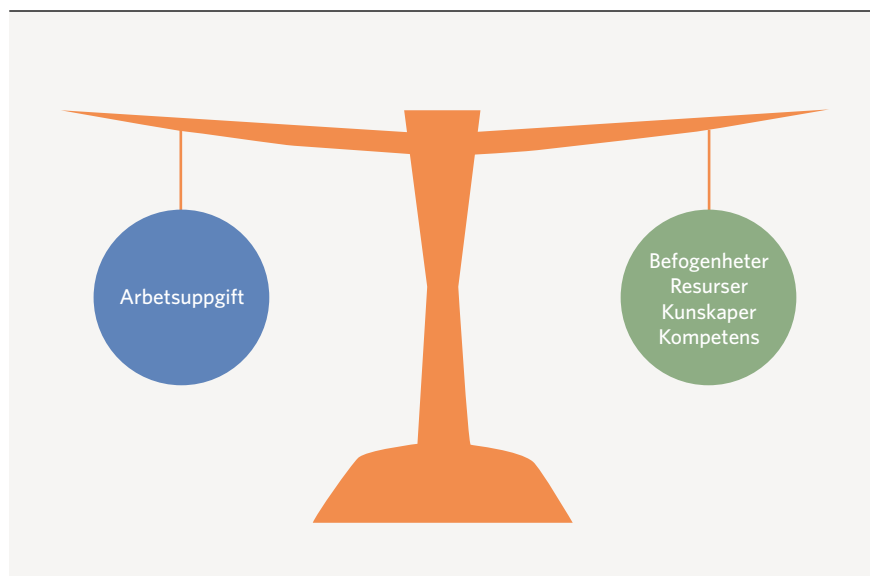


”Det är viktigt att du som förtroendevald ser till att chefer och arbetsledare får ett väldefinierat uppdrag, med alla de resurser, kunskaper och befogenheter som krävs för att driva verksamheten med en bra arbetsmiljö.”

Minneslista vid uppgiftsfördelning:

- › Bestäm vilka uppgifter i arbetsmiljöarbetet som behöver fördelas.
- › Utgå från organisationen.
- › Det är bra om arbetsmiljöansvaret följer verksamhetsansvaret så att inget faller mellan stolarna.
- › Lägg uppgifterna på chefer med personalansvar eller på arbetsledare.
- › Även enskilda medarbetare med speciella uppgifter, till exempel lärare, bör omfattas av fördelningen.
- › Se till att inga uppgifter glöms bort.
- › Hur ska uppgiftsfördelningen utanför fasta arbetsställen och arbetstider hanteras?
- › Lägg uppgifter på en bestämd person eller funktion, inte på en hel grupp.
- › Bestäm vad som ska gälla vid sjukdom, semester och annan frånvaro.
- › Beskriv uppgifterna detaljerat och konkret.
- › Ge befogenheter, resurser och kunskaper för uppgifterna.
- › Ange om det finns rätt till vidarefördelning.
- › Komplettera med muntlig information.
- › Informera berörd personal.
- › Genomför en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

FIGUR 3. Att tänka på vid uppgiftsfördelning



Verktyg på vägen

Samverkansavtalet

Samverkansavtalet har slutits mellan SKL, Sobona och centrala fackliga organisationer inom den kommunala sektorn. Samverkan bygger på att alla kan och vill bidra till att utveckla verksamheten och hitta lösningar på problem. Avtalet belyser syftet med samverkan – vikten av medarbetarnas delaktighet och engagemang. I Samverkansavtalet görs en tydligare koppling mellan samverkan, arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor. Arbetsmiljöfrågorna hanteras som en del i samverkanssystemet. AML kräver att arbetsgivaren ska förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, ofta i samverkan med arbetstagare. Genom att hantera arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsträffar, i samverkansgrupp och på skyddskommitté uppfylls dels kraven i AML och dels utvecklas det lokala arbetsmiljöarbetet.

”Enligt Samverkansavtalet ska arbetsgivare, fackliga organisationer, skyddsombud och medarbetare tillsammans arbeta för en väl fungerande verksamhet med en bra arbetsmiljö.”

Arbetsmiljöutbildning

Det är angeläget att chefer, medarbetare och skyddsombud får en relevant utbildning i arbetsmiljöfrågor och hur risker och brister kan undanröjas. God kompetens är grunden för ett bra arbetsmiljöarbete.

De centrala parterna har i Suntarbetslivs regi tagit fram en arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud. I utbildningen finns en pedagogisk blandning av filmer, poddradio etc. Här finns även underlag för gemensamma samtal som bidrar till ett lärande om arbetsmiljöfrågor. Här rekommenderas att chefer och skyddsombud går samma utbildning för att skapa en gemensam bas för ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan.



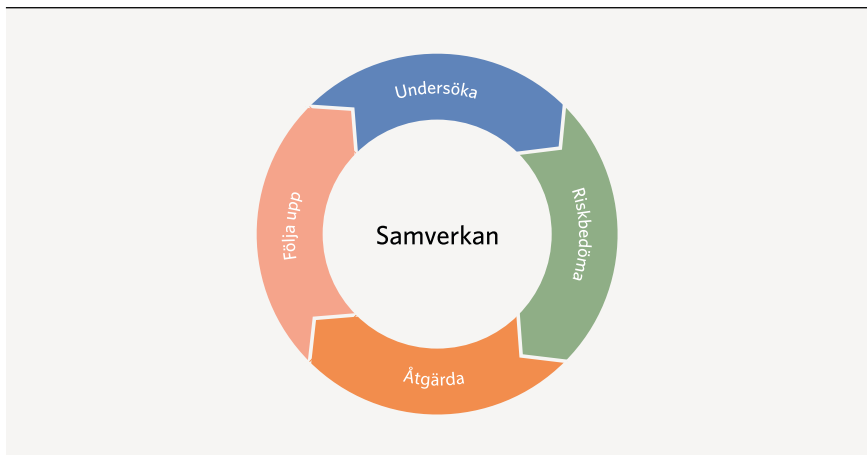
Länk till Suntarbetslivs hemsida om arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Ett annat värdefullt hjälpmedel i arbetet med att säkerställa en bra arbetsmiljö är föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), i dagligt tal benämnd SAM. Föreskriften innebär att cheferna på en arbetsplats är skyldiga att i samverkan med medarbetare och skyddsombud:

- › Ta fram en skriftlig arbetsmiljöpolicy om hur arbetsförhållandena ska vara.
- › Ta fram skriftliga rutiner som beskriver hur arbetsmiljöarbetet ska gå till.
- › Fördela arbetsmiljöuppgifterna med befogenheter och resurser till chefer och arbetsledare (ska dokumenteras skriftligt).
- › Ge arbetstagarna kunskaper om arbetet och dess risker. Cheferna behöver särskilda kunskaper.
- › Undersöka verksamheten och bedöma riskerna i arbetsmiljön regelbundet, bland annat vid planerade förändringar (ska dokumenteras skriftligt).
- › Omedelbart undanröja risker och brister i arbetsmiljön och upprätta en skriftlig handlingsplan för åtgärder som inte kan vidtas omgående. Genomförda åtgärder ska kontrolleras.
- › Utredda arbetsskador och allvarliga tillbud.
- › Årligen följa upp hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar och ändra vid behov.
- › Vid behov anlita företagshälsovården eller annan sakkunnig hjälp.

FIGUR 4. Figuren beskriver att det finns fyra uppgifter i SAM, som man hela tiden måste arbeta med, som i ett hjul: undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp

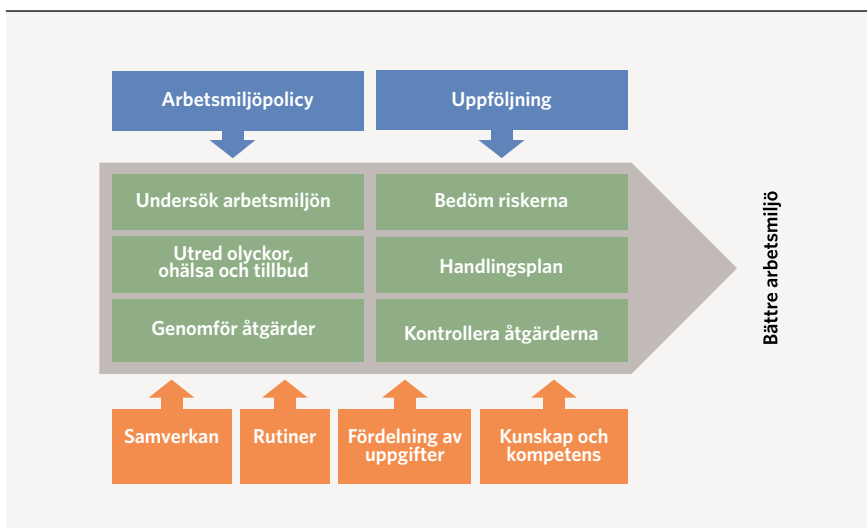


Mer om SAM

SAM är grundbulten för hur man ska arbeta förebyggande med arbetsmiljöfrågor.

Tips: Initiera eller stöd gärna utbildning för viktiga aktörer i arbetsmiljöarbetet, till exempel chefer och skyddsombud.

FIGUR 5. Bilden beskriver olika aktiviteter som ska ske inom ramen för SAM



När arbetsmiljön brister – Arbetsmiljöverkets roll

Det bästa sättet att förebygga arbetsmiljörisker är att se till att chefer och arbetsledare bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete tillsammans med medarbetare och skyddsombud. När en verksamhet ändå brister i sin arbetsmiljö på ett sätt som kan leda till ohälsa eller olycksfall, kan Arbetsmiljöverket, AV, kräva att åtgärder vidtas. Kraven riktar sig då normalt mot arbetsgivaren – i detta fall mot den enskilda kommunen eller landstinget. Sådana beslut kan förenas med ett vite och kan överklagas till förvaltningsdomstol – förvaltningsrätt, kammarrätt och Högsta Förvaltningsdomstolen. (För överklagande till kammarrätt och Högsta Förvaltningsdomstolen krävs prövningstillstånd).

Inspektion – så går den till

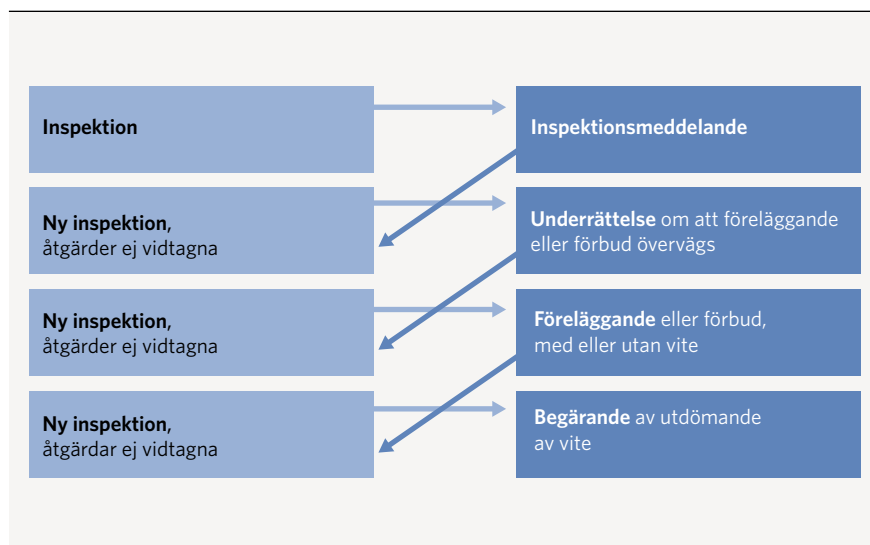
Arbetsmiljöverkets inspektion inleds ofta med en föranmälan. Verket brukar normalt ange syftet med inspektionen, till exempel om den gäller hela arbetsplatsen en specifik arbetsmiljöfråga eller om inspektionen är ett led i ett riksomfattande projekt. Vid inspektioner är det viktigt att du som arbetsgivare företräds av personer som kan beskriva verksamhetens inriktning och det interna arbetsmiljöarbetet. Dessa personer bör ha befogenhet att besluta om och genomföra nödvändiga ändringar i verksamheten. Det kan till exempel vara förvaltningschef, klinikchef, rektor eller verksamhetschef. Det är bra om personal från HR och fastighetsavdelningen medverkar när så behövs. Även du som förtroendevald bör vara med om inspektionen berör övergripande frågor i verksamheten. I vissa av Arbetsmiljöverkets nationella inspektionskampanjer i kommuner, landsting och regioner finns rutiner för återkoppling till förtroendevalda.

Det är arbetsgivarens ansvar att kalla det berörda skyddsombudet till inspektionen. Innan denna avslutas brukar AV:s företrädare, oftast en arbetsmiljöinspektör, sammanfatta sina iakttagelser och vilka krav på förändringar som kommer att ställas. Det finns alltid utrymme, såväl under som efter inspektionen, att enskilt framföra synpunkter eller begära förtydliganden.

Arbetsmiljöverket meddelar sedan i ett skriftligt inspektionsmeddelande där de formella kraven formuleras. Om inte åtgärder vidtas för att undanröja bristen eller risken, kan AV med stöd av arbetsmiljölagen meddela förelägganden eller förbud mot arbetsgivaren.

Att AV ställer krav innebär inte automatiskt att verksamheten måste rätta sig efter dem. De kan både ifrågasättas och – när det gäller föreläggande och förbud – överklagas. I beslutet från AV står hur och inom vilken tid som överklagandet måste göras. Om överklagandet inte görs i rätt tid, blir kraven bindande för verksamheten. Det är alltid bra om nämnden eller styrelsen följer upp alla inspektionsmeddelanden och förelägganden/förbud från AV. AV:s krav i ett inspektionsmeddelande innebär oftast inte att alla åtgärder behöver vara genomförda innan svarstiden. Det räcker då att beslut är fattat och tidplan upprättad i samverkan med skyddsombud. Men kom ihåg: som arbetsgivare är du alltid ansvarig för arbetsmiljön – oavsett om AV har ställt krav eller inte.

FIGUR 6. Figuren beskriver ett ärendes gång efter en inspektion där Arbetsmiljöverket anser att kraven inte är tillräckligt åtgärdade





Mer om Arbetsmiljöverket

AV genomförde under år 2017 sammanlagt 2 022 besök i förvaltningsstyrda verksamheter i kommuner, landsting och regioner. Samma år skrev verket 914 inspektionsmeddelanden/inspektionsprotokoll och meddelade 107 förelägganden och förbud med vite.

SKL har tagit fram konkreta råd för att underlätta kontakterna med AV och ge råd om hur verkets krav kan hanteras. På AV hemsida finns ytterligare information.

”Att AV ställer krav innebär inte automatiskt att verksamheten måste rätta sig efter dem. De kan både ifrågasättas och – när det gäller föreläggande och förbud – överklagas.”

Två exempel på rättsfall som illustrerar hur AV fungerar i praktiken.

RÄTTSFALL 1 AV: Slöjdsal

Förvaltningsrätten i Stockholm avgjorde ett mål som gällde arbetsmiljön i slöjdsalen i en skola. AV hade förelagt kommunen att undanröja en del angivna brister i slöjdsalen. Föreläggandet, som hade knutits till ett vite på 89 000 kronor, gällde bland annat krav på riskbedömning, introduktion av eleverna och skyddsåtgärder för flera maskiner som användes. Då kommunen inte rättade sig efter föreläggandet, vände sig AV till Förvaltningsrätten och begärde att vitet skulle dömas ut. Kommunen invände då att man inte hade kunnat följa föreläggandet, eftersom skolan var på väg att omorganiseras och i samband med detta skulle få en helt ny slöjdsal.

När målet två år senare kom upp i domstolen hade de flesta av kraven i föreläggandet uppfyllts, bland annat genom att den nya slöjdsalen hade färdigställts. Trots detta beslöt domstolen att vitet skulle dömas ut. I motiveringen menade domstolen att AV:s föreläggande var "lagligt grundat" och tillräckligt preciserat för att kunna följas. Eftersom det inte hade överklagats, hade det också vunnit laga kraft. Att de flesta åtgärderna hade vidtagits efter utsatt tid var med andra ord inte skäl nog för att slippa vitet. Det hade inte heller funnits några faktiska eller rättsliga hinder för kommunen att följa föreläggandet (vitet jämkades dock ner till 20 000 kronor.) Förvaltningsrätten i Stockholm, mål nr 10663-10, den 17 augusti 2010).

Kommentar: En kommun eller ett landsting kan inte underlåta att följa ett föreläggande bara för att någon form av omorganisation är på gång. Regeln är att AV:s krav ska följas om de går att följa. Om ansvariga på en kommun sedan märker att man av tidsbrist eller av andra skäl inte kan vidta de åtgärder som beskrivits, bör man med stöd av 27 § förvaltningslagen ansöka hos AV att ompröva föreläggandet. Ansökan ska göras innan tidsfristen löpt ut.

RÄTTSFALL 2 AV: Arbetsbelastning på akuten

Förvaltningsrätten i Malmö upphävde ett föreläggande av AV mot Region Skåne att vidta åtgärder för att minska vad man ansåg var en ohälsosam arbetsbelastning för arbetstagarna på akutmottagningen SUS i Lund. Föreläggandet var belagt med ett vite på 4 miljoner kronor. I sin dom konstaterade domstolen att ett beslut om föreläggande måste uppfylla grundläggande rättssäkerhetskrav, bland annat genom att preciseras så tydligt att det inte finns några som helst tvivel om vilka åtgärder som behöver vidtas för att föreläggandet ska vara uppfyllt. AV:s sätt att i det aktuella föreläggandet använda uttryck som "märkbart" och "åtminstone" ansågs strida mot detta krav. AV tydliggjorde först i förvaltningsrätten vad man avsåg i beslutets kravpunkter.

Regionen ansågs därmed ha fått alltför stort utrymme att själv bestämma vilka metoder som skulle användas för att nå upp till kraven, vilket medförde att föreläggandet upphävdes (Förvaltningsrätten i Malmö, mål nr 2331-13, dom den 4 juni 2013).

Kommentar: Domen visar att du som arbetsgivare har rätt att få veta exakt vilka åtgärder som måste vidtas för att undgå att vitet döms ut. Oklarheter faller tillbaka på AV. Om din kommun, ditt landsting eller din region mottar ett oklart och otydligt föreläggande och förbud: överväg att överklaga – och se till att göra det i tid!

Kom ihåg

Som arbetsgivare är du alltid ansvarig för arbetsmiljön – oavsett om AV har ställt krav eller inte. Huvudinriktningen för arbetsmiljöarbetet ska vara att utveckla kommunens interna arbetsmiljö och verksamhet, inte att göra Arbetsmiljöverket eller facket tillfreds.

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Dagens teknikutveckling har inneburit förbättringar beträffande många traditionella fysiska arbetsmiljöproblem. Denna utveckling har även möjliggjort för flera arbetstagare att arbeta oberoende av tid och plats vilket bland annat underlättat flexibla arbetstider. Samtidigt kan teknikutvecklingen skapa arbetsmiljöproblem. Om gränsen mellan arbete och fritid blir alltmer flytande kan det medföra stressbelastning. I vissa välfärdsyrken finns det ingen exakt gräns för när man gjort ett fullgott arbete. Detta är tendenser som kan komma att bli ännu mer markanta i framtiden vilket gör att det krävs ett väl utbyggt systematiskt arbetsmiljöarbete med tydliga riktlinjer för när och hur medarbetarna ska vara tillgängliga i sitt arbete.

En konsekvens har varit att intresset för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ökat. Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling – i dagligt tal benämnd OSA. Genom den verksamhetsutveckling och de stödjande insatser som arbetet med föreskriften om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön innebär kan kvaliteten för både brukare, patienter, elever och medarbetare förbättras.

Följande karakteriserar en god organisatorisk och social arbetsmiljö:

Mål	Arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.
Fördelning	Tydlig fördelning av arbetsuppgifter, resurser och befogenheter som är känd för medarbetarna.
Kunskap	Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om: 1. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning. 2. Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.
Medverkan	Medarbetarna har möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter och medverka i förändrings- och utvecklingsarbete som rör verksamheten.
Information	Medarbetarna får information som rör både den egna arbetssituationen och verksamheten i sin helhet.
Utveckling	Medarbetarna har anpassade arbetsuppgifter som ger utrymme för egen utveckling.
Gemenskap	Medarbetarna ingår i en arbetsgemenskap som ger trygghet och social samhörighet.
Tillit	Medarbetarna har tillit till ledningens förmåga att driva verksamheten effektivt.
Social arbetsmiljö	Den sociala arbetsmiljön handlar om möjligheter till psykisk hälsa och personlig utveckling. Den styrs av faktorer som arbetsorganisation, arbetets innehåll och upplägg, men också känslan av att befinna sig i ett sammanhang med ett meningsfullt arbete, eget ansvar, inflytande och kontroll över den egna arbetssituationen.
Organisatorisk arbetsmiljö	Den organisatoriska arbetsmiljön handlar om villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar: 1. ledning och styrning, 2. kommunikation, 3. delaktighet, handlingsutrymme, 4. fördelning av arbetsuppgifter och 5. krav, resurser och ansvar.
Resurser för arbetet	Det i arbetet som bidrar till att: 1. uppnå mål för arbetet, eller 2. hantera krav i arbetet. Resurser kan vara: arbetsmetoder och arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål, återkoppling på arbetsinsats, möjligheter till kontroll i arbetet, socialt stöd från chefer och kollegor och möjligheter till återhämtning.
Kränkande särbehandling	Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.
Ohälsosam arbetsbelastning	När kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna. Denna obalans blir ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga.

Straffrättsligt ansvar

När polis och åklagare utreder om någon ska ställas till svars för arbetsmiljöbrott eller brott mot arbetsmiljölagen, granskas arbetsgivarens aktiva arbetsmiljöarbete. Om någon har brustit i sitt ansvar att utföra skyddsåtgärder och det finns ett tydligt samband mellan försummelsen och en inträffad arbetsplatsolycka, kan denne komma att dömas för arbetsmiljöbrott. Ofta handlar försummelser om att reglerna i AML, arbetsmiljöförordningen (AMF) eller Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) inte har följts.

Prövningen sker utifrån brottsbalkens bestämmelse om arbetsmiljöbrott (3 kap 10 § Brottsbalken). Själva prövningen fokuserar särskilt på riskbedömningen, om den har gjorts, om åtgärder har vidtagits för att undanröja brister, om verksamheten kontrollerats ur arbetsmiljösynpunkt, om medarbetarna haft kännedom om arbetets risker och brister samt fördelningen av arbetsmiljöuppgifter. Försummelser avseende det sistnämnda kan leda till att den som brustit i fördelningen av den aktuella arbetsmiljöuppgiften ställs till straffrättsligt ansvar.

Detta gäller även förtroendevalda i nämnder eller styrelser. Åtal kan väckas mot flera befattningshavare för samma arbetsplatsolycka, var och en efter sin egen försummelse och sitt ansvar. Avgörandet sker utifrån vem som har beslutsmakten i det enskilda fallet och som inte vidtagit de åtgärder som varit rimliga.

”Om någon har brustit i sitt ansvar att utföra skyddsåtgärder, kan denne komma att dömas för arbetsmiljöbrott.”

TABELL 1. Tabellen illustrerar skillnaden mellan arbetsmiljöansvar och straffansvar. En skillnad är att arbetsmiljöansvaret gäller det förebyggande arbetsmiljöarbetet och tar sikte på situationen innan någon olycka inträffat i arbetet.

Arbetsmiljöansvaret AML	Straffansvaret AML och BrB
Förebyggande syfte	Sanktionerande syfte
Kan ligga på fysiska eller juridiska personer	Kan bara ligga på fysiska personer/Företagsbot
Kan inte flyttas	Kan hamna på olika personer
Arbetsgivaren fördelar uppgifter	Domstolen beslutar om straff
Uppgiftsfördelningen görs i förväg	Straff bestäms i efterhand
Fördelningen förutsätter befogenheter, resurser, kunskaper och tydlighet	Straff förutsätter uppsåt eller oaktsamhet, befogenheter, resurser, kunskaper och tydlighet
Är lätt att konstatera	Är ofta komplicerat att reda ut



Exempel på rättsfall som förtydligar straffansvaret vid arbetsmiljöbrott.

RÄTTSFALL ARBETSMILJÖBROTT: Ordförande i KS

I ett uppmärksammat fall dömdes ordföranden i kommunstyrelsen och förvaltningschefen i en kommun för arbetsmiljöbrott i samband med en olycka under ett rivningsarbete som utfördes av anställda i kommunen. Domstolen ansåg att arbetsgivaren brustit i tillsyn och kontroll över arbetsmiljön på arbetsplatsen, bland annat genom att underlåta att upprätta en arbetsmiljöplan och att inte se till att rivningsarbetet hade den ledning och övervakning som krävdes för en säker arbetsmiljö. Arbetstagarna hade inte heller tillräckliga kunskaper om riskerna med rivningsarbetet och hur dessa kunde förhindras. Domstolen fann därför att det förelåg ett orsakssamband mellan bristerna i arbetsmiljön och det dödsfall som olyckan krävde. Domstolen konstaterade att kommunen har arbetsgivaransvaret och därför alltid måste klargöra vilket styrorgan (en viss nämnd eller styrelse) som ytterst företräder arbetsgivaren. Detta styrorgan kan sedan delegera arbetsmiljöuppgifter till chefer som tar på sig arbetsgivarrollen i det dagliga arbetet. Domstolen konstaterade också att kommunen, i egenskap av fastighetsägare, var byggherre och därför var skyldig att upprätta arbetsmiljöplan. Enligt kommunens personalpolicy var det förvaltningschefen som ytterst företrädde arbetsgivaren och därför borde ha sett till att arbetsmiljöplanen upprättades innan rivningsarbetet påbörjades. I kommunen pågick en omorganisation, vilken domstolen menade hade satt arbetsmiljöansvaret ur spel. Enligt domstolen påverkade denna omständighet dock inte arbetsgivarens grundläggande arbetsmiljöansvar. Kommunstyrelsen ska enligt 6 kap 1 § KL leda och samordna förvaltningen av kommunens angelägenheter. I reglementet för kommunstyrelsen angavs att denna svarar för samordningen av kommunens arbetsmiljöarbete. Domstolen ansåg att kommunstyrelsen hade det yttersta ansvaret för att kommunens verksamhet bedrevs på ett lagenligt sätt och att tillse att rollfördelningen beträffande arbetsgivarens arbetsmiljöansvar blev klarlagd. Kommunstyrelsens ordförande borde ha säkerställt en tydlig rollfördelning för detta ansvar, och därigenom också sett till att arbetsmiljöarbetet inom kommunen bedrevs på ett lagenligt sätt. Genom sin underlåtenhet att vidta sådana åtgärder ansågs ordföranden därmed ha bidragit till de brister i arbetsmiljön som orsakade olyckan. Ordföranden och förvaltningschefen dömdes till 50 dagsböter vardera (Göta Hovrätt, mål nr B 2701-05, den 22 december 2006).

Domen överklagades, men Högsta Domstolen gav inte prövningstillstånd (Mål nr B435-07 den 5 februari 2008).

En 16-årig elev på Båtbyggarskolan ådrog sig bestående men när han fastnade med båda händerna i en bredbandsputs i samband med arbetsplatsförlagd utbildning (APU) hos en snickerifirma i Kalmar. Olyckan ledde till att åklagaren åtalade både ordföranden och förvaltningschefen i kommunens Barn- och Ungdomsnämnd.

Enligt tingsrätten var ansvaret för APU-placeringarna otydligt, liksom valet av praktikplats och elevens uppgifter med hänsyn till dennes ålder och erfarenhet. Något besök av lärare på arbetsplatsen, för att se vilka maskiner som fanns och vilka risker som förelåg, hade inte skett. Inte heller fanns några skriftliga rutiner på praktikföretaget om besök av skolan för att eliminera eventuella risker. Skolan hade dessutom inte kontrollerat huruvida instruktör/handledare på arbetsplatsen var utsedd. Enligt tingsrätten hade skolan därmed underlåtit att göra vad som ålegat den enligt arbetsmiljölagstiftningen vid val av APU.

Arbetsgivarens ansvar vilar i första hand på högsta chefen, men delegering kan ske. I all form av delegering är det viktigt att klargöra vem som i olika avseenden bär ansvaret för att arbetsmiljölagstiftningen följs. Otydlig delegering medför att ansvaret ligger kvar på den närmast högre nivån. Befattningshavare kan ha ett visst ansvar för säkerheten även utan delegering om det följer med deras uppgifter (faktisk delegation). Lärare har normalt ansvar för elevernas arbetsmiljö till den del som är hänförlig till lärarens omedelbara tillsyn av eleven. Detta ansvar fritar inte högre befattningshavare från ansvar.

Saknas en uttrycklig delegation, vilar arbetsmiljöansvaret enligt Regeringsformen (bland annat 1 kap 7 §) ytterst på en kommuns fullmäktige. Eftersom oklarheter i delegationen hade konstaterats av bland annat AV, fann tingsrätten att det straffrättsliga ansvaret för arbetsmiljöbrott låg hos kommunfullmäktige när olyckan inträffade. Åtalet mot ordföranden och förvaltningschefen ogillades med hänvisning till att det saknades skäl att pröva deras eventuella underlåtenhet att organisera arbetsmiljöarbetet (Kalmar Tingsrätt, mål nr B 3564-09, den 20 december 2010).

Kommentar: Om arbetsmiljöuppgifter har fördelats av den kommunala nämnden via förvaltningschef och enhetschef till enskilda arbetsledare/medarbetare kan ledamöterna i nämnden liksom förvaltningschefen och enhetschefen gå fria från straffansvar om de varken vid val av person, genom bristande tillsyn eller på annat sätt varit försumliga. Om det har gjorts en korrekt fördelning till en medarbetare med tillräcklig kunskap och erfarenhet och med befogenheter och resurser har denne ett arbetsmiljöansvar och kan också göras straffrättsligt ansvarig. Om arbetsmiljöbrott föreligger eller ej avgörs av domstol.

RÄTTSFALL ARBETSMILJÖBROTT: Sjuksköterska smittad

En sjuksköterska på infektionskliniken vid sjukhuset i Kristianstad smittades med tuberkulos av en inlagd patient. Orsaken till smittan befanns enligt åklagaren vara att hon hade återanvänt sitt andningsskydd, något som kliniken accepterade under förutsättning att andningsskydden återanvändes under ett och samma arbetspass för samma patient. Verksamhetschefen var ansvarig för arbetsmiljön på kliniken. Han hade därmed långtgående skyldigheter att bedöma och undanröja riskerna för tuberkulossmitta. Även om han tog sitt arbetsmiljöansvar på allvar, hade han inte gjort en såpass systematisk och detaljerad analys av smittoriskerna som regelverket krävde.

Tingsrätten menade dock att en sådan analys inte nödvändigtvis skulle ha lett till ett förbud mot återanvändning av andningsskydd på kliniken. Återanvändningen strider inte vare sig mot de rutiner som utarbetats av Vårdhygien i Skåne eller mot någon allmänt etablerad praxis eller erfarenhet i landet. Något olycksfall som skulle ha gett verksamhetschefen anledning att särskilt uppmärksamma återanvändningen av andningsskydd som en riskfaktor har hittills aldrig inträffat i Sverige. Med anledning av detta frikände tingsrätten verksamhetschefen (Kristianstad Tingsrätt, mål nr B 317-10, den 11 augusti 2011).

Hovrätten menade att återanvändningen av andningsskydd kan vara en förklaring till att sjuksköterskan smittades med tuberkulos. Det finns emellertid andra förklaringar till att hon smittats med tuberkulos som framstår som lika sannolika som den åklagaren hävdade. Exempelvis att det kunde finnas smitta i luftslossen mellan sjukhuskorridoren och patientens rum. Åklagaren har därför inte bevisat sitt påstående att sjuksköterskan med hög grad av sannolikhet har "smittats genom att de andningsskydd som är avsedda för engångsbruk har återanvänts, vilket medfört att de förlorat sin skyddsfunktion". Hovrätten menade att åtalet redan på den grunden skulle ogillas. (Hovrätten över Skåne och Blekinge, dom den 4 september 2012, mål nr B 3404-11)

Kommentar: Hovrätten behövde inte gå in på frågan om vilka skyldigheter klinikchefen haft att bedöma och undanröja risker för tuberkulossmitta samt om han fullgjort dessa skyldigheter.



Företagsbot

Företagsbot är en ekonomisk sanktion som riktar sig mot den formella arbetsgivaren om det i dennes näringsverksamhet har begåtts ett brott eller en förseelse mot bland annat arbetsmiljölagstiftningen. Det måste vara fråga om ett brott som har begåtts i näringsverksamhet vilket exempelvis inbegriper kommunala affärsdrivande verksamheter. Däremot betraktas inte offentlig verksamhet, där myndighetsutövning är en viktig del, som näringsverksamhet.

Förutsättningen är att näringsidkaren inte har förebyggt brottsligheten eller att brottet eller förseelsen har begåtts av en person i ledande ställning eller med ansvar för tillsyn eller kontroll. En företagsbot kan uppgå till maximalt 10 miljoner kronor och som lägst till 5 000 kronor. Åklagaren behöver inte peka ut vilken eller vilka personer i näringsverksamheten som har varit försumliga.

Sanktionsavgift

Det har införts en sanktion för vissa av bestämmelserna inom arbetsmiljö- och arbetstidsområdet som gäller sedan den 1 juli 2014 att arbetsgivaren kan bli skyldig att betala en sanktionsavgift i stället för böter. Avgiftens storlek beräknas i de flesta fall efter antalet sysselsatta i organisationen. I vissa fall tas sanktionsavgiften ut med ett fast belopp. De flesta föreskrifter med sanktionsavgifter handlar om överträdelse av den fysiska arbetsmiljön och uppgår till maximalt 1 miljon kronor.

Lathund om förtroendevaldas arbetsmiljöansvar

- › Arbetsmiljöansvaret är kopplat till uppgiften som arbetsgivare.
- › Fullmäktige bestämmer vilken styrelse eller nämnd som har arbetsmiljöansvar.
- › Grundbulten är att de förtroendevalda i varje nämnd med verksamhetsansvar ytterst ansvarar för att arbetsmiljölagstiftningen och kommunens interna arbetsmiljöregler följs.
- › Det är också betydelsefullt att det görs en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter, befogenheter och resurser ut i förvaltningarna. Det är ute på arbetsplatserna som det systematiska arbetsmiljöarbetet ska utföras.
- › En annan viktig uppgift är att följa upp hur arbetsmiljöarbetet utförs, och att ingripa om verksamheten inte fungerar som den ska.
- › Viktigt att samverka med medarbetare och skyddsombud stimuleras. I praktiken är det ofta av avgörande betydelse för att få till stånd bra arbetsvillkor.
- › Sker en arbetsplatsolycka och det finns ett samband mellan bristen i arbetsmiljön och olyckan, kan medarbetare/förvaltningschef/ förtroendevald åtalas och dömas om denne/de brustit i att utföra sina uppgifter.
- › Den vanligaste sanktionen mot en bristfällig arbetsmiljö är annars att Arbetsmiljöverket ingriper med vitesföreläggande/förbud eller sanktionsavgift, som riktar sig mot kommunen som sådan.
- › Det är viktigt att de förtroendevalda får information om den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Frågor

Har du frågor om förtroendevaldas eller andra befattningshavares arbetsmiljöansvar?

Kontakta gärna Sveriges Kommuner och Landsting.

Telefon 08-452 70 00

Oktober–mars, vardagar 08.00–16.45

April–september, måndag–torsdag 08.00–16.45, fredag 08.00–15.15

E-post info@skl.se

Lästips

- Arbetsgivarperspektiv på kommuner och landsting. Fakta och analys. SKL, 2017.
- Arbetslivsinriktad rehabilitering – Arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning i kommuner, landsting och företag. SKL Kommentus, 2016.
- Arbetsmiljö för sjukvården, Tor Nitzelius och Göran Söderlöf. Lars Åhnberg förlag, 2017.
- Arbetsmiljö för socialtjänst, kommunal vård och omsorgsverksamhet, Tor Nitzelius och Göran Söderlöf. Lars Åhnberg förlag, 2016.
- Arbetsrätten i kommuner och landsting – en översikt. SKL, 2017.
- Arbetsrätt för skolledare och pedagoger, Göran Söderlöf. Wolters kluwer, 2017.
- Arbetstid Lagar och Avtal. SKL Kommentus, 2018.
- Bra arbetsgivare skapar bra verksamhet Medarbetarengagemang - för bättre välfärd. SKL Kommentus, 2016.
- Chefens arbetsmiljöansvar. SKL Kommentus, 2018.
- God Arbetsmiljö för handläggare inom socialtjänsten. SKL Kommentus, 2014.
- Kommunala samverkansformer. SKL Kommentus, 2009.
- Patientsäkerhet och arbetsmiljö, SKL Kommentus, 2013.
- Sjukfrånvaro i kommuner och landsting Vad är problemet? SKL Kommentus, 2017.
- Skolans arbetsmiljö-praktiska typfall, Tor Nitzelius och Göran Söderlöf Norstedts juridik, 2018.
- Så kan du som politiker hantera arbetsmiljöfrågor Arbetsmiljöverket ADI 563.

Så klarar du arbetsmiljöansvaret

FÖRTROENDEVALDAS ARBETSGIVARROLL I KOMMUNER,
LANDSTING OCH REGIONER

Arbetsmiljöarbetet handlar inte bara om att undvika straff eller påföljd. Genom att utveckla arbetsmiljön så utvecklas verksamheten, vilket gynnar ekonomi, effektivitet och attraktivitet. För att lyckas i arbetsmiljöarbetet måste arbetsgivare arbeta både hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande. Syftet med den här skriften är att ge en övergripande bild av de förtroendevaldas arbetsmiljöansvar.

För att kunna leverera välfärdstjänster av god kvalitet behöver arbetsgivare i kommuner, landsting och regioner se till att medarbetarna trivs och vill stanna kvar, och samtidigt få unga att söka sig till välfärdsjobben. Något av det viktigaste för att klara denna utmaning är att erbjuda en god arbetsmiljö och möjligheter till utveckling, delaktighet och inflytande.

Skriften tar upp frågor om hur du som förtroendevald i kommun, landsting, region eller bolag anslutet till Sobona kan arbeta för en god arbetsmiljö. Förhoppning är att skriften ska fungera som inspiration och vägledning.

ISBN 978-91-7585-705-3

Beställ eller ladda ner på webbutik.skl.se

Post: 118 82 Stockholm | Besök: Hornsgatan 20

Telefon: 08-452 70 00 | skl.se



Sveriges
Kommuner
och Landsting