



KALLELSE

Socialnämnden

Plats och tid för
sammanträdet

Havsörnen, Borgholm, 2022-11-30, klockan 13:00

Lars Ljung
Ordförande

/

Therese Åhlander
Sekreterare
880 95

Förslag på justerare:

Justerare med Ersättare som ersättare

Förslag på plats och tid för
justeringen:

i Borgholm

ÄRENDEN			Sid
1	Upprop		
2	Nyttillkomna ärenden		
3	Godkännande av dagordningen		
4	Anmälan om jäv		
5	Val av justerare		
6	Information från socialchef	2022/1 700	2
7	Budgetuppföljning oktober 2022	2022/13 792	3 - 12
8	Tidsplan gällande evakuering av gruppbostad Ranstad	2022/29 705	13 - 14
9	Lön till nyutbildad undersköterska 2023	2022/70 730	15 - 16
10	Översyn av kompetenskrav och titulatur inom omsorgen om funktionsnedsatta (OFN)	2021/27 700	17 - 25
11	Lex Sarah rapport ekonomiska oegentligheter	2022/57 705	26
12	Sammanträdestider år 2023	2022/72 700	27 - 28



§ 110

Dnr 2022/1 700 SN

Information från socialchef

Beslut

Socialnämndens arbetsutskott beslutar
att godkänna informationen och lämna över den till socialnämnden.

Ärendebeskrivning

Anna Hasselbom Trofast, socialchef ger följande information;

- Inspektionen för vård och omsorg (IVO) har under vecka 45 utfört tillsyn över verksamheterna inom den kommunala hälso- och sjukvården.
- Den 15 november hölls ett dubbelpresidie mellan socialnämndens arbetsutskott och kommunstyrelsens arbetsutskott.
- Budget 2023 och tillhörande verksamhetsplan är överlämnad för beslut i kommunfullmäktige.

Beslut skickas till
Socialnämnden



§ 111

Dnr 2022/13 792 SN

Budgetuppföljning oktober 2022

Beslut

Socialnämndens arbetsutskott beslutar
att godkänna den preliminära budgetuppföljningen för oktober 2022.

Ärendebeskrivning

Den preliminära budgetuppföljningen för oktober 2022 är framtagen av enhetschefer, verksamhetschefer och förvaltningschef tillsammans med ekonom.

Beslutsunderlag

Preliminär budgetuppföljning för oktober 2022.

Dagens sammanträde

Veronica Grandin, ekonom informerar om den preliminära budgetuppföljningen för oktober månad 2022.

Beslut skickas till

Socialnämnden



Socialnämnd

Uppföljning oktober

Okt 2022

2022-11-30



1 Förvaltningsberättelse

1.1 Händelser av väsentlig betydelse

Vård och omsorg

- Flertalet enheter har drabbats av Covid. omsorgstagarna har dock inte påverkats så hårt men bemanningssituationen har varit svår.
- Ny chef har tillträtt på Åkerbohemmet och kommer ansvara för äldreboendet tillsammans med chefen över demensenheterna.
- Klockaregården firade 40-årsjubileum. Jubileet uppmärksammades av många gäster och det bjöds på kaffe med hembakat bröd. Clara-Stina Hjulström som grundade Klockaregården var på plats och berättade historien om hur dagverksamheten startade.
- Projekt FBIB (Förebyggande besök innan beslut) påbörjas i mitten av september. Det innebär att en arbetsterapeut följer med biståndshandläggare vid framför allt, nya ansökningar med syfte att säkerställa behovet för hemtjänstinsatser.
- Planeringen för utbildningssatsningen, Rehabiliterande förhållningssätt, är klar och utbildningarna startar under november månad.
- Projektet Hemsjukhuset 3.0 fortgår. Digitala plattor hos hemsjukvårdspatienter börjar kopplas upp.

Omsorgen om funktionsnedsatta (OFN)

- Socialnämnden har fattat beslut om evakuering av gruppbostad Ranstad då det vid uppföljning av vidtagna åtgärder i samband med utredning av Lex Sarah kan konstateras att det fortsätter att inkomma nya lex Sarah rapporter, och huvudmannen gör en bedömning att det inte går att säkerställa vård och omsorg för de personerna som bor på gruppboستaden. Förvaltningen arbetar tillsammans med fastighetsavdelningen för att utreda lämpliga lokaler för tillfällig gruppbostad i Borgholm i avvaktan på nybyggnation av gruppbostad.
- Flera medarbetare och två chefer har påbörjat utbildning i metoden ESL (Ett självständigt liv).

Individ- och familjeomsorgen (IFO)

- Under oktober månad har placeringskostnaderna ökat. De ökade placeringskostnaderna kommer sig främst av att de ungdomar Barn och familj arbetat med på hemmaplan, inte klarat av att bryta den kriminella livsstil de blivit indragna i.
- Samtliga medarbetare inom Barn och familj samt Stöd och insatser har deltagit i en utbildning i Det tredelade föräldraskapet.
- Barn och familj, Stöd och insatser samt Vuxenenheten har haft en halvdagsutbildning i anknytningsteori. Syftet med utbildningen var både att öka kunskapen om anknytning men också stärka samverkan och samsyn mellan enheterna.

1.2 God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning

Sammanfattning

Socialförvaltningen uppvisar för perioden en positiv budgetavvikelse om +3,4 mkr (prognos +3,2 mkr).

De verksamheter som främst bidrar till resultatet är:

Ordinärt boende visar en budgetavvikelse om 2,4 mkr då antalet hemtjänsttimmar är lägre än budgeterat.

Individ- och familjeomsorgens utfall för perioden om 1,8 mkr, vilket främst härleds till lägre kostnader för externa placeringar.

Socialförvaltningen centralt som visar en positiv budgetavvikelse om 1,4 mkr som beror på ej tillsatta vakanta tjänster, lägre systemkostnader än beräknat och ännu ej påbörjad implementering av verksamhetssystem.

Det som reducerar resultatet är omsorgen av funktionsnedsatta och särskilt boende som beror på ökad vårdtyngd, nya ärenden samt obokad resurstid.

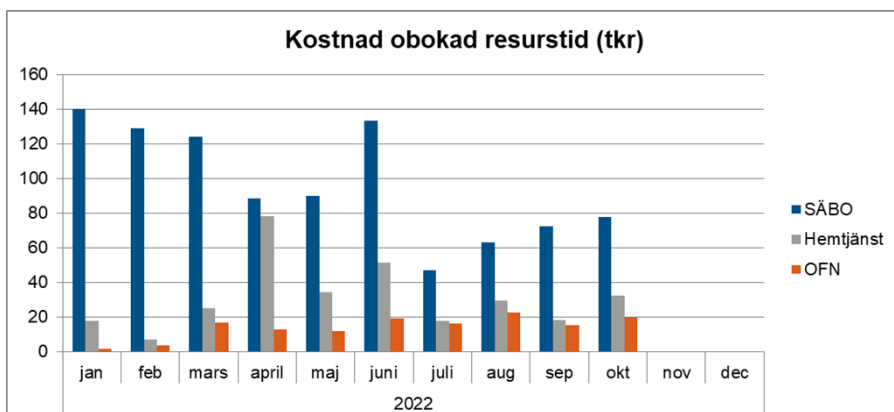
Årsprognosen beräknas till +3,2 mkr, där en minskning har skett sen föregående månad. Denna minskning beror på att antaget har ändrats gällande att stimulansmedel för "Att minska antalet timanställda" och "Öka bemanning sjuksköterskor", förs över till 2023, och att beräknat underskott för "Äldreomsorgslyftet" täcks upp av en ej beräknad intäkt av migrationsverket samt beräknat överskott för heltid som norm och delade turer. Antagandet är att ersättning för äldreomsorgslyftet och trygghetslarm inte blir beviljade.

Kommunens verksamheter

Heltid som norm

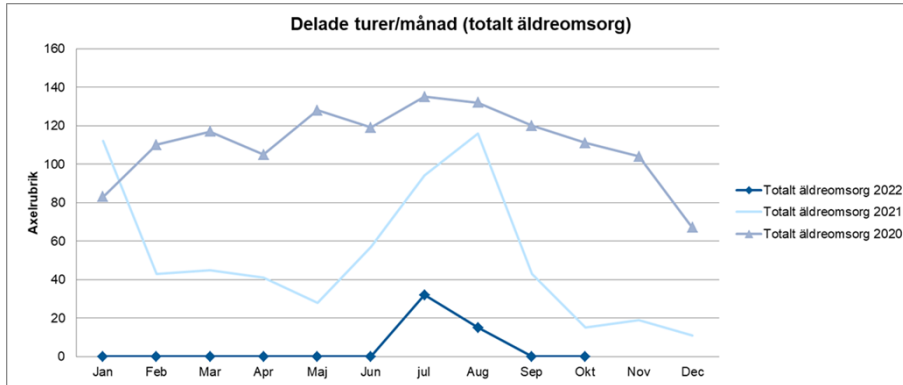
Obokad resurstid

I diagrammet nedan redovisas kostnader för obokad resurstid inom olika verksamhetsområden i tkr, det vill säga den tid som inte kunnat bokas ut på andra arbetspass i den egna eller annan verksamhet. Efter oktober månad ligger det en kostnad om 1,4 mkr. Det är framför allt inom särskilt boende som obokad resurstid uppstår vilket härleds till ökad grundbemanning i form av bland annat helgtjänstgöring. Under sommaren minskade timmarna i alla områden eftersom vikariebehovet har varit stort men efter sommaren börjar det öka inom särskilt boende. Arbete pågår med att öka grundbemanningen inom alla verksamhetsområden för att möjliggöra egen frånvarotäckning vilket minskar andelen timanställda och ökar stabiliteten i verksamheten.



Delade turer

Från 1 januari 2022 var alla delade turer borta. Under juli och augusti månad uppkom några ofrivilliga delade turer inom ordinärt boende. Orsaken härleds till vikariebrist samt hög frånvaro. Statistiken fortsätter att följas upp under resterande månader av 2022 för att säkerställa att utvecklingen vänder tillbaka till noll och stannar där,



Ekonomisk analys

Analys av avvikelse för perioden

Socialförvaltningen uppvisar för perioden en positiv budgetavvikelse om +3,4 mkr.

Nedan presenteras resultatet per verksamhet.

Centralt

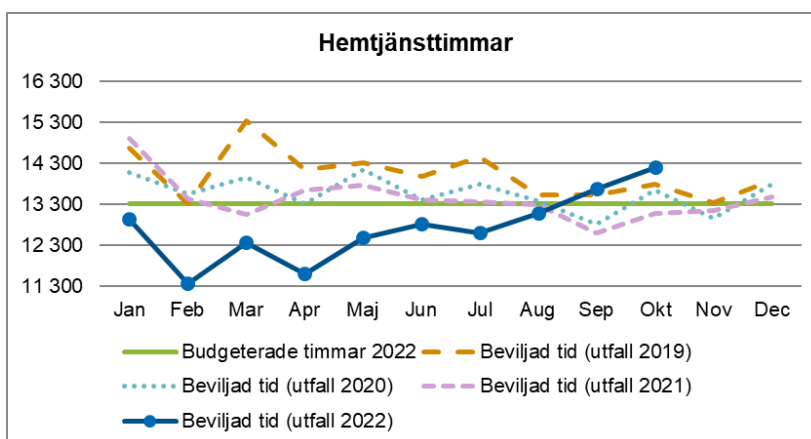
Positiv budgetavvikelse om +1,4 mkr som främst beror på vakanta tjänster och ännu ej nyttjad budget för bland annat ledsagning i samband med skolskjuts och implementering av verksamhetssystem.

Vård och omsorg

Resultatet för verksamhetsområdet är +0,9 mkr. Hög sjukfrånvaro och svårigheter att rekrytera vikarier resulterar i höga kostnader. Sjuklönekostnaden fram till september uppgår till 6,1 mkr, och kostnaden för övertid och fyllnadstid till 5,4 mkr.

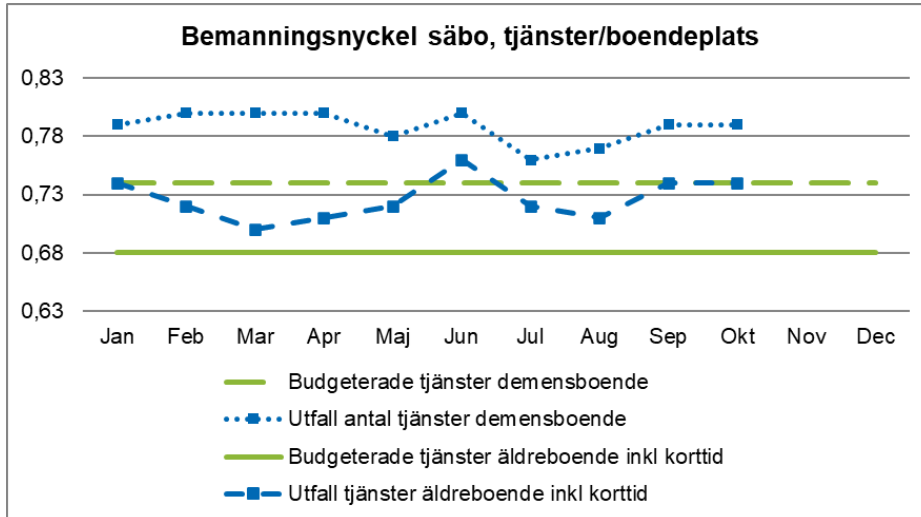
Ordinärt boende (+2,4 mkr)

Hemtjänsttimmarna har ökat något sedan föregående månad. Trots hög sjukfrånvaro samt svårigheter att rekrytera vikarier, som resulterar i höga personalkostnader, ökar verksamhetens resultat. Intäkter för sålda timmar släpar en månad vilket kan förändra resultaten för vissa enheter till nästkommande månad.



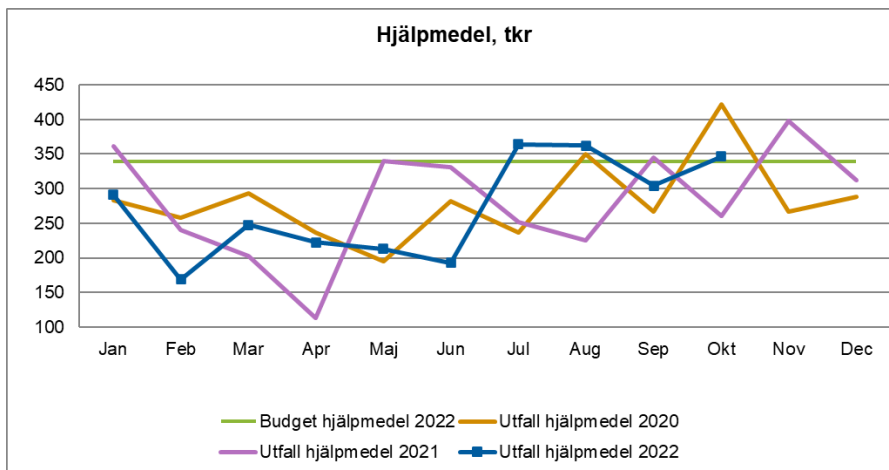
Särskilt boende (-1,7 mkr)

Verksamheten visar för perioden en negativ budgetavvikelse, vilket främst härleds till höga personalkostnader. Nattpatrullens negativa avvikelse härleds till ökad bemanning som är permanentad men inte budgeterad. Bemanningsnyckeln ligger högre än budgeterat vilket orsakas av att några enheter har behov av extra personella resurser på grund av ökat vård och omsorgsbehov. Ökad ledsagning till sjukhus påverkar även bemanningsnyckeln och därmed resultatet negativt. Hög frånvaro samt brist på vikarier leder till att ordinarie personal behövt arbeta extra påverkar resultatet till stor del.



Hälso-och sjukvården (+0,4 mkr)

Det positiva resultatet härleds till minskade lönekostnader inom rehab-enheten på grund av tidigare vakanta tjänster. Resultatet härleds även till lägre kostnader för hjälpmedel än budgeterat. Frånvaron är högre än vanligt och påverkar kostnaden för övertid på grund av hög vikariebrist.



Total avvikelse för verksamhetsområdet IFO och OFN är -0,3 mkr.

Omsorgen om funktionsnedsatta

Negativ avvikelse för perioden -2,1 mkr.

Enheter som visar negativa resultat som sticker ut är Ranstads gruppbostad, Norra Långgatans gruppbostad, boendestöd och personlig assistans. Runstens korttidsboende som vid föregående månad visade ett underskott om ca -0,5 mkr visar idag ett underskott om ca -0,2 mkr vilket beror på att fördelning från avlösarservice och ledsagarservice nu genomförs.

Socialnämnd

kommun@borgholm.se • 0485 – 88 000 •
www.borgholm.se

Uppföljning oktober
Borgholms kommun

5

Ranstad gruppbostad visar underskott som beror på högre bemanning än personalbudget samt utbetalning av fyllnads och övertidsersättning pga. sjukfrånvaro.

Gruppbostad Norra Långgatan visar ett stort underskott vilket beror på höga kostnader för sjuk- och semesterlöner, ökade lönekostnader i samband med verkställande av satellitlägenhet, fyllnads- och övertidsersättning vilket är ett direkt resultat av bemanningsproblem. Underskottet beror också på högre lokalhyra än budgeterat då kontrakt skrevs om innevarande år.

Boendestödets negativa resultat för perioden beror på ökade kostnader för bland annat övertid och sjuklöner, samt bilkostnader och handledning.

Personlig assistans visar ett negativt resultat som till stor del beror på ett nytt ärende som kommunen tog över i början på året och som inte budgeterats.

Centralt OFN och administrativ personal OFN visar på överskott och det beror bland annat på att alla tjänster inte varit fullt tillsatta under hela året samt att budget för kompetenshöjande insatser planerats till sista månaderna på året och därmed inte förbrukats än.

Individ- och familjeomsorg

Positiv avvikelse för perioden +1,8 mkr.

Avvikelsen härleds främst till lägre kostnader för placeringar än budgeterat under perioden men också på att alla enheterna inom IFO har eller har haft en eller flera vakanta tjänster eller vakans del av tjänster på grund av sjukskrivningar och tjänstledigheter under året.

Arbetsmarknadsenheten

Budgetavvikelsen för perioden är + 0,7 mkr.

Budgetavvikelsen härleds till låga personalkostnader centralt på grund av externa finansieringar samt mer intäkter än beräknat gällande återbruket. Även lägre kostnader än budgeterat för ekonomiskt bistånd påverkar resultatet positivt. Ökade kostnader inom arbetsmarknadsåtgärder i samband med ändrade anställningsformer och högre drivmedelskostnader än budgeterat för kommunbilarna påverkar verksamhetens resultat negativt.

Analys av årsprognos

Prognos för helåret är beräknad till +3,2 mkr. Antagandet är att ersättning för äldreomsorgslyftet och trygghetslarm inte blir beviljade, och att 3,9 mkr i stimulansmedel för "Minska antal timanställda" och "Öka bemanning sjuksköterskor" kan föras över till 2023.

Prognosen baseras per verksamhet enligt nedan:

Centralt, + 3,8 mkr

Prognosen har ökat sedan föregående rapportering och beror på en avslutad extern placering. Prognosen baseras även på lägre personalkostnader på grund av vakanta tjänster och att kostnader gällande heltid som norm och delade turer kommer att vara lägre än budgeterat.

Vård och omsorg, +2,6 mkr

Prognosen baseras på att statsbidrag beräknas påverka verksamhetsområdets totala budget för bland annat kompetensutveckling samt att kostnaden för obokad resurstid (1,1 mkr) återbetalas till enheterna.

Prognosen för Hälso- och sjukvård baseras främst på att budgeten för hjälpmedel inte kommer att utnyttjas fullt ut. Hjälpmedelskostnaderna har ökat de senaste månaderna, men beräknas inte att nå budgeterad nivå vid årets slut. Prognosen baseras även på sjukfrånvaro i första hand täcks genom att planera om resurserna på enheten. Ökning av två sjuksköterskor till särskilda boenden innebär att en del resurser flyttas till hemsjukvården och att en del av lönekostnaderna kommer belastas av stimulansmedel.

Särskilts boendes prognos baseras på delvis vakanta tjänster centralt, samt ersättning för obokad resurstid som påverkar prognosen positivt. För att säkerställa att demensenheterna inte lämnas obemannade har beslut tagits att öka bemanningen nattetid på Åkerbohemmet, vilket inte är inräknat i årets budget. På Åkerbohemmet har även demensplatserna minskat från 20 platser till 16 och påverkar intäkterna negativt.

Prognosen för ordinärt boende härleds till att hemtjänsttimmar beräknas vara lägre än budgeterat för helåret. Timmarna har över sommaren/hösten ökat men beräknas inte att uppnå till budgeterad nivå vid årets slut. Prognosen påverkas av höga personalkostnader till följd av hög sjukfrånvaro samt svårt att rekrytera nya medarbetare. Översynen av följsamhet till utplanerad tid i förhållande till beslutad tid pågår och kan påverka resultatet negativt i vissa områden.

Omsorgen om funktionsnedsatta, -3,6 mkr

Prognosen på gruppboende Norra Långgatan är -2,0 mkr och är baserad på att gruppboendestaden i slutet på april verkställt ett gruppboendebeslut i en satellitlägenhet vilket inte är budgeterat samt att gruppboendestaden kräver mer personal än budgeterat på grund av ökad vårdtyngd.

Ranstad gruppboende förväntas göra ett underskott på -1,1 mkr vilket beror på att de har högre bemanningsgrad än budgeterat samt stora utmaningar med hög sjukfrånvaro som i sin tur leder till höga kostnader för fyllnad- och övertidsersättningar då de har svårt med rekrytering av vikarier.

Runstens korttidsboende har en prognos på -0,2 mkr. Prognosen har förbättrats sedan föregående månad och beror på att enheten nu har fått ersättning för de avlösarserviceärenden som de utför. Prognos är dock fortfarande negativ vilket främst beror på att verksamheten har fått nya barnbeslut att verkställa från sommaren och framåt.

Boendestöd har en negativ prognos om -0,7 mkr vilket främst beror på ett nytt omfattande ärende som dessutom krävt dubbelbemanning och som har verkställts från april till och

med juli i kombination med andra nya tidskrävande ärenden.

Nytt assistansärende har tillkommit i början av februari vilket förklarar den negativa prognosen om -0,8 mkr inom personlig assistans.

Centrala konton och några verksamheten väger till viss del upp beräknat underskott.

Individ- och familjeomsorg, +1,4 mkr

Prognosen beror på att budget för placeringar inte nyttjats fullt ut men också på att flera enheter har haft vakanta tjänster eller del av tjänster under året. I prognosen har även en fiktiv placering räknats med då verksamheten med stor sannolikhet tror sig behöva göra ytterligare placering inom en snar framtid.

Arbetsmarknadsenheten, +0,5 mkr

Prognosen baseras på att trots ökade kostnader för hushållsel och uppvärmning så har kostnaderna inte ökat lika mycket som beräknat för ekonomiskt bistånd, samt att ersättning från Försäkringskassan har varit högre än tidigare prognostiserat.

Projekt -1,5 mkr

Prognosen baseras på att äldreomsorgslyftet beräknas hamna på -4,2 mkr vid årets slut. Denna post reduceras av ej beräknad ersättning från Migrationsverket som betalats ut i samband med att kommunen tidigare år har haft ett högre flyktingmottagande än anvisat (+2,2 mkr) samt av schablonersättning från migrationsverket som inkom i början av året (+0,5 mkr).

Ekonomisk sammanställning

		Årsbudget	Budget jan-okt	Utfall jan-okt	Avvikelse jan-okt	Årsprognos
	Total					
70	Centralt	41 747	30 685	29 304	1 382	3 800
71	Bemanningsenhet	0	0	232	-232	-200
72	Hälso- och sjukvård	28 264	23 639	23 274	365	600
73	Särskilt boende	94 593	79 326	80 981	-1 655	100
74	Ordinärt boende	78 308	66 382	63 986	2 396	2 050
75	Omsorgen om funktionsneds.	54 474	45 729	47 847	-2 117	-3 580
76	Individ- och familjeomsorg	27 601	22 968	21 172	1 796	1 420
77	Arbetsmarknads enheten	13 742	11 545	10 892	653	500
79	Projekt	0	0	-846	846	-1 540
	Summa	338 727	280 274	276 841	3 432	3 150

Åtgärder och konsekvensanalys

Omsorgen om funktionsnedsatta

- Renodla målgruppen för brukare på en av gruppboendestäderna till en enhet som arbetar med personer med autism. För övriga brukare erbjuds annat boendeanternativ. Åtgärden förväntas ge effekter både på kvaliteten i verksamheten och på det ekonomiska resultatet. Effekten prognostiseras bli ca +200tkr för perioden okt-dec.
- Rekrytering av vikarier och resursare (tillsvidareanställda medarbetare som arbetar inom hela verksamhetsområdet) för att säkerställa att bemanningsgrafen tillgodoses utan att ordinarie personal tvingas gå in och arbeta utöver sin ordinarie arbetstid mot fyllnads- och övertidsersättning. Verksamheten arbetar också för att tillsvidareanställa medarbetare så det finns en kapacitet att täcka planerad frånvaro samt förlägga resursspass.
- Aktivt rehabiliteringsarbete med stöd från HR-avdelningen som i vissa fall troligtvis kommer leda till avslutad anställning för några medarbetare som inte bedöms ha arbetsförmåga. Svårt att beräkna när åtgärd ger effekt då det till stor del beror på HR-avdelningen och Försäkringskassan.
- Inom en gruppboendestad har det skapats en gedigen åtgärdsplan i samband med Lex Sarah rapporter. Åtgärderna i planen syftar till att öka kvaliteten för brukarna men den sekundära vinsten om åtgärderna ger förväntad effekt är att enheten minskar sitt underskott. På sikt planeras att avveckla gruppboendestaden om 4–5 platser men det är troligtvis inte möjligt fören ny gruppboendestad om 6 platser blir färdigställd. Förväntad effekt 3,5mkr. I den förväntade effekten ingår inte hyra för ny gruppboendestad då denna ännu inte är fastställd. Åtgärden är tidigast möjlig att utföra under 2023.
- En satellitlägenhet uppkom i våras och planeringen är att denna ska avvecklas så fort det finns möjlighet att erbjuda plats på ordinarie gruppboendestad. Beräknad helårseffekt 1,7mkr i personalkostnader.
- Konflikthantering och grupputveckling planeras för ett par arbetsgrupper med pågående konflikter och/eller hög sjukfrånvaro i syfte att öka frisknärvaro och höja arbetsglädjen och förhoppningsvis även kvaliteten i utfört arbete.
- Skapa rutin för hur tidrapporteringen samt räkning skapas för personlig assistans för att skapa ett flöde och att alla papper kommer in i tid så att den ekonomiska ersättningen från Försäkringskassan inte förskjuts.



§ 114

Dnr 2022/29 705 SN

Tidsplan gällande evakuering av gruppbostad Ranstad

Beslut

Socialnämndens arbetsutskott beslutar
att med godkännande lämna över informationen till socialnämnden.

Ärendebeskrivning

2022-04-12 meddelade Inspektionen för vård och omsorg (IVO) om tillsyn på gruppbostad Ranstad. Tillsynen ingår i en nationell kartläggning för att säkerställa att personer med funktionsnedsättningar inte utsätts för otillåtna tvångs- och begränsningsåtgärder eller andra kränkningar, inom insatsen för bostad med särskild service, gruppbostad enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS.

Under pågående tillsyn har det inkommit flera lex Sarah rapporter som har utretts och det är tre anmälningar som har bedömts som missförhållande och huvudmannen har anmält till Inspektionen för vård och omsorg.

IVO bedömer att huvudmannen har fullgjort sin utrednings- och anmälningsskyldighet. IVO ser allvarligt på att missförhållande har pågått under en längre tid och att nämnden bedömer det att sannolikheten är mycket stor att det kan inträffa igen.

Beslutsunderlag

Socialnämndens beslut 2022-10-26, § 117

Bedömning

Med anledning av att det är en ohållbar situation på Ranstad gruppbostad behöver en tidsplan över evakueringen tas fram omgående.

Konsekvensanalys

Missförhållanden riskerar att eskalera ytterligare om inte arbetet med evakueringen sker skyndsamt och prioriteras.

Dagens sammanträde

Socialnämnden beslutade 2022-10-26, § 117, att evakuera gruppbostad Ranstad.

Till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) kommer ordförande genom ett ordförandebeslut komplettera ärendet med en tidsplan över den kommande evakueringen.

Beslut skickas till

Socialnämnden



Ordförandebeslut gällande tidsplan för evakuering av gruppbostad Ranstad.

Ärendebeskrivning

2022-04-12 meddelade Inspektionen för vård och omsorg (IVO) om tillsyn på gruppbostad Ranstad. Tillsynen ingår i en nationell kartläggning för att säkerställa att personer med funktionsnedsättningar inte utsätts för otillåtna tvångs- och begränsningsåtgärder eller andra kränkningar, inom insatsen för bostad med särskild service, gruppbostad enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS.

Under pågående tillsyn har det inkommit flera lex Sarah rapporter som har utretts och det är tre anmälningar som har bedömts som missförhållande och huvudmannen har anmält till Inspektionen för vård och omsorg.

IVO bedömer att huvudmannen har fullgjort sin utrednings- och anmälningsskyldighet. IVO ser allvarigt på att missförhållande har pågått under en längre tid och att nämnden bedömer det att sannolikheten är mycket stor att det kan inträffa igen.

Under sammanträdet med socialnämndens arbetsutskott 2022-11-16 diskuteras framtagande av tidsplan. Med anledning av att beslutet är brådskande tar ordförande detta beslut som sedan redovisas till socialnämnden vid nästkommande sammanträde.

Beslutsunderlag

Socialnämndens beslut 2022-10-26, § 117

Bedömning

Med anledning av att det är en ohållbar situation på Ranstad gruppbostad behöver en tidsplan över evakueringen tas fram omgående.

Borgholms kommun planering för verksamheten vid gruppbostad Ranstad är en tillfällig lösning i Borgholm. Enligt budgetplan för Borgholms kommun 2023–2024 ska bland annat en ny gruppbostad byggas i Borgholm för ändamålet.

Noteras att för den aktuella lokalen för den tillfälliga lösningen ska kunna tas i anspråk krävs godkännande från brandmyndighet och bygglovsmyndighet.

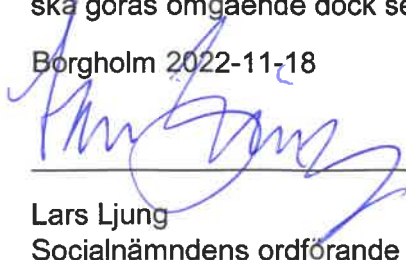
Konsekvensanalys

Missförhållanden riskerar att eskalera ytterligare om inte arbetet med evakueringen sker skyndsamt och prioriteras.

Beslut

Socialnämndens ordförande, Lars Ljung, beslutar att evakueringen av gruppbostad Ranstad ska göras omgående dock senast 2023-02-01.

Borgholm 2022-11-18



Lars Ljung
Socialnämndens ordförande



§ 112

Dnr 2022/70 730 SN

Lön till nyutbildad undersköterska 2023

Beslut

Socialnämndens arbetsutskott föreslår socialnämnden besluta

att godkänna en löneökning med 2000 kr per månad för en nyutbildad undersköterska med godkänd examen från och med 1 januari 2023.

Ärendebeskrivning

Välfärdens kompetensförsörjning är en av det kommande decenniets viktigaste frågor för Sveriges kommuner.

För att klara kompetensförsörjningen behöver kommuner fortsätta att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. Det finns olika strategier och satsningar bland annat Äldreomsorgslyftet som är en statlig satsning vars syfte är att höja kompetensen i äldreomsorgen. Satsningen omfattar utbildning till undersköterska.

Andra satsningar som syftar till att höja kvalitén är att införa fast omsorgskontakt. Den tänkta lagändringen handlar om att höja kvaliteten i hemtjänsten och den som utses till fast omsorgskontakt ska ha lämplig utbildning och erfarenhet som motsvarar undersköterska.

Borgholms kommun vill införa är en löneökning för nyutbildade undersköterskor som har godkänd examen, med 2000 kr per månad, till skillnad från tidigare 1000 kr per månad. Satsningen är viktig för att fortsätta att uppmuntra medarbetare till att utbilda sig och för att behålla rätt kompetens.

Ärendet beslutas slutgiltigt av kommunstyrelsens personalutskott.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse Lön till nyutbildad undersköterska 2023.

Beslut skickas till

Socialnämnden



Till socialnämnden

Lön till nyutbildad undersköterska 2023

Förslag till beslut

att godkänna en löneökning med 2000 kr per månad för en nyutbildad undersköterska med godkänd examen från och med 1 januari 2023.

Ärendebeskrivning

Välfärdens kompetensförsörjning är en av det kommande decenniets viktigaste frågor för Sveriges kommuner.

För att klara kompetensförsörjningen behöver kommuner fortsätta att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens. Det finns olika strategier och satsningar bland annat, Äldreomsorgslyftet som är en statlig satsning vars syfte är att höja kompetensen i äldreomsorgen. Satsningen omfattar utbildning till undersköterska.

Andra satsningar som syftar till att höja kvalitén är att införa fast omsorgskontakt. Den tänkta lagändringen handlar om att höja kvaliteten i hemtjänsten och den som utses till fast omsorgskontakt ska ha lämplig utbildning och erfarenhet som motsvarar undersköterska.

Borgholms kommun vill införa är en löneökning för nyutbildade undersköterskor som har godkänd examen, med 2000 kr per månad, till skillnad från 1000 kr per månad. Satsningen är viktig för att fortsätta att uppmuntra medarbetare till att utbilda sig och för att behålla rätt kompetens.

Anna Hasselbom Trofast
Socialchef

Beslutet skickas till
Socialnämnden



§ 113

Dnr 2021/27 700 SN

Översyn av kompetenskrav och titulatur inom omsorgen om funktionsnedsatta, OFN

Beslut

Socialnämndens arbetsutskott föreslår socialnämnden besluta

att godkänna informationen samt

att slutredovisningen ska vara klar senast den 30 september 2023.

Ärendebeskrivning

Verksamhetschefen för omsorgen om funktionsnedsatta (OFN) lämnar härmed en delredovisning av vad som hitintills framkommit i utredningsarbetet.

Uppdraget

Den 28 april 2021 beslutar socialnämnden (dnr 2021/27 700) att verksamhetschefen inom OFN tillsammans med HR-avdelningen ska tillsätta en arbetsgrupp med representanter från verksamhet, HR-avdelning och fackliga organisationer med syfte att upprätta tydliga kompetenskrav och utreda möjligheten till titlaturbyte inom OFN.

Nämnden beslutar även att nämnda arbetsgrupp ska upprätta en tids-, handlings- och ekonomisk plan för implementering av nya kompetenskrav och byte av titlar.

Uppdragets genomförande

En arbetsgrupp, bestående av de deltagare som nämnden angivit, har tillsammans utrett och arbetat fram ett förslag om nya titlar och vilka kompetenskrav som ska gälla för respektive titel.

Arbetsgruppen har bland annat gjort en tidsplan för gruppens arbete samt hur arbetet ska kommuniceras vidare till berörda.

Som stöd för arbetet har arbetsgruppen tagit del av föreskrifter och allmänna råd, nationella publikationer* och material från andra kommuner som berör kunskapskraven och titlaturbyte. Vidare har arbetsgruppen haft möten med en representant från Ölands utbildningscenter för att få vägledning kring validering och vilka utbildningar som uppfyller kompetenskraven i gällande bestämmelser.

Förslag på nya titlar och kompetenskrav

Förslaget på nya titlar och kompetenskrav, bilaga 1, är fortfarande under arbete och tas upp för beslut i nämnden i samband med slutredovisningen eftersom bl.a. en kostnadsberäkning och en tidsplan behöver upprättas innan förändring av titlarna sker. Nedan ges en beskrivning av våra slutsatser utifrån vad vi vet idag.



Stödassistent och stödbiträde

Under utredningens gång har arbetsgruppen kommit fram till att titlarna bör ändras från omsorgsbiträde/omsorgsassistent till stödbiträde/stödassistent. Främst handlar ställningstagandet om att "stöd" än bättre speglar vårt uppdrag eftersom det skett en perspektivförskjutning på medarbetarnas roll från att vara vårdande till att vara stöttande.

Den största skillnaden mellan de olika titlarna handlar om man har relevant utbildning eller ej. I förlängningen innebär förslaget att vi särskiljer uppdragen inom de olika titlarna. Vi ser vinster med att kvalitetssäkra våra insatser och vi har bl.a. tagit del av kommande förändringar inom äldreomsorgen där kontaktmannen framöver ska vara undersköterska.

Stödpedagog

Det finns en stödpedagogsutbildning inom yrkeshögskolan och även andra utbildningar på högskolenivå kan ge behörighet till att bli anställd som stödpedagog. I dagsläget har vi inte någon som är anställd som stödpedagog i vår verksamhet. Diskussion pågår inom ledningsgruppen för OFN om verksamhetsområdet har behov av en eller flera stödpedagoger samt för hur strukturen för en sådan tjänst i så fall skulle kunna se ut.

Arbetsgruppen är enig om att oavsett befattning ovan så är det omsorgsnära arbetet alltid grunden för arbetet.

Referensgrupp

En referensgrupp bestående av medarbetare och skyddsombud har haft två möten tillsammans med arbetsgivaren. Vid det första mötet inhämtades synpunkter på förslaget till förändringen av titlar. Vid det andra mötet gjordes en risk- och konsekvensanalys av de föreslagna förändringarna.

Nuvarande utbildningsnivå

Under september och oktober 2022 har HR gjort en översyn av de handlingar som styrker utbildningsnivån hos medarbetarna. Utifrån de handlingar som finns att tillgå hos HR kan vi konstatera att merparten av medarbetarna saknar den formella utbildning som anges i lagar, regler och rekommendationer för att möta de behov som enskilda har.

Sammanfattande resultat

Socialstyrelsens bestämmelser anger att utbildningar inom vård- och omsorgsprogrammet samt barn- och fritidsprogrammet ger de grundläggande kompetenskraven för arbete inom verksamhetsområdet. Föreskriften anger också att personalen även behöver andra färdigheter, som inte tillgodoses av nämnda utbildningar, vilket ställer krav på att arbetsgivaren fyller det glappet med kompetenshöjande insatser.

De människor som vi ska stödja kan ha många och varierande behov vilket ställer höga krav på kompetensen hos personalen. Vi kan även anta att det finns en dis-



krepan mellan de krav som ställs på kompetensen hos personalen och hur det ser ut hos oss idag vilket medför ett omfattande omställningsarbete vilket i sin tur påverkar tids- och handlingsplanen samt den ekonomiska planeringen.

Utifrån antagandet att utbildningsnivån generellt inte är i överensstämmelse med gällande kompetenskrav så kan vi behöva implementera förändringsarbetet i olika steg. Arbetsgruppens nuvarande förslag är att implementeringstiden för att särskilja de olika titlarnas uppdrag (se bilaga 1) är fem år. Uppföljning av planen ska dock ske efter tre år för att utreda om det är möjligt att fullfölja planen inom angiven tidsgräns.

Flera kommuner har bytt titulatur och förtydligat kompetenskraven för de olika titlarna vilket tydliggör vikten av att fortsätta arbetet så att vi är i linje med andra kommuner. Högre kompetensnivå bedöms också vara ett steg för att bland annat säkerställa kvaliteten och öka möjligheten till att kunna rekrytera kompetent personal.

Sammantaget innebär slutsatserna ett ökat behov av förändrade titlar, funktionsbeskrivningar och att arbetsgivaren ger kompetenshöjande insatser. Kvalitetssäkring innebär en höjning av kompetensen på såväl individuell som organisatorisk nivå.

Nuvarande tidsplan

- HR informerar medarbetarna om att de ska lämna in underlag som styrker kompetensnivå samt syftet om insamlandet. Utskicket sker senast den 30 oktober 2022. Medarbetare ska lämna in de uppgifter som efterfrågas senast sista november 2022.
- Enhetscheferna inom OFN gör funktionsbeskrivningar inom samtliga grenar av verksamhetsområdet. Klart för redovisning till arbetsgruppen den 30 november 2022.
- Verksamhetschef och verksamhetsutvecklare utformar en kompetensutvecklingsplan (utifrån SOSFS 2014:2) för medarbetarna som sträcker sig över en längre tidsperiod. Planen ska vara klar för att tas upp i arbetsgruppen den 30 november 2022.
- Verksamhetschef har en dialog med HR och Ölands utbildningscenter om kostnader och tidsplanering för t.ex. validering för de medarbetare som önskar det. Vi kommer även diskutera olika scenarier beroende på vad som framkommer efter att medarbetarna lämnat in handlingar som styrker kompetensen. Dialogen påbörjas i december 2022.
- Slutredovisningen beräknas vara klar senast september 2023. Tidsperspektivet beror på vilket stöd vi kan få av Ölands utbildningscenter.



- Efter att nämnden tagit del av slutredovisningen, och om nämnden fattar beslut om att anta förslagen, kommer arbetet med rätt befattning till rätt medarbetare att påbörjas.

Förutsättningar

För att kunna genomföra kvalitetssäkringen, och därmed leva upp till gällande regler och lagar samt kunna bemanna verksamheten, krävs en långsiktig planering. Arbetsgivaren ska erbjuda intern kompetensutveckling men kan även komma att behöva erbjuda någon form av kompetenshöjande insatser på arbetstid till medarbetare som helt eller delvis saknar grundläggande behörighet.

När medarbetarna lämnat in alla underlag och Ölands utbildningscenter konsulterats vet vi hur stor andel som har formell behörighet och vilken kompetensnivå övriga medarbetare har. I samband med det kan en handlingsplan, tidsplan och en ekonomisk planering redovisas.

I dagsläget finns det inte några statsbidrag som tangerar området.

Beslutsunderlag

Kompetens i LSS-boenden, Socialstyrelsen 2021

Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning

– Vägledning för arbetsgivare”, Socialstyrelsen, 2012

SOSFS 2014:2 Socialstyrelsens författningssamling om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning.

Beslut skickas till

Socialnämnden

Titlar/kompetenskrav inom omsorgen om funktionsnedsatta (OFN) - Arbetsmaterial

	Stödbitråde	Stödassistent	Stödpedagog
Utbildningskrav	Utan formell utbildning för yrket.	Barn- och fritidsprogrammet, 1400 p. Vård- och omsorgsprogrammet, 1400 p. Skolverkets nationella yrkespaket för arbete som undersköterska, 1500p. (Kunskaperna och förmågorna kan även uppnås genom godkänt resultat på någon annan utbildning som motsvarar dem som anges ovan.) Samt utbildning som beskrivs under stödpedagog.	Stödpedagogutbildning vid yrkeshögskola. Förutom nedan utbildningar krävs även särskild kompetens inom OFN: Socialpedagog. Lärarexamen. Förskolelärare. Fritidspedagog. Socionom. Beteendevetare.
Kompetenskrav	Goda kunskaper och förmågor inom de kompetensområden som anges i föreskriften SOSFS 2014:2.	Goda kunskaper och förmågor inom de kompetensområden som anges i föreskriften SOSFS 2014:2.	Mycket goda kunskaper och förmågor inom de kompetensområden som anges i föreskriften SOSFS 2014:2.
Rollen	Stödjer personer med funktionsnedsättning med individanpassat vardagsstöd och brukarnära omsorgsarbete för att skapa goda levnadsvillkor.	Stödjer personer med funktionsnedsättning med individanpassat vardagsstöd och brukarnära omsorgsarbete för att skapa goda levnadsvillkor.	Stödjer personer med funktionsnedsättning (direkt eller genom arbetsgruppen) med pedagogisk vägledning, individanpassat vardagsstöd och brukarnära omsorgsarbete för att skapa goda levnadsvillkor. Utvecklar kvalitetsarbetet genom metodutveckling och samordning.
Ansvar	Genomföra uppdrag/insatser i genomförandeplaner. Stödja brukaren i det dagliga livet utifrån behov och beviljad insats. Arbeta utifrån ett tydliggörande och pedagogiskt arbetssätt.	Stödja brukaren i det dagliga livet utifrån behov och beviljad insats. Arbeta utifrån ett tydliggörande och pedagogiskt arbetssätt. Anpassa verksamheten både utifrån den enskilda brukaren och efter gruppen.	Förutom uppgifter som stödassistent kvalitetssäkra arbetet och vara verksamhetsnära: Skapa förutsättningar till att göra brukaren än mer delaktig där brukaren är en aktiv person i sitt eget liv. Ge pedagogiskt stöd, inspirera och handleda

	Anpassa verksamheten både utifrån den enskilda brukaren och efter gruppen. Utföra omvårdnadsuppgifter utifrån delegation såsom medicinska, rehabiliterande insatser samt läkemedelshantering. Planera, genomföra och följa upp verksamhetens arbete.	Utföra omvårdnadsuppgifter utifrån delegation såsom medicinska, rehabiliterande insatser samt läkemedelshantering. Planera, genomföra och följa upp verksamhetens arbete. Understruket nedan är specifika uppgifter som i förlängningen inte ingår i biträdesrollen. <u>Upprätta, genomföra och följa upp genomförandeplaner.</u> <u>Ha uppdrag som kontaktman och samverka med anhöriga.</u> <u>Handleda elever från gymnasieskolans utbildningsprogram.</u>	kollegor på den egna arbetsplatsen. Genom ett pedagogiskt förhållningssätt och lösningsinriktat arbetssätt skapa och utveckla ett lärande arbetsklimat. Planera, genomföra, utvärdera och analysera det pedagogiska arbetet. – Kommer insatser, utvecklingsarbete brukaren till gagn? Stödja och samordna kollegor i dokumentation upprättandet och uppföljning av genomförandeplan, samordnad individuell plan (SIP) samt följsamhet till rutiner. Omvärldsbevakning samt stödja implementering av ny kunskap, utvecklings- och förbättringsprocesser i verksamheten. Vägleda personal i olika pedagogiska arbets- och förhållningssätt. (Omsätta teori till praktik). Utveckla samverkan med närstående och tvärprofessionella team. Handleda kollegor kring dilemman med reflektion som arbetsmetod. Handleda nyanställda samt elever/studenter från eftergymnasiala utbildningar.
--	---	---	--

Delredovisning kompetenskrav och titulatur inom omsorgen om funktionsnedsatta (OFN)

Socialnämnden föreslås besluta

- Att godkänna informationen.
- Att besluta att uppdraget skall fortgå, *samt*
- Att slutredovisningen ska vara klar senast den 30 september 2023.

Inledning

Verksamhetschefen för omsorgen om funktionsnedsatta (OFN) lämnar härmed en delredovisning av vad som hitintills framkommit i utredningsarbetet.

Uppdraget

Den 28 april 2021 beslutar socialnämnden (dnr 2021/27 700) att verksamhetschefen inom OFN tillsammans med HR-avdelningen ska tillsätta en arbetsgrupp med representanter från verksamhet, HR-avdelning och fackliga organisationer med syfte att upprätta tydliga kompetenskrav och utreda möjligheten till titlaturbyte inom OFN.

Nämnden beslutar även att nämnda arbetsgrupp ska upprätta en tids-, handlings, och ekonomisk plan för implementering av nya kompetenskrav och byte av titlar.

Uppdragets genomförande

En arbetsgrupp, bestående av de deltagare som nämnden angivit, har tillsammans utrett och arbetat fram ett förslag om nya titlar och vilka kompetenskrav som ska gälla för respektive titel.

Arbetsgruppen har bl.a. gjort en tidsplan för gruppens arbete samt hur arbetet ska kommuniceras vidare till berörda.

Som stöd för arbetet har arbetsgruppen tagit del av föreskrifter och allmänna råd, nationella publikationer* och material från andra kommuner som berör kunskapskraven och titlaturbyte. Vidare har arbetsgruppen haft möten med en representant från Ölands utbildningscenter för att få vägledning kring validering och vilka utbildningar som uppfyller kompetenskraven i gällande bestämmelser.

Förslag på nya titlar och kompetenskrav

Förslaget på nya titlar och kompetenskrav, bilaga 1, är fortfarande under arbete och tas upp för beslut i nämnden i samband med slutredovisningen eftersom bl.a. en kostnadsberäkning och en tidsplan behöver upprättas innan förändring av titlarna sker. Nedan ges en beskrivning av våra slutsatser utifrån vad vi vet idag.

Stödassistent och stödbiträde

Under utredningens gång har arbetsgruppen kommit fram till att titlarna bör ändras från omsorgsbiträde/omsorgsassistent till stödbiträde/stödassistent. Främst handlar ställningstagandet om att "stöd" än bättre speglar vårt uppdrag eftersom det skett en perspektivförskjutning på medarbetarnas roll från att vara vårdande till att vara stöttande.

Den största skillnaden mellan de olika titlarna handlar om man har relevant utbildning eller ej. I förlängningen innebär förslaget att vi särskiljer uppdragen inom de olika titlarna. Vi ser vinster med att kvalitetssäkra våra insatser och vi har bl.a. tagit del av kommande förändringar inom äldreomsorgen där kontaktmannen framöver ska vara undersköterska.

Stödpedagog

Det finns en stödpedagogutbildning inom yrkeshögskolan och även andra utbildningar på högskolenivå kan ge behörighet till att bli anställd som stödpedagog. I dagsläget har vi inte någon som är anställd som stödpedagog i vår verksamhet. Diskussion pågår inom ledningsgruppen för OFN om verksamhetsområdet har behov av en eller flera stödpedagoger samt för hur strukturen för en sådan tjänst i så fall skulle kunna se ut.

Arbetsgruppen är enig om att oavsett befattning ovan så är det omsorgsnära arbetet alltid grunden för arbetet.

Referensgrupp

En referensgrupp bestående av medarbetare och skyddsombud har haft två möten tillsammans med arbetsgivaren. Vid det första mötet inhämtades synpunkter på förslaget till förändringen av titlar. Vid det andra mötet gjordes en risk- och konsekvensanalys av de föreslagna förändringarna.

Nuvarande utbildningsnivå

Under september och oktober 2022 har HR gjort en översyn av de handlingar som styrker utbildningsnivån hos medarbetarna. Utifrån de handlingar som finns att tillgå hos HR kan vi konstatera att merparten av medarbetarna saknar den formella utbildning som anges i lagar, regler och rekommendationer för att möta de behov som enskilda har.

Sammanfattande resultat

Socialstyrelsens bestämmelser anger att utbildningar inom vård- och omsorgsprogrammet samt barn- och fritidsprogrammet ger de grundläggande kompetenskraven för arbete inom verksamhetsområdet. Föreskriften anger också att personalen även behöver andra färdigheter, som inte tillgodoses av nämnda utbildningar, vilket ställer krav på att arbetsgivaren fyller det glappet med kompetenshöjande insatser.

De människor som vi ska stödja kan ha många och varierande behov vilket ställer höga krav på kompetensen hos personalen. Vi kan även anta att det finns en diskrepans mellan de krav som ställs på kompetensen hos personalen och hur det ser ut hos oss idag vilket medför ett omfattande omställningsarbete vilket i sin tur påverkar tids- och handlingsplanen samt den ekonomiska planeringen.

Utifrån antagandet att utbildningsnivån generellt inte är i överensstämmelse med gällande kompetenskrav så kan vi behöva implementera förändringsarbetet i olika steg.

Arbetsgruppens nuvarande förslag är att implementeringstiden för att särskilja de olika titlarnas uppdrag (se bilaga 1) är fem år. Uppföljning av planen ska dock ske efter tre år för att utreda om det är möjligt att fullfölja planen inom angiven tidsgräns.

Flera kommuner har bytt titlatur och förtydligat kompetenskraven för de olika titlarna vilket tydliggör vikten av att fortsätta arbetet så att vi är i linje med andra kommuner. Högre kompetensnivå bedöms också vara ett steg för att bland annat säkerställa kvaliteten och öka möjligheten till att kunna rekrytera kompetent personal.

Sammantaget innebär slutsatserna ett ökat behov av förändrade titlar, funktionsbeskrivningar och att arbetsgivaren ger kompetenshöjande insatser. Kvalitetssäkringen innebär en höjning av kompetensen på såväl individuell som organisatorisk nivå.

Nuvarande tidsplan

- HR informerar medarbetarna om att de ska lämna in underlag som styrker kompetensnivå samt syftet om insamlandet. Utskicket sker senast den 30 oktober 2022. Medarbetare ska lämna in de uppgifter som efterfrågas senast sista november 2022.
- Enhetscheferna inom OFN gör funktionsbeskrivningar inom samtliga grenar av verksamhetsområdet. Klart för redovisning till arbetsgruppen den 30 november 2022.
- Verksamhetschef och verksamhetsutvecklare utformar en kompetensutvecklingsplan (utifrån SOSFS 2014:2) för medarbetarna som sträcker sig över en längre tidsperiod. Planen ska vara klar för att tas upp i arbetsgruppen den 30 november 2022.
- Verksamhetschef har en dialog med HR och Ölands utbildningscenter om kostnader och tidsplanering för t.ex. validering för de medarbetare som önskar det. Vi kommer även diskutera olika scenarior beroende på vad som framkommer efter att medarbetarna lämnat in handlingar som styrker kompetensen. Dialogen påbörjas i december 2022.
- Slutredovisningen beräknas vara klar senast september 2023. Tidsperspektivet beror på vilket stöd vi kan få av Ölands utbildningscenter.
- Efter att nämnden tagit del av slutredovisningen, och om nämnden fattar beslut om att anta förslagen, kommer arbetet med rätt befattning till rätt medarbetare att påbörjas.

Förutsättningar

För att kunna genomföra kvalitetssäkringen, och därmed leva upp till gällande regler och lagar samt kunna bemanna verksamheten, krävs en långsiktig planering. Arbetsgivaren ska erbjuda intern kompetensutveckling men kan även komma att behöva erbjuda någon form av kompetenshöjande insatser på arbetstid till medarbetare som helt eller delvis saknar grundläggande behörighet.

När medarbetarna lämnat in alla underlag och Ölands utbildningscenter konsulterats vet vi hur stor andel som har formell behörighet och vilken kompetensnivå övriga medarbetare har. I samband med det kan en handlingsplan, tidsplan och en ekonomisk planering redovisas.

I dagsläget finns det inte några statsbidrag som tangerar området.

Johanna Karlsson

Verksamhetschef OFN

* Kompetens i LSS-boenden, Socialstyrelsen 2021

Rätt kompetens hos personal i verksamheter för personer med funktionsnedsättning – Vägledning för arbetsgivare”, Socialstyrelsen, 2012

SOSFS 2014:2 Socialstyrelsens författningssamling om kunskaper hos personal som ger stöd, service eller omsorg enligt SoL och LSS till personer med funktionsnedsättning.

Sammanfattning av bedömning och beslut i utredning enligt lex Sarah dnr 2022/57-705, avseende ekonomiska oegentligheter.

Förslag till beslut

Att lämna över informationen till socialnämnden.

Ärendebeskrivning

Utredningen har inte kunnat påvisa varför det saknas pengar för enskilda. Utredaren bedömer att det kan finnas fler anledningar till det inträffade som exempelvis att enskildas pengar har tappats bort, stulits eller att inköp till enskilda har skett men att kvitton glömts bort. Det är heller inte klargjort när händelsen skulle kunna ha skett. Utifrån ovannämnda är det heller inte möjligt att bedöma om enskilda drabbats. Utredaren anser dock att verksamheten har ett ansvar för att hantera enskildas pengar på ett betryggande sätt och bedömningen är att konstruktionen på nuvarande läkemedelsskåp inte är tillräckligt tillförlitligt.

Utredningen påvisar att det finns brister och förbättringsmöjligheter som behöver åtgärdas för att förbättra kvalitén. Beslutade åtgärder handlar bl.a. om inköp av säkrare skåp för värdeföremål och nya rutiner vid misstanke om stöld. Kontrollräkning av enskildas pengar fortgår tills de nya skåpen installeras.

Riskbedömning om händelsen kan ske igen

Utredaren bedömer att vidtagna och planerade åtgärder minimerar risken för att händelsen kan ske igen.

Den 18 november 2022 beslutar socialchef Anna Hasselbom Trofast att inget missförhållande råder och utredningen avslutas.

Beslutsunderlag

Lex Sarah utredning, avseende ekonomiska oegentligheter

Beslutet skickas till
Socialnämnden



§ 116

Dnr 2022/72 700 SN

Sammanträdestider år 2023

Beslut

Socialnämndens arbetsutskott föreslår socialnämnden besluta
att anta redovisat förslag på sammanträdestider för socialnämnden 2023.

Ärendebeskrivning

Therese Åhlander, sekreterare redovisar ett förslag på sammanträdestider för 2023.

Månad	IVAU	SNAU	SN
Januari	4	11	4, 25
Februari	1	8	22
Mars	8	15	29
April	5	12	26
Maj	3	10	24
Juni	7	14	28
Juli	5	12	26
Augusti	9	16	30
September	6	13	27
Oktober	4	11	25
November	8	15	29
December	13	6	20

Beslutsunderlag

Sammanträdestider för år 2023.

Beslut skickas till

Socialnämnden



Till socialnämnden

Sammanträdestider 2023 för socialnämnden

Förslag till beslut

att anta redovisat förslag på sammanträdestider för socialnämnden 2023.

Ärendebeskrivning

Therese Åhlander, sekreterare redovisar ett förslag på sammanträdestider för 2023.

Månad	IVAU	SNAU	SN
Januari	4	11	4, 25
Februari	1	8	22
Mars	8	15	29
April	5	12	26
Maj	3	10	24
Juni	7	14	28
Juli	5	12	26
Augusti	9	16	30
September	6	13	27
Oktober	4	11	25
November	8	15	29
December	13	6	20

Beslutsunderlag

Sammanträdestider för år 2023.

Therese Åhlander
Förvaltningssekreterare/enhetschef

Beslutet skickas till

Socialnämnden