Borgholms kommun

KALLELSE

Socialnämnden

Plats och tid för sammanträdet: Havsörnen, Borgholm, 2024-09-25 , klockan 13:00

Joel Schäfer
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	**Nytillkomna ärenden**		
3	**Godkännande av kallelse och dagordning**		
4	**Anmälan om jäv**		
5	**Val av justerare**		
6	**Information från socialchef 2024**	**2024/1 700**	**2**
7	**Delårsbokslut tertial 2 2024**	**2024/13 792**	**3 - 36**
8	**Riskanalys - Förslag på risker att analysera och bedöma i kvalitetsledningssystemet för år 2025**	**2024/21 700**	**37 - 43**
9	**Uppföljning av projektet gällande lägre arbetstidsmått på Åkerbohemmet**	**2022/84 730**	**44 - 70**
10	**Ung omsorg – för vård och omsorgsboende**	**2024/42 730**	**71 - 88**
11	**Redovisning av delegationsbeslut och övrig information**	**2024/11 700**	

§ 89

Diarienummer 2024/1 700 SN

Information från socialchef 2024

Beslut

Socialnämndens arbetsutskott beslutar

att godkänna informationen och lämna över den till socialnämnden.

Dagens sammanträde

Anna Hasselbom Trofast, socialchef ger följande information;

- Intensivt arbete pågår med att få budget i balans 2024 samt budget 2025.
- 2 oktober äger ett första möte rum med Ulrika Melin Wahlin, kommunens näringslivsutvecklare, representanter från näringslivet, Maria Svanborg, verksamhetschef ÄO samt Anna Hasselbom Trofast socialchef för att inleda arbetet med distribution av matportioner till enskilda.
- Arbetet med att lägga över serviceinsatser till kommunens logistik sker succesivt.
- Inom IFO har sommaren varit lugn, två assistansärende är avslutade.
- Anna Andersson, verksamhetschef OFN och Anna Hasselbom Trofast, socialchef ska gå på visning av de nya hyresrätterna i Nydala där verksamheten har möjlighet att ha verksamhet i några lägenheter. Det ger både samverkansmöjligheter och effektiviseringar.
- Statens bostadsomvandlingsbolag ser över möjligheterna omvandla Soldalen eller Strömgården till andra boendeformer.
- Genomlysningen av Arbetsmarknadsenheten pågår. Studiebesök i Arboga ska göras i nästa vecka för att se hur de har utvecklat sitt Arbetscenter.
- IFO har redan börjat planera omställningen inför den nys Socialtjänstlagen 2025.

Ordförande tackar för informationen.

Beslutet skickas till

Socialnämnden

§ 90

Diarienummer 2024/13 792 SN

Tertial 2 2024

Beslut

Socialnämndens arbetsutskott beslutar

att godkänna det preliminära tertialbokslut 2 för 2024.

Ärendebeskrivning

Det preliminära tertialbokslut 2 för 2024 är framtagen av förvaltningschef tillsammans med verksamhetschefer, enhetschefer och ekonom.

Beslutsunderlag

Preliminärt tertialbokslut 2 2024.

Dagens sammanträde

My Nilsson, ekonom informerar om det preliminära tertialbokslut 2 för 2024.

Till sammanträdet med socialnämnden 240925 önskas en specifikation av statsbidragen, demografisk tabell samt specifik tabell gällande kostnader för övertid och fyllnadstid inom hemtjänsten.

Ordförande tackar för informationen.

Beslutet skickas till

Socialnämnden

Borgholms kommun

Socialnämnd

Delårsbokslut 2024

Aug 2024

SN: 2024-09-25, §XX



Innehållsförteckning

1 Förvaltningsberättelse 3

1.1 Händelser av väsentlig betydelse 3

1.2 Förväntad utveckling 5

1.3 God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning....8

1.3.1 Uppföljning av kommunfullmäktigemål 8

1.3.2 Sammanfattning ekonomisk analys 15

1.3.3 Kommunens verksamheter 16

2 Bilagor 30

2.1 Intern kontroll 30

2.2 Inköp och avtalstrohet 32

1 Förvaltningsberättelse

1.1 Händelser av väsentlig betydelse

Vård och omsorg

- Tullgatan invigs i slutet av februari och tre enheter av fyra är i gång: Den fjärde enheten planeras att öppna efter årsskiftet.
- Träffpunkten i Borgholm kommer till hösten flytta till Folkets hus och kommer kroka arm med pensionärsföreningarna SPF och PRO.
- Hårt tryck samt hög vårdtygnd på korttiden fram till sommaren med ökad bemanning som följd. Under sommaren drog vi in några platser på grund av det svåra rekryteringsläget.
- Ett 70-tal visstidare har haft insatser i verksamheten under sommaren/hösten
- Hög arbetsbelastning i nattpatrullerna under sommaren och verksamheten har vid vissa tillfällen fått öka upp bemanningen med en extra patrull.
- Två nya rastlokaler har verksamheten hyrt för att undvika trafik och långa resvägar under sommaren.
- Granskning av hemtjänsten och serviceinsatser pågår.
- Översyn och färdigställande av ny vård och omsorgsplan 2025.
- Utbildning av Palliativ vård, rehabiliterande förhållningssätt samt förflyttningskunskap, för baspersonal genomförs av legitimerad personal
- Tydliga läkemedelsrutiner är framtagna samt ett läkemedelsrum är installerat på Ekbacka som åtgärder efter en utredning under 2023.
- Ny MAS har tillträtt sin tjänst under juni månad
- På grund av svår rekrytering inför sommaren tecknades tre lokala avtal för olika ersättningar.
    - Flyttad semestervecka (10 000 kr) 10 medarbetare antog erbjudandet. 25 veckor totalt
    - Extra helger (2 000 kr) 8 helger totalt
    - Extra ersättning för extra tid för SSK (200 kr) 260 h totalt.

Omsorgen om funktionsnedsatta

- Utvärdering av sommar visar att vi haft bra och trygga vikarier på enheterna, där både kollegor och brukare känt sig nöjda.
- Smärre covid-utbrott på en av enheterna under sommaren.
- Navelskådning av scheman pågår, för att effektivisera mera, alla jobbar hårt med att se över behoven och resurserna.
- Lägervecka genomförd med 9 deltagare och 4 personal (Ängelholm) via fritidsgruppen.
- Fin samverkan mellan de olika enheterna, både vid behov av tillfällig förstärkning och vid roliga aktiviteter såsom grillkvällar och annat.
- Ny EC har påbörjat sin tjänst
- Träffpunktsverksamheten flyttar in i Ekbacka hus 6, plan 3. Invigning av de nya lokalerna för verksamheten sker senare i höst.
- Bra samverkan mellan chefer och bemanning under sommarperioden, utvärdering visar dock att det är för skört att enbart vara två EC i tjänst vid huvudsemestrarna.

Individ- och familjeomsorgen

- Alla medarbetare har erbjudits utbildningen Psyk e-bas, uppslutningen har varit god.

Under perioden 1 januari till och med 31 augusti 2024 har det inkommit 118 orosanmälningar jämfört med samma period året innan då det inkom 147. En analys av ärendens karaktär visar att det idag är fler familjer än tidigare som har en belastad bakgrund och där det förekommer omsorgssvikt. Slutsatsen är att det inkommit färre orosanmälningar men att ärendenas karaktär gör att arbetsbelastningen ligger på likvärdig nivå med föregående år.

Skolan har påtalat att det är en stor del av eleverna som har en högre frånvaro än 15–20 % som är den procentsats som faller inom ramen för godkänd frånvaro. Det skolan också sett är att flera föräldrar sjukanmäler barn som egentligen inte är sjuka. Det är inte en homogen grupp det handlar om utan det kan vara "hemmasittare" där man inte vet vad frånvaron beror på och det är barn och unga med psykisk ohälsa. De tendenser som skolorna i Borgholms kommun ser stämmer överens med hur det ser ut i övriga landet. Det här indikerar på att barn och familjeenheten kan komma att se en fortsatt ökning av orosanmälningar just från skolan.

- Borgholms kommun har fått möjlighet att ta del av insatsen intensiv kontextuell behandling (IKB), vilket är ett samverkansprojekt mellan barn- och ungdomspsykiatrin (BUP) och socialförvaltningen. Borgholms kommun har under första halvåret av 2024 haft en familj som deltagit i behandlingen, och insatsen har gett ett mycket gott resultat.
- En ny lag har börjat gälla från och med 1 april: Lag (2024:79) om placering av barn i skyddat boende. Skyddat boende är därmed en boendeinsats enligt socialtjänstlagen, och barn som placeras tillsammans med en vuxen placeras med ett eget beslut. Skulle inte den andre vårdnadshavaren samtycka till placeringen, finns möjlighet att placera enligt den nya tvångslagstiftningen.
- Medarbetare har deltagit i utbildning i samarbetssamtal och utbildning i medling vid brott.
- Medarbetare har varit med och anordnat 10-års jubileum med öppet hus på Familjecentralen.
- Enheten utvecklar det förebyggande arbetet på flera sätt just nu. Stimulansmedel har bidragit till att både skolan och socialtjänsten under året kan utveckla skolsociala team. Det pågår även planeringsarbete för hur socialtjänsten ska kunna öka sin närvaro på familjecentralen, delta i stödgruppsverksamhet för barn i samarbete med Hela människan och fullfölja kommunens ansvar i överenskommelsen med regionen vad gäller att bistå med kurator till ungdomsmottagning i kommunen.

Arbetsmarknads och vuxenenheten

- Genomlysning av enheten har påbörjats och en första djupdykning har gjorts inom handläggning av ekonomiskt bistånd. Genomlysningen fokuserar på arbetsmiljö, kvalitet/rättssäkerhet, organisation och ekonomi.
- Regeringen har beslutat om en ny lagstiftning som medför att alla som omfattas av massflyktsdirektivet (Ukrainare) och som har varit i Sverige i mer än två år kan folkbokföra sig i Sverige. De som befinner sig i Borgholms kommun är numera anvisade till Borgholm enligt Anvisningslagen och ska erbjudas ett boende enligt Bosättningslagen. Samtliga ukrainare som befinner sig i Borgholm har redan ett boende. I och med att ukrainarna folkbokför sig på sin adress upphör ersättningen enligt LMA. Personen kan därefter registrera sig på AF och därefter komma in i ett etableringsprogram och få etableringsersättning. Innan denna ersättning har kommit

igång kan de vara berättigade till ekonomiskt bistånd. I och med att de anvisas till kommunen kommer också schablonersättning att betalas ut till kommunen i samma nivåer som för andra flyktingar.
- Insatsen Pontibus har fortsatta goda resultat enligt deras halvårsredovisning. Totalt har man under perioden januari - juli haft 44 personer inskrivna, varav 15 är nya under året. 15 personer har avslutats och av dessa har 27 % gått till arbete eller studier och ytterligare 27 % har gått till samverkan mellan AF och FK för fortsatt rehabilitering. Detta ger att 54 % har gjort en positiv stegförflyttning genom insatsen.
- Antalet ansökningar till ekonomiskt bistånd är i jämförelse med föregående år förhållandevis oförändrat. Mediantiden som ett ärende inom ekonomiskt bistånd är aktuellt är ca. 5 månader av de ärenden som är avslutade under 2024. Motsvarande siffra för 2023 är ca. 4 månader och för 2022 drygt 2 månader. Detta visar på att ett ärende är aktuellt under längre tid än tidigare år och enhetens egen analys av siffrorna är att den psykiska ohälsan bland de sökande har ökat och kräver ett mer omfattande arbete av individ och handläggare.

Myndighetsenheten

- Myndighetsenheten har genomgått utbildningen Stjärnmärkt via Svenskt demenscentrum.
- Ny anhörigkonsulent har påbörjat sin tjänst i början på året och har utöver individuellt stöd till anhöriga startat upp flera anhöriggrupper.
- Biståndshandläggare har med flera yrkesprofessioner i kommunen arbetat aktivt med att förbättra utskrivningsprocessen från regionen.
- Samtliga biståndshandläggare har genomgått utbildning i SIP (Samordnad individuell plan).
- Enheten har reviderat riktlinje för biståndshandläggning inom vård och omsorg samt reviderat rutiner kopplade till riktlinjer.
- Under tertial 1 har två assistansärenden avslutats.
- Kön till särskilt boende har minskat under sommaren då fler omsorgstagare med beslut om boende kunnat erbjudas boende.

1.2 Förväntad utveckling

Vård och omsorg

Möjligheter

Det nya äldreboendet Tullgatan 40 är nu färdigt. Aktivering och anhöriginvolvering genom anhörigträffar/anhörigcaféer. Samarbetet mellan enheterna på Tullgatan samt på Ekbacka kommer ge positiva effekter såsom resursfördelning samt tydliga/likvärdiga rutiner och arbetssätt. Flytten av Träffpunkten till Folkets Hus kommer ge positiva effekter genom samverkan med pensionärsorganisationerna.

Införande av Fast omsorgskontakt med ökad kontinuitet som följd. Genomlysning av hemtjänsten pågår där serviceinsatserna diskuteras samt analys över biståndsbeslut och dess följsamhet. Planering finns för uppstart av ett utbildningscenter, som främst riktar sig mot att utbilda undersköterskor i utökade delegerade HSL-insatser. Vi kommer också aktivt att se över att koppla vissa undersköterskor mer till HSV, för delegering av specifika HSL-uppgifter. Arbete pågår med att tydliggöra roller, rutiner och arbetssätt. Aktivt arbeta med

fastare schemaläggning, för att kunna frigöra tiden som man behöver lägga på att lägga schema.

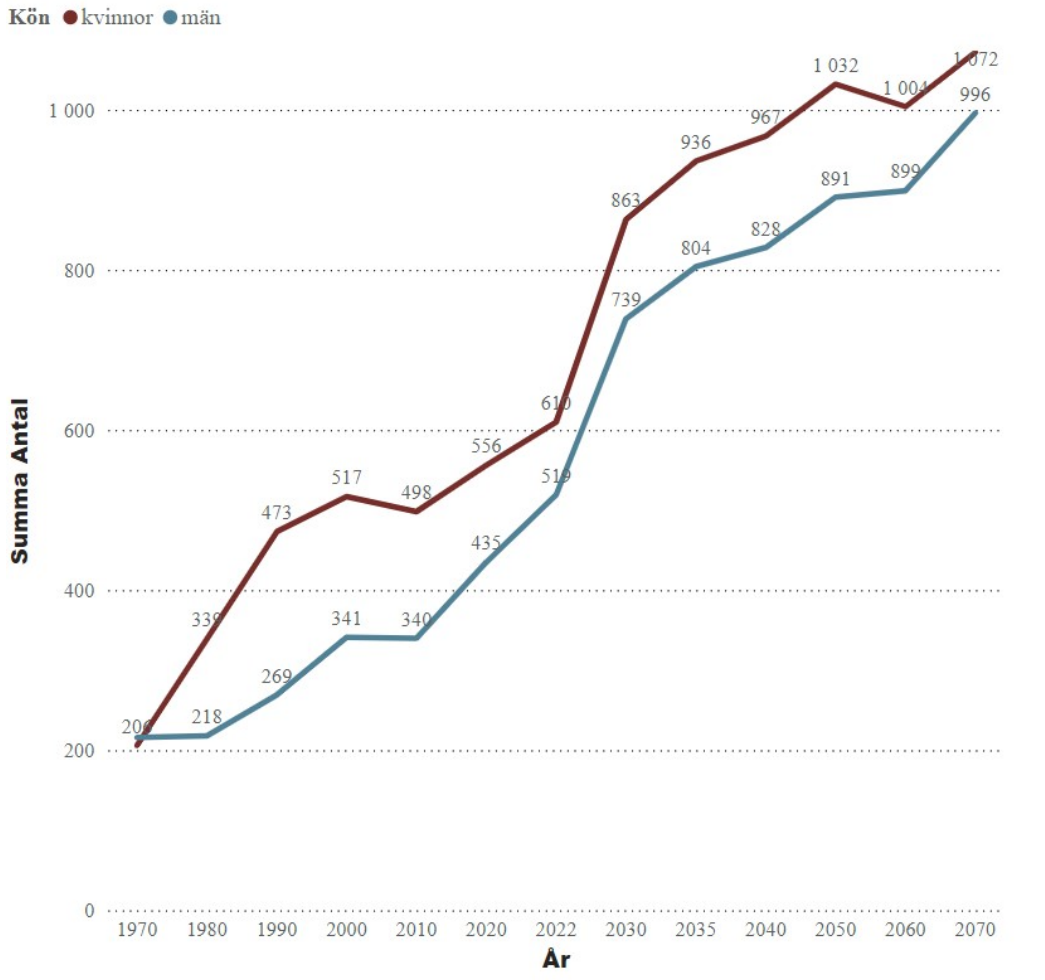
Utmaningar

Rekrytering, budget i balans samt minska frånvaron är stora utmaningar framöver. Att skapa arbetsmiljöer/arbetsvillkor som får våra anställda att vilja kvarstanna samt att nya medarbetare söker sig till verksamheten. Att motivera personalen till att jobba över gränserna, på andra enheter så resurstiden utnyttjas fullt ut. Projektet att sänka arbetstidsmåttet på Åkerbohemmet fortsätter att följas med intresse.

Fast omsorgskontakt är även en utmaning på grund av kravet att den fasta omsorgskontakten ska vara undersköterska.

Ökade kostnader för att möta tidiga hemgångar från sjukhuset, kopplat till god och nära vård. Vårdtyngden ökar generellt i takt med att våra omsorgstagare blir allt äldre och hälsoproblem/sjukdomarna blir fler vilket gör att det ställs högre krav på vård- och omsorgspersonal.

En annan utmaning är den ökade psykiska ohälsan i samhället både bland våra medarbetare och våra omsorgstagare i verksamheten. Den psykiska ohälsan bland medarbetare ger uttryck i svårigheter att hantera förändringar och hög sjukfrånvaro.



Omsorgen om funktionsnedsatta

Möjligheter

Samverkan med kommunens övriga verksamheter för att bredda aktiviteter och arbetsuppgifter för deltagare inom den dagliga verksamheten. Även annan typ av samverkan i exempelvis boendestöd, kontaktpersonsansvarig tillsammans med myndighetshandläggare och vuxenbehandlare.

Samplanering mellan enheter och mellan områden inom omsorgen, detta via schemaplaneringsmöten vilket ger effektiviseringar i schemat.

Utmaningar

Övergripande: Enhetschefsbyten samt en EC-grupp som haltar i avvaktan på januari 2025, då gruppen blir fulltalig igen. Det ställer höga krav på de chefer som är i tjänst att täcka för varandra och samtidigt leverera kvalitet inom alla områden.

Många "pusselscheman" - inom de olika enheterna dvs olika insatser som utförs av samma personalgrupp kräver komplex planering.

Rimliga scheman för medarbetare samt att få ut alla resurspass utifrån heltid som norm och arbetstidslagen (ATL) och samtidigt hålla budget.

Individ- och familjeomsorg

Möjligheter

En kartläggning och behovsinventering kommer att göras inför den nya socialtjänstlagen som väntas träda i kraft i juli 2025. Enligt den nya socialtjänstlagen så ska socialtjänsten:

- främja jämlika och jämställda levnadsvillkor
- ha ett tydligare barnperspektiv
- bli mer förebyggande och lättillgänglig
- erbjuda fler insatser utan behovsprövning
- bidra till samhällsplaneringen och planera insatser inom alla verksamhetsområden
- vara kunskapsbaserad och ha god kvalitet.

En reflektion är att den nya socialtjänstlagen skulle kunna innebära att vi behöver ser över hur vi fördelar våra resurser. Ska fler insatser ske utan behovsprövning skulle en omfördelning av resurser kunna bidra till att fler kan arbeta förebyggande och närmare våra kommuninvånare.

Genomlysning av arbetsmarknads och vuxenenheten pågår och syftet är att säkerställa att enheten utför rättssäker handläggning enligt god kvalitet samt nyttjar resurser på bästa sätt. I nuläget har genomlysningen tittat särskilt på ekonomiskt bistånd och ska nu arbeta fram en handlingsplan för åtgärder. Näst på tur i genomlysningen är Arbetscenter och det finns en vision om att gruppen till att kunna ta emot fler deltagare och samtidigt utföra arbetsuppgifter som är till gagn för förvaltningen eller kommunen i sin helhet.

Under året har riktlinje för biståndshandläggning inom vård och omsorg reviderats. En av förändringarna är att riktningsbeslutet för när biståndshandläggare ska initiera dialog med

den enskilde, att det kan vara dags att ansöka om särskilt boende i stället för insatsen hemtjänst kan framöver innebära färre omsorgstagare med massiva hemtjänstinsatser i ordinärt boende. Det är viktigt att antalet boendeplatser på särskilt boende matchar efterfrågan för att biståndshandläggarna ska kunna fullfölja riktningsbeslutet. Det är svårt att motivera den enskilde att söka särskilt boende om boendekön är väldigt lång. Just nu är det dock balans i antal platser i relation till efterfrågan men det kan förändras fort.

Utmaningar

Inom myndighetsenheten är det främst ökningen av antal äldre i kommunen som påverkar arbetsbelastningen och den förväntade utvecklingen är att ansökningar om hemtjänst fortsatt kommer ligga på en hög nivå. Antal avslutade utredningar med bifall hemtjänst var under perioden 240101 tom 240731 700 st till antalet jämfört med samma period för två år sedan då antalet var 502 st.

En rådande lågkonjunktur inom landet kan komma att påverka arbetslösheten i kommunen. Detta kan medföra ökade kostnader för ekonomiskt bistånd under 2024. Än så länge är arbetslösheten låg inom Borgholms kommun och har även minskat något gällande ungdomar och utrikesfödda.

Vi har sedan tidigare inom främst Barn och familj noterat att de kriminella nätverken i Kalmar rekryterar ungdomar från Borgholms kommun. Har en ungdom väl knutits till ett gäng, så ser enheten stora svårigheter för den unge att bryta det kriminella och normbrytande beteendet. Socialtjänst, polis och fritid försöker arbeta proaktivt genom att bland annat finnas där ungdomarna samlas samt arbeta aktivt med SSPF i ett tidigt stadie.

Utmaning i Socialtjänsten är också att utveckla familjehemsvården, att vara en attraktiv arbetsgivare åt befintliga familjehem samt att hitta och rekrytera nya, bra familjehem till våra barn och unga som behöver.

1.3 God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning

1.3.1 Uppföljning av kommunfullmäktigemål

3 God Hälsa och välbefinnande

Kommentar

Socialnämnd

Prognosen är att målet kommer vara mestadels uppfyllt vid årets slut.

Vård och omsorg

Verksamheten genomsyras i stort av god hälsa och välbefinnande. Personcentrerad vård och omsorg står i fokus med syfte att skapa trygghet hos omsorgstagaren genom att sätta deras behov och förutsättningar i centrum. Kvalitetsparametrar som bemötande, förtroende, kompetens och aktivering kan därmed påverkas positivt. Enheterna arbetar med sociala aktiviteter på många olika nivåer. Under 2021 startades projekt SAMSAS med aktivitetssamordnare som inspirerar övriga medarbetare på vård och omsorgsboende till nya

former av aktiviteter, stora som små. Projektet är nu permanentat och ingår i budgeterad ram. Nya äldreboendet är klart och tre av fyra enheter är fullbelagda. Både omsorgstagare och personal upplever det nya äldreboendet positivt. Verksamheten har fått stor publicitet flera kommuner har uppmärksammat boendet genom studiebesök.

Hälso- och sjukvårdsenheten fortsätter utveckla sina enheter med syfte att ge en god och nära vård. Samverkan med Hälsocentralen, hemsjukhuset, påverkar resultaten positivt genom bland annat läkemedelsgenomgångar samt få antal dagar som utskrivningsklara patienter måste kvarstanna inom sluten vård. Digitala signeringslistor samt digitala medicinskåp är införda på alla enheter vilket innebär en stor kvalitetssäkring. Även arbete kring att kvalitetssäkra läkemedelshantering pågår. IVO gjorde under 2021–2022 en nationell tillsyn på kommunal Hälso-och sjukvård inom särskilt boende där det framkom vissa brister i dokumentation, kompetens och dokumentation. Genom att åtgärda de brister som framkommit utvecklas och kvalitetssäkras verksamheten ytterligare. Antalet patientansvariga sjuksköterskor har ökat på särskilt boende vilket påverkar kompetensutveckling och patientsäkerheten positivt. Under året har verksamheten drabbats av allvarliga läkemedelsavvikelser där narkotiska läkemedel försvunnit. Åtgärderna utifrån utredningen har påverkat rutinarbetet och följsamheten till rutiner positivt.

Omsorgen om funktionsnedsatta

Enheterna har arbetat aktivt med åtgärder utifrån handlingsplaner från senaste brukarundersökningen, vilket vi hoppas har givit effekt (nästa mätning höst 2024).

Goda resultat och nöjda brukare gällande fritidsgruppen, där deltagarna på ett demokratiskt vis själva påverkar innehållet. En god samverkan med gruppbostäderna och dess personal har varit en förutsättning för att kunna leverera en mångfald av aktiviteter, med varierat innehåll, antal deltagare och på olika platser i vårt län.

Vad beträffar skyddat arbete på den reguljära marknaden, har vi förbättrat oss med 100%, vilket ger hopp om ett fortsatt samarbete och samverkan med andra enheter inom kommunen, för att fler ska möjliggöras en liknande lösning.

Ett fortsatt förbättringsområde är den avslutade aktiviteten "hälsan spelar roll" - där vi behöver se över nya aktiviteter och hitta mer anpassade sätt att fortsätta kursen för våra brukare.

Individ- och familjeomsorgen

Individ och familjeomsorgen arbetar mycket med förebyggande arbete, exempelvis genom SSPF (samverkan skola, socialtjänst, polis och fritid), idrottsskola och en effektiv utskrivningsprocess för de medborgare som ska skrivas ut från slutenvården. Mer förebyggande och tidiga insatser kommer det bli i och med nya socialtjänstlagen som fokuserar på tidiga insatser i syfte att öka våra medborgares hälsa och välbefinnande. Bland annat planeras just nu för uppstart av ungdomsmottagning där socialtjänsten står för det psykosociala stödet till ungdomar samt delaktighet av socialtjänst i barngrupper där det finns krångel i familjen.

Se bifogad bilaga för sammanställning av samtliga aktiviteter kopplade till målet "God hälsa och välbefinnande".

Mätetal	Periodicitet	Målvärde	Utfall	Prognos
Personalkontinuitet 14 dagar	Tertial	13	16,17	16
Antalet deltagare som deltagit i daglig verksamhet LSS som har fått skyddat arbete eller arbete på den reguljära arbetsmarknaden ska öka jämfört med föregående år	År	2	4	4
Andelen brukare som känner sig trygga med personalen ska öka jämfört med föregående mätning	År	90 %	90 %	91 %
Andelen brukare som känner att de får bestämma saker som är viktiga för sig själva, hemma/på sin dagliga verksamhet ska öka jämfört med föregående mätning	År	90 %	92 %	95 %
Antal dagar för utskrivningsklara patienter	År	0,1	0,2	0,18
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - tillgång till sjuksköterska, andel (%)	År	68		68
Ej återaktualiserade vuxna personer med försörjningsstöd ett år efter avslutat försörjningsstöd, andel (%)	År	80	67	67
Halvera obokad resurstid jämfört med föregående år	Tertial	2 369	6 244	6 272
Personer 75+ år i särskilt boende med olämpliga läkemedel, andel (%)	År	5		5
Ökat resultat av dokumenterad smärtskattning vid vård i livets slutskede	Tertial	75 %	72 %	85 %
Ökat resultat av dokumenterad ROAG-bedömning i palliativa registret	År	90 %		
Friskindex för alla kommunanställda	Tertial	70	67	68
Brukarbedömning hemtjänst äldreomsorg - helhetssyn, andel (%)	År	94		95
Brukarbedömning särskilt boende äldreomsorg - helhetssyn, andel (%)	År	68		80
Andel vuxna biståndsmottagare av befolkningen (%)	År	43 %		44 %
Antalet förebyggande besök innan beslut (FBIB) inom hälso- och sjukvården ska öka jämfört med föregående år	År			

Aktiviteter	Status
Avvikelseanalys i STELLA 1 gång/månad inom Hälso- och sjukvården	Pågående
Årlig läkemedelsgenomgång. Läkare, sjuksköterska samt patient går igenom patienternas läkemedel årligen för se att de överensstämmer med behovet	Pågående
Planera, implementera och utvärdera projektet med Cuviva gällande hemmonitorering vid palliativ vård	Avslutad

Aktiviteter	Status
Utbildning till baspersonal i palliativ vård	Pågående
Avstämningssamtal med kontaktman, omsorgstagare och anhörig, 2 ggr per år	Pågående
Idrottsskola	Avslutad
Implementering av måltidspolicy	Pågående
Implementering SSPF (Skola, Socialtjänst, Polis och Fritid)	Pågående
Upprätta handlingsplan i samband med resultatet av brukarundersökning	Avslutad
Utveckla och tydliggöra det multiprofessionella teamet	Pågående
Tydliggöra hur/var synpunkter kan lämnas	Pågående
Lönekriterier är uppdaterade och framtagna varje år	Pågående
Uppdatera rutin gällande fast omsorgskontakt	Pågående
Alla nya omsorgstagare ska få ett välkomstsamtal	Pågående
Tydliggöra, muntligt och skriftligt var man kan vända sig vid synpunkter.	Pågående
Anhörigcafé 2 gånger per år	Pågående
Workshop Utskrivningsprocessen	Pågående

4 God utbildning för alla

Kommentar

Socialnämnd

Prognosen är att målet kommer vara delvis uppfyllt vid årets slut.

Vård och omsorg

För närvarande råder brist på yrkesutbildad personal inom flertalet yrken inom vård och omsorg om äldre personer. Denna brist förväntas öka de kommande åren då den demografiskt betingade efterfrågan på utbildad arbetskraft ökar kraftigt. Tillgången av utbildad personal behöver utökas. Äldreomsorgslyftet som syftar till att stärka kompetensen inom äldreomsorgen genom att ge ny och befintlig personal möjlighet att genomgå utbildning på betald arbetstid har gett positiv effekt. Antalet undersköterskor har ökat sedan förra året och Ett 20-tal medarbetare är under utbildning och förväntas bli klara under 2024–2025. 11 medarbetare har påbörjat utbildningen under augusti månad.

Medarbetarna ska utföra arbetsuppgifter de har utbildning för vilket betyder att undersköterskor utför från sjuksköterskan delegerade arbetsuppgifter. Både undersköterskor och sjuksköterskor behöver fortlöpande kompetensutveckling för att kunna möta upp de sjuka omsorgstagarna som numera vårdas i hemmet. Rehabiliterande förhållningssätt och förflyttningsutbildning för baspersonal pågår och utförs av fysioterapeuter och arbetsterapeuter. Det palliativa teamet utbildar all baspersonal i Palliativ vård. En utbildningslokal är upprättad där legitimerad personal kan utbilda baspersonalen med syfte att öka delegerade arbetsuppgifter. En sjuksköterska har påbörjat specialistutbildning inom demensområdet. Övrig kompetensutveckling som pågår är Psyk E-bas Senior inom psykisk

ohälsa, Individens behov i centrum, rehabiliterande förhållningssätt, förflyttningsutbildning samt lågaffektivt bemötande

Alla vård och omsorgsboenden är nu Stjärnmärkta. Det är en stor satsning som gjorts de senaste åren genom att utbilda alla medarbetare i demens och bemötande.

Omsorgen om funktionsnedsatta

Processen med kompetensutveckling fortsätter och slutmålet är att 100% av medarbetarna ska inneha rätt grundkompetens utifrån kraven, inom en 5 årsperiod. En förutsättning för detta är att vi inte rekryterar in medarbetare utan rätt grundkompetens och att de vi redan har anställda, får en individuell handlingsplan utarbetad med sin närmsta chef.

Individ- och familjeomsorg

Medarbetare inom Individ och familjeomsorgen erbjuds kontinuerligt kompetensutveckling inom relevanta områden. I och med den kommande nya socialtjänstlagen satsar förvaltningen på flera kompetenshöjande aktiviteter under året och genomlysning av arbetsmarknads och vuxenenheten startade i våras som ett led i att säkerställa att verksamheten bedriver en rättssäker och effektiv handläggning av god kvalitet.

Se bifogad bilaga för sammanställning av samtliga aktiviteter kopplade till målet "God utbildning för alla".

Mätetal	Periodicitet	Målvärde	Utfall	Prognos
Andel stödassistenter ska öka jämfört med föregående år	Tertial	60 %	65 %	65 %
Andel utbildade undersköterskor ska öka jämfört med föregående år	Tertial	73 %	73 %	73 %
Antal timmar som baspersonal utför delegerade sjukvårdsuppgifter ska öka jämfört med föregående år	Tertial	24 670	22 707	22 707
Andelen utbildad personal som genomgått utbildningen Rehabiliterande förhållningssätt	År	95 %	84 %	95 %
Andel utbildade undersköterskor ska vara 75%	År	75 %	55 %	57 %
Andelen personal som genomgått utbildning i förflyttningsteknik	År	42 %	28 %	32 %

Aktiviteter	Status
Vid nyrekrytering skrivs tydlig kravspecifikation i samband med annonsering av tjänst	Avslutad
Översyn titulatur och kompetenskrav	Avslutad
Regeringens Äldreomsorgslyft	Pågående
Skapa tydlig rollbeskrivning för specialist-undersköterska. Synnerligen demens och palliativ vård.	Pågående med avvikelse
Inventera/planera/utvärdera den individuella kompetensutvecklingsplanen	Pågående
Kompetensutveckling AKK/TAKK	Avslutad

Aktiviteter	Status
Utbildning Stjärnmärkt	Pågående
Genomlysning av arbetsmarknad- och vuxenenheten	Ej påbörjad

8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Kommentar

Socialnämnd

Prognosen är att målet kommer vara uppfyllt vid årets slut.

Vård och omsorg

Utfallet härleds till goda arbetsvillkor genom Heltid som norm. Fler medarbetare har blivit tillsvidareanställda istället för timanställda vilket påverkar kontinuiteten positivt. Effektiv schemaplanering samt en viss ökad grundbemanning på vård och omsorgsboende påverkar kostnaden för övertid och fyllnadstid positivt då enheterna täcker upp egen frånvaro till större del. Hemtjänsttimmarna har ökat drastiskt och grundbemanningen har varit för låg vilket medfört ökad övertid. Verksamheten har infört helgtjänstgöring, vilket betyder att vissa medarbetare arbetar 3 av 4 helger med ett lägre heltidsmått, det vill säga arbetar färre timmar men får lön för heltid. Åtgärden har bidragit till att delade turer eliminerats. Åkerbohemmet har sedan i mars 2023 påbörjat ett projekt med sänkt arbetstidsmått. Medarbetarna arbetar 85 % med heltidslön. Syftet är att förbättra arbetsvillkor som kan påverka sjukfrånvaron positivt. Projektet kommer utvärderas och följas upp av nämnden under september månad.

Hälso-och sjukvården har svårare att uppnå målet vilket härleds till hög arbetsbelastning. Sjuksköterskeenheten har försökt arbeta med schemat för att skapa en jämnare bemanning men har inte nåt tillräcklig effekt. Från 2025 kommer schemat vara av mer fast karaktär. Sjuksköterskorna är uppdelade på särskilt boende samt hemsjukvård med syfte att kunna planera verksamheten och öka kontinuiteten. Sjuksköterskornas grundbemanning är hög och kommer påverka övertidskostnaderna positivt under hösten. Rehabenheten har under perioden varit underbemannade samt utfört utbildningssatsningar för baspersonalen vilket påverkat arbetsbelastningen ytterligare. Legitimerad rehabpersonal är svårrekryterad men under sista månaden har rekryteringsläget vänt till en mer positiv riktning.

Omsorgen om funktionsnedsatta

Den totala sjukfrånvaron har inte sänkts enligt målsättning, dock har korttidsfrånvaron sjunkit. Verksamheten har haft en hel del längre sjukskrivningar och frånvaro som inte kan kopplats till arbetsrelaterade orsaker och där arbetsgivaren heller inte kan påverka återgång med anpassningar eller liknande. Cheferna har arbetat utifrån rehabiliteringsprocessen och kunnat avsluta vissa personer via omplacering och haft planer för återgången med viss anpassning där det varit möjligt.

Individ- och familjeomsorg

Sjukfrånvaron är för perioden lägre än samma period föregående år men prognosen är att

utfallet på helår kommer vara en högre siffra än för tertial 2. Det har under en period varit hög sjukfrånvaro i form av långtidssjukskrivningar, till största del ej arbetsrelaterad frånvaro och sannolikheten att flera av dessa medarbetare fortsatt kommer vara helt eller delvis frånvarande under hösten är stor tillsammans med vetskapen om att korttidsfrånvaro brukar öka något under höst och vinter.

Ett aktivt arbete inom alla enheter pågår vad gäller friskfaktorer och särskilt fokus läggs på projekt i bokcirkelformat, Återhämtningsguiden.

Nettokostnadsavvikelsen beräknas bli högre än målvärdet men lägre än föregående år då vi ser att kostnaderna framförallt på placeringar minskar.

Se bifogad bilaga för sammanställning av samtliga aktiviteter kopplade till målet "Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt".

Mätetal	Periodicitet	Målvärde	Utfall	Prognos
Antalet fyllnadstidstimmar ska minska jämfört med föregående år	År	2 899	1 212	2 095
Antalet timmar (timavlönade) ska minska jämfört med föregående år	År	32 042	14 944	25 557
Antalet övertidstimmar ska minska jämfört med föregående år	År	9 955	3 613	7 217
Bemanningsnyckel i demensboende	Månad	0,75	0,69	0,73
Bemanningsnyckel på äldreboende	Månad	0,68	0,69	0,64
Kostnad funktionsnedsättning LSS daglig verksamhet, kr/brukare	År	247 939	345 361	360 000
Nettokostnadsavvikelse individ- och familjeomsorg, (%)	År	0	16	16
Produktiviteten i boendestödet ska öka jämfört med föregående tertial	Tertial	40 %	41 %	40 %
Total sjukfrånvaro ska sänkas med 1,0 procentenhet jämfört med föregående år	Tertial	8,51 %	10,1 %	10,1 %
Nettokostnadsavvikelse LSS, (%)	År	0	0	0
Total sjukfrånvaro ska minska med en procentenhet jämfört med föregående år	Tertial	8,51 %	10,1 %	10,1 %
Korttidssjukfrånvaro ska minska med en procentenhet jämfört med föregående år	Tertial	4 %	3,34 %	3,34 %
Andelen långtidssjukfrånvaro av total sjukfrånvaro ska minska med en procentenhet jämfört med föregående år	År	48,87 %	52,55 %	49 %
Andel inskrivna arbetslösa av registrerad arbetskraft (%)	År			
Svarsfrekvensen på Populummätningen ska vara 80%	År	80 %	67 %	

Aktiviteter	Status
Effektiv bemanningsplanering - enheterna säkerställer att den planerade frånvaron täcks av ordinarie personal	Pågående
Ta fram rutin tillsammans med HR avseende sjukfrånvaro	Pågående
Återhämtningsguiden	Pågående
Skapa förutsättningar för att alla ska svara på populummätningen	Pågående
Sjukfrånvaroanalys	Pågående
Kompetenskrav och titulatur	Avslutad
Tydliga lönekriterier	Pågående
Utveckla vårdtyngdsmätningen	Avslutad
Medkänslans pris	Pågående
Implementera samplanering mellan enheterna geografiskt	Försenad
Utvärdera samplanering mellan enheterna geografiskt	Ej påbörjad

12 Hållbar konsumtion och produktion

Kommentar

Socialnämnd

Prognosen är att målet kommer vara uppfyllt vid årets slut.

Andelen bilar har ökat inom verksamheten, på grund av ökat behov inom hemtjänsten, och verksamheten har behållit en del av de el-bilar som beräknats att säljas vilket påverkar måluppfyllelsen positivt.

Se bifogad bilaga för sammanställning av samtliga aktiviteter kopplade till målet "hållbar konsumtion och produktion".

Mätetal	Periodicitet	Målvärde	Utfall	Prognos
Andel fossilfria bilar ska öka i verksamheten	Tertial	73 %	73 %	73 %

Aktiviteter	Status
Ökad samverkan mellan vuxenheten, boendestöd och myndighet	Pågående

1.3.2 Sammanfattning ekonomisk analys

Socialförvaltningen uppvisar en avvikelse om - 12,7 mkr för perioden. Avvikelsen härleds främst till hemtjänst då antalet hemtjänsttimmar ökat under perioden. Särskilt boende visar också en negativ avvikelse för perioden vilket härleds till högre kostnader än beräknat för flytten till Tullgatan samt personalkostnader kopplade till projektet Minskar arbetsmått på Åkerbohemmet. Överförda statsbidrag från 2023 samt högre schablonersättning från

Migrationsverket utifrån det nya massflyktingdirektivet påverkar avvikelsen positivt. Individ- och familjeomsorgen har tre avslutade assistansärenden, samt få externa placeringar inom vuxenenheten som också bidrar till avvikelsen. De åtgärder som beslutats börjar ge effekt och påverkar både avvikelsen och prognosen positivt.

Prognosen för helåret uppgår till - 2,1mkr. Prognosen har förbättrats sedan föregående rapportering vilket främst beror på de åtgärder som verksamheten tagit fram och börjat arbeta efter.

I prognosen har hänsyn tagits till ökat antal hemtjänsttimmar i jämförelse med budget, samt att timkostnaden är högre än budgeterat pga. högre personalkostnader, främst övertid och sjuklönekostnader men även viss övertalighet på personal där enheterna inte lyckats ställa om vid minskning av timmar.

Förvaltningen erhöll 7,6 mkr föregående år i generellt statsbidrag som överförts till 2024. Dessa medel påverkar prognosen positivt. Ytterligare stimulansmedel om 9,5 mkr som erhålls 2024 påverkar också prognosen positivt, framförallt inom vård- och omsorg. För perioden är 4,2 mkr av dessa intäktsförda. Resterande del återfinns i prognosen och är fördelad mellan följande verksamheter:

Centralt: 5,2 mkr (Omställning långsiktigt hållbar socialtjänst 650 tkr, Höjd beredskap 919 tkr och Säkerställa god vård och omsorg 3 600 tkr.)

Hälso- och sjukvård: 0,3 mkr (Säkerställa god vård och omsorg)

Särskilt boende: 0,4 mkr (Säkerställa god vård och omsorg)

Ordinärt boende: 0,4 mkr (Säkerställa god vård och omsorg)

Verksamheten har tagit fram ytterligare effektiviseringsåtgärder för att uppnå en positiv prognos vid årets slut, total sett så återfinns det ett åtgärdspaket om 14,1 mkr för helåret.

1.3.3 Kommunens verksamheter

Ekonomisk analys

Analys av avvikelse för perioden

Socialförvaltningen uppvisar för perioden en avvikelse om - 12,7 mkr. Nedan presenteras avvikelse per verksamhet.

Centralt

Verksamhetsområdet uppvisar en positiv avvikelse om - 1,8 mkr för perioden. Avvikelsen härleds dels till utbildningskostnader som ska belasta statsbidrag men också till ökade kostnader för tvätt. Verksamheten har även betalat restvärdet för kläder på 600 tkr, vilket tidigare ingått i prognosen.

Vård och omsorg

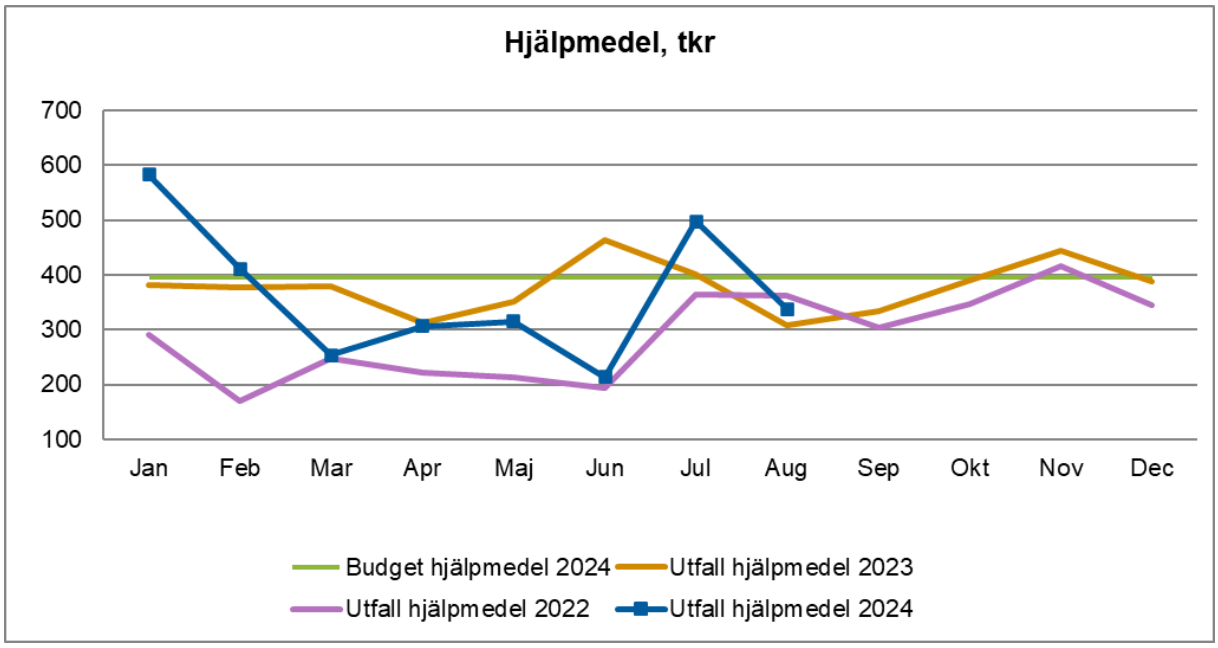
Resultatet för verksamhetsområdet är - 14,7 mkr.

Underskottet har endast ökat med 100 tkr under augusti månad vilket är en positiv

utveckling. Underskottet för Tertial 2 härleds framför allt till att hemtjänsttimmarna är fler än budgeterade timmar vilket påverkar resultatet. Retroaktiv löneökning från april har skett under juni månad med 700 tkr vilket är mer än budgeterat. Den negativa avvikelsen härleds även till kostnaden för introduktion av semestervikarier. Åkerbohemmets underskott uppgår till 2,6 mkr vilket till stor del beror på projektet. Kostnaden för sjuklön och övertid/fyllnadstid belastar verksamheten med 7,2 mkr vilket är en minskning med 2,15 mkr jämfört med samma period 2023. Den obokande resurstiden har minskat något senast månaden men är fortfarande hög vilket härleds till att fler medarbetare arbetar heltid. Kostnaden för verksamhetsområdet är 1,97 mkr.

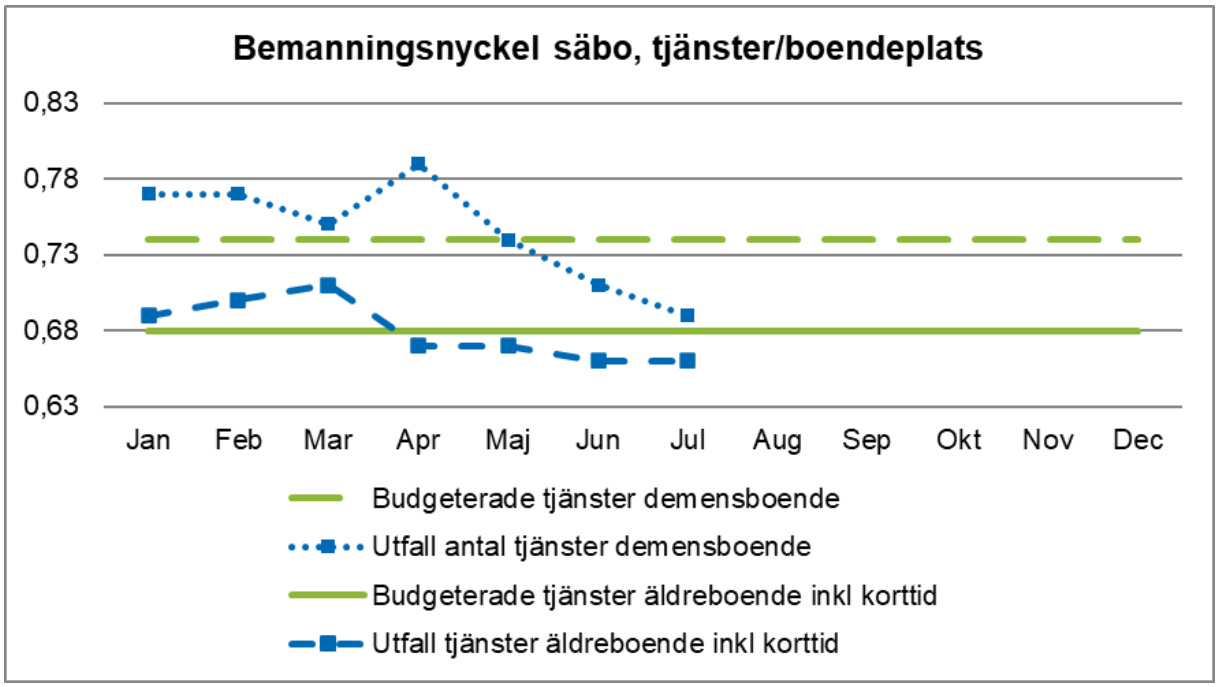
Hälso-och sjukvårdsenheten

Verksamhetens resultat har vänt från ett negativt till positivt resultat om 500 tkr. Lägre hjälpmedelskostnader samt lägre personalkostnader inom Rehabenheten påverkar resultatet positivt. Höga driftskostnader hos sjuksköterskorna påverkar negativt.



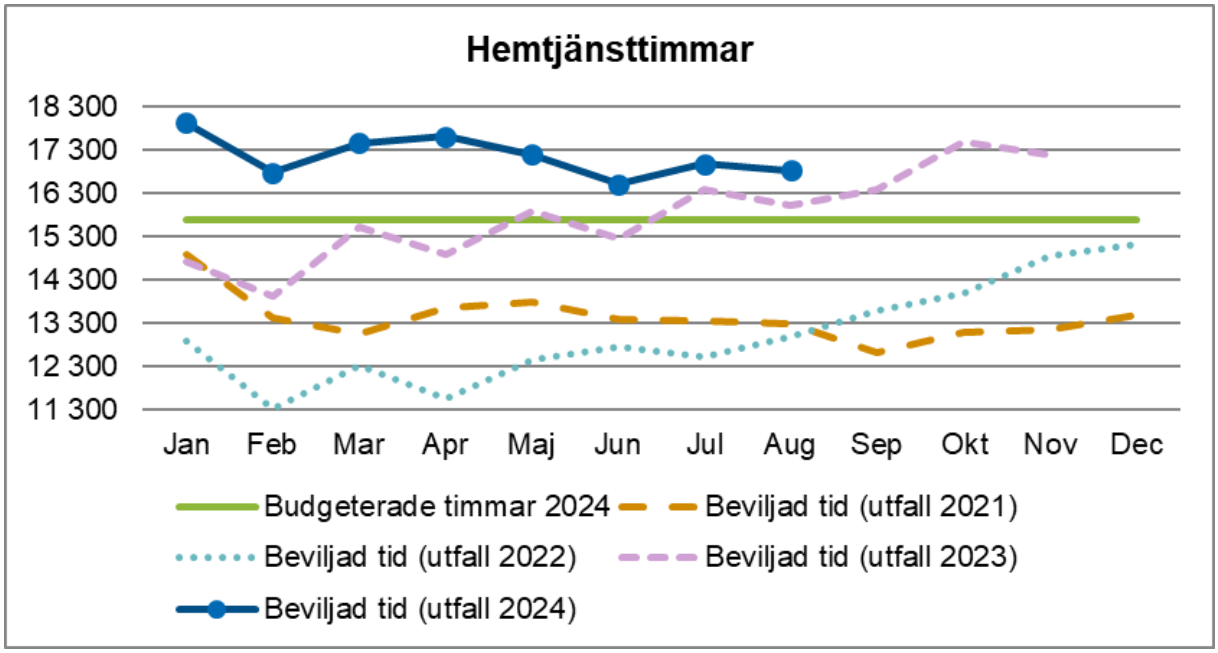
Särskilt boende

Verksamheten visar vid delårsbokslutet en negativ budgetavvikelse om -2,2 mkr. Sen den senaste uppföljning har den negativa avvikelsen förbättrats med ca 0,8 mkr, och beror främst på en lägre bemanningsnyckel än budgeterat. Tidigare höga personalkostnader samt utbetalning för retroaktiv löneökning från april påverkar resultatet negativt. Projektet på Åkerbohemmet påverkar resultatet negativt men visar ur arbetsmiljöperspektiv positiva resultat, vilket kommer redovisas i september. Introduktion av semestervikarier på enheterna påverkar även resultatet.



Ordinärt boende

Verksamhetens resultat har vänt från ett negativt till positivt resultat om 500 tkr. Lägre hjälpmedelskostnader samt lägre personalkostnader inom Rehabenheten påverkar resultatet positivt. Höga driftskostnader hos sjuksköterskorna påverkar negativt.



Omsorgen om funktionsnedsatta

Avvikelsen för perioden uppgår till + 0,1 mkr. Det som utgör det positiva resultatet är ersättning för obokade resursturer, ej tillsatta/delvis tillsatta tjänster och nollvik. Det som reducerar avvikelsen är kostnader för fritidsverksamhet och transport samt ledsagning i ett

assistansärende. Dessa kostnader är inte budgeterade. Korttiden verkställer ett barnboendebeslut som inte är budgeterat vilket medför höga kostnader för personal.

Individ- och familjeomsorg

Avvikelsen för perioden uppgår till + 1,3 mkr. Från och med 2024 redovisas följande enheter inom Individ- och familjeomsorg:

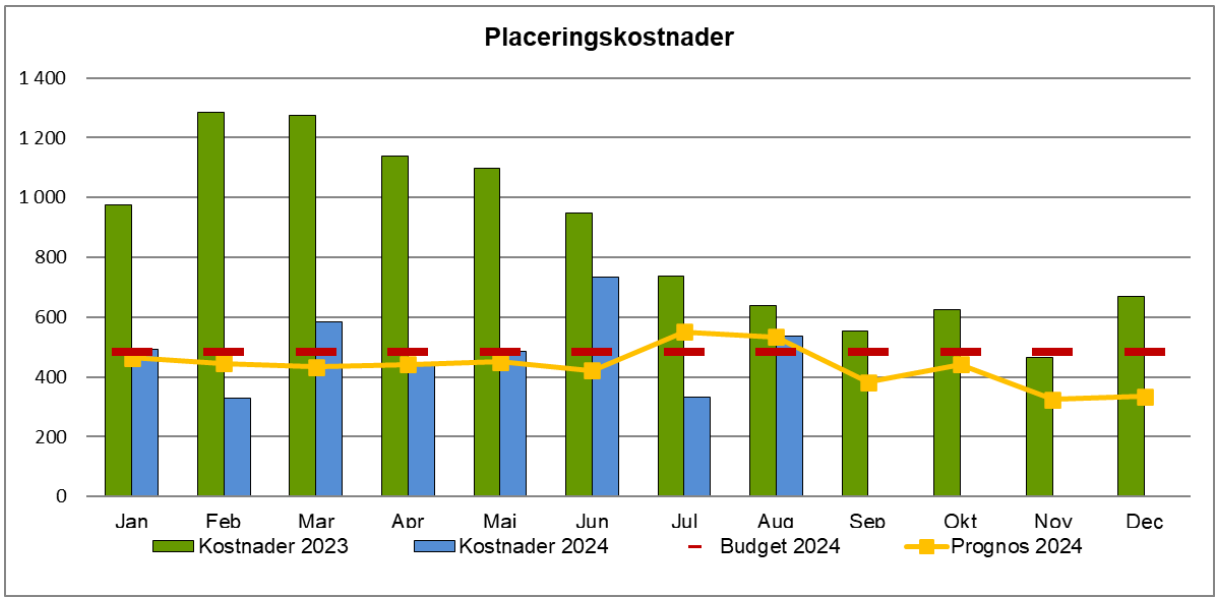
- Barn- och familj
- Stöd- och insatser
- Vuxen- och arbetsmarknadsenheten
- Myndighetsenheten
- Integrationsenheten

Avvikelsen har förändrats i positiv riktning sedan föregående rapportering vilket till största delen beror på förändrade regler vad gäller flyktingarna från Ukraina vilket lett till högre ersättning till kommunen från Migrationsverket samt att vuxengruppen just nu inte har några externa placeringar. Myndighetsenheten har haft tre assistansärende som avslutades under tertial 2 och ett nytt ärende har tillkommit men det ger ändå överskott på myndighets budget.

Inom Stöd och insatser så belastar vissa lönekostnader statsbidrag vilket ger ett positivt resultat för lönekostnader för perioden.

Ave hade en pensionsavgång i början av året som har varit vakant vilket också bidrar till avvikelsen.

I tabellen nedan visas kostnader för externa placeringar för perioden jämfört med föregående år. Även budgeterad nivå och årsprognos visas. Periodens kostnad för placeringar uppgår till 3,9 mkr jämfört med föregående års kostnad för perioden som var 8,1 mkr.



Projekt

Avvikelsen för perioden uppgår till +3,3 mkr. I redovisningen ingår 8/12 (4 285 tkr) av totalt 6 427 tkr som avser den del av statsbidraget Minska timanställda inom vård och omsorg som

fördes över från 2023 till 2024. Avdrag för att ersätta obokad resurstid har gjorts från projekt till verksamheterna särskilt boende, hemtjänst och omsorgen om funktionsnedsatta om 1 954 tkr för perioden. 780 tkr avser Integration där verksamheten i januari månad mottog årligt bidrag om 500 tkr från Migrationsverket, vilket förklarar det stora överskottet för perioden. Resterande 200 tkr avser outnyttjade medel för stöd gällande mottagande av ukrainska medborgare.

Analys av årsprognos

Prognosen för helåret uppgår till - 2,1 mkr. Prognosen har förbättrats sedan föregående rapportering vilket främst beror på de åtgärder som verksamheten tagit fram och börjat arbeta efter.

I prognosen har hänsyn tagits till ökat antal hemtjänsttimmar i jämförelse med budget, samt att timkostnaden är högre än budgeterat pga. högre personalkostnader, främst övertid och sjuklönekostnader men även viss övertalighet på personal där enheterna inte lyckats ställa om vid minskning av timmar.

Förvaltningen erhöll 7,6 mkr föregående år i generellt statsbidrag som överförts till 2024. Dessa medel påverkar prognosen positivt. Ytterligare stimulansmedel om 9,5 mkr som erhålls 2024 påverkar också prognosen positivt, framförallt inom vård- och omsorg. För perioden är 4,2 mkr av dessa intäktsförda. Resterande del återfinns i prognosen och är fördelad mellan följande verksamheter:

Centralt: 5,2 mkr (Omställning långsiktigt hållbar socialtjänst 650 tkr, Höjd beredskap 919 tkr och Säkerställa god vård och omsorg 3 600 tkr.)

Hälso- och sjukvård: 0,3 mkr (Säkerställa god vård och omsorg)

Särskilt boende: 0,4 mkr (Säkerställa god vård och omsorg)

Ordinärt boende: 0,4 mkr (Säkerställa god vård och omsorg)

Verksamheten har tagit fram ytterligare effektiviseringsåtgärder för att uppnå en positiv prognos vid årets slut, total sett så återfinns det ett åtgärdspaket om 14,1 mkr för helåret.

Tabell

Ekonomisk sammanställning område

	Årsbudget	Budget jan-aug	Utfall jan-aug	Avvikelse jan-aug	Årsprognos
70 Centralt	24 999	16 803	18 620	-1 816	2 819
72 Hälso- och sjukvård	34 105	22 247	21 736	511	1 150
73 Särskilt boende	115 811	75 812	78 063	-2 252	2 450
74 Ordinärt boende	95 477	63 258	76 263	-13 005	-15 851
75 Omsorgen om funktionsn.	58 748	39 295	39 242	53	485
76 Individ- och familjeoms	40 764	27 044	27 172	-128	1 003
77 Arbetsmarknads enhet	18 120	12 133	11 492	641	1 477
79 Projekt SN	0	0	-3 304	3 304	4 317
	388 023	**256 592**	**269 283**	**-12 691**	**-2 150**

Sjukfrånvaroanalys

Sjukfrånvaron har minskat jämfört med samma period föregående år och året innan dess. Det är främst korttidsfrånvaron som har minskat, vilket ses som positivt då detta är den mest kostsamma frånvaron för verksamheten. Den positiva trenden förväntas fortsätta då en ny Rehabpartner har börjat på HR-avdelningen, en tjänst som varit vakant under en längre period samt att det kommunövergripande arbetet med Friskorienterat arbetssätt påbörjats nu under våren. Friskorienterat arbetssätt utgår från Sveriges kommuner och regioners (SKR) metodik ”Riskorienterat arbetssätt” för att på ett strukturerat sätt analysera och arbeta med att sänka sjukfrånvaron. Arbetet ska bedrivas i projektform för de olika enheterna, men i stort innebär det att implementera ett nytt arbetssätt. Pulsmätningen och friskfaktorarbetet kommer att ingå som en del i det fortsatta arbetet.

(%)	2022		2023		2024	
	Total	Korttid	Total	Korttid	Total	Korttid
Centralt	5,0	1,3	7,6	1,7	3,7	1,0
Hälso- och sjukvård	5,9	4,3	6,4	3,9	9,1	2,5
Särskilt boende	12,3	4,8	11,9	3,9	11,4	3,6
Ordinärt boende	13,2	6,0	11,3	5,4	10,5	4,4
Omsorgen om funktionsnedsatta	12,8	5,0	9,8	3,6	10,3	2,6
Individ- och familjeomsorg	13,8	4,7	11,5	3,5	10,9	3,5
Arbetsmarknadsenheten	3,8	3,5	5,9	4,5	10,4	3,4
Socialförvaltningen	**11,0**	**4,6**	**10,2**	**4,0**	**10,0**	**3,3**

I *tabellen är data uttaget för perioden 1/12 föregående år till 31/7 för respektive år. För att det ska vara representativt för ett tertial. Det blir en förskjutning på en månad.*

Åtgärder som görs för att motverka sjukfrånvaron:

Kompetensutveckling och teamsamverkan

Vård och omsorg

Medarbetare får under året kompetensutveckling via interna utbildningar. På gruppmöten och APT sker kompetensutveckling i form av grupputveckling, feedbackträning, samarbetsövningar. Under våren löper förflyttningsutbildning, dokumentationsutbildning, palliativ vård, som alla medarbetare ska gå. Yrkessvenska, handledarutbildning samt undersköterskeutbildning sker i samverkan med Ölands utbildningscentrum.

Teamsamverkan sker dagligen på morgonmötet, på veckoteam, i våra gruppmöten i de mindre geografiskt indelade grupperna, samt på APT. Två viktiga förbättringar i teamsamverkan är att undersköterskor allt oftare bjuds in till vårdplaneringar, samt att sjuksköterskorna har en mer fast patientgrupp som motsvarar hemtjänstens områdesindelning. Enhetschef är dagligen med på rapportering på vård och omsorgsboende, ofta tillsammans med patientansvarig sjuksköterska.

Teamsamverkan sker på olika nivåer och även tillsammans med Regionen.

Omsorgen om funktionsnedsatta

Autismutbildning, brukarkonferenser och månadsteam, rehabiliterande förhållningssätt och förflyttningsteknik, dokumentation/lifecare och samarbete med vägledningsteam. Även regelbundna nätverksträffar med handläggare inom både LSS och vuxen. Handledning erbjuds och genomförs i de personalgrupper som har behov. PSYK-e-bas har genomförts i några av grupperna.

Individ- och familjeomsorg

Tack vare utvecklingen som gjort det möjligt att delta på digitala utbildningar i kombination med rekvirerade statsbidrag har medarbetare haft möjlighet att gå en hel del utbildningar vilket kan bidra till viss motivation och arbetsglädje. Enheterna jobbar även aktivt med aktiviteter för att stärka samverkan mellan enheterna, bland annat i form av workshops i olika konstellationer och med olika teman.

En medarbetare inom IFO deltar just nu i Ledarförsörjningsprogrammet.

Trivsel, aktiviteter och gemenskap

Vård och omsorg

Hälsoinspiratör ordnar regelbundet frukost i samband med morgonmötet. Hälsoinspiratör leder även morgongympa ett par dagar i veckan och inspirerar till gruppen. Fortsatt arbete med att utveckla de "små arbetsgrupperna" har bidragit till en känsla av ökad gemenskap och känslan av sammanhang. Medarbetare samt enhetschefer planerar tillsammans en trivselaktivitet per år för att stärka gemenskapen utanför arbetet. Medarbetarna får själva ge förslag på aktivitet och rösta fram vilken aktivitet som ska utföras. Hälso-och sjukvården har en inplanerad "Kick off" tillsammans under hösten med fokus på utveckling.

Omsorgen om funktionsnedsatta

Friskindex utifrån populum i snitt på hela verksamheten är närmare 76 vilket säger att medarbetare trivs bra och har det gott på jobbet. Vissa grupper har nyttjat trivselpengen och haft samkväm på olika sätt med aktiviteter.

Individ- och familjeomsorg

Enheterna genomför varje år trivselaktivitet som medarbetarna själva är med och planerar. I samband med APT försöker flera arbetsgrupper fika tillsammans för att öka gemenskapen i gruppen och någon gång per termin anordnar medarbetare afterwork, antingen enhetsvis eller för hela arbetsplatsen.

Arbetsmiljö

Vård och omsorg

Flytt från dåliga lokaler till ny eller nyrenoverade lokaler har påverkat arbetsmiljön positivt. Verksamheten har aktivt arbetat med att fånga upp återkommande korttidsfrånvaro och satt in olika individuella lösningar. Det närvarande ledarskapet bidrar till att enhetschef fångar tidiga signaler på ohälsa bland medarbetarna och har omtankesamtal i de fallen de har behövs för att se om det är något arbetsgivaren kan hjälpa till med. De medarbetare som har hög frånvaro har inbokade omtankesamtal med närmsta chef. Telefonkontakt vid korttid och långtidsfrånvaro samt samtal för att se över möjlighet till tillfällig eller bestående arbetsanpassning för snabbare återgång i arbete Rehabenheten har fått möjlighet att jobba hemifrån vid lättare förkylningssymtom, i dialog med chef vilket kan ha påverkar sjukfrånvaron positivt. .I det långsiktiga arbetet ingår även det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) där Populum utgör en viktig del.

Omsorgen om funktionsnedsatta

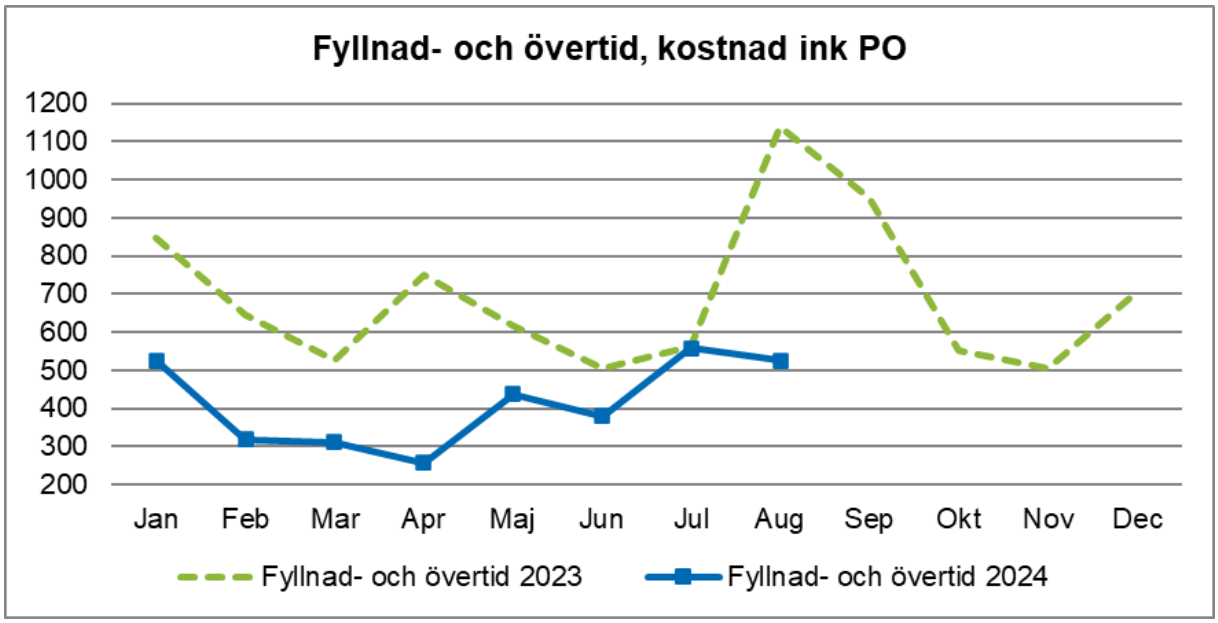
Skyddsronder, kvalitetsarbete (journalgranskningar, hygienronder mm), lönesamtal, APT och LOSAM har ingått i periodens arbete. Omläggning av APT i vissa grupper, för att möta behov, när inte alla kan delta utifrån ATL (arbetstidslagen).

Individ- och familjeomsorg

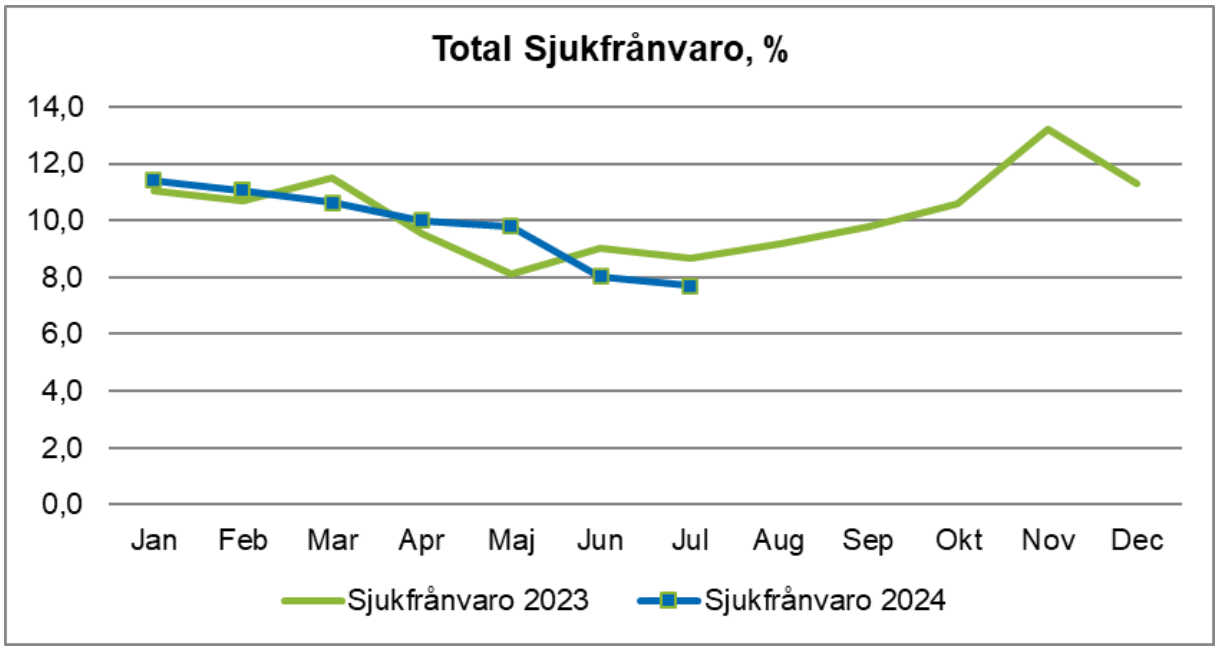
Alla enheter har arbetat, arbetar just nu eller har planerat in att arbeta med bokcirkel kring boken Återhämtningsguiden. Gruppen läser och diskuterar gemensamt varje kapitel samt genomför någon mindre aktivitet tillsammans. Alla medarbetare uttrycker att det är värdefull och väl investerad tid utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Enheterna arbetar också aktivt med friskfaktorer på APT utifrån pulsmätningens och den psykosociala skyddsrondens resultat. En enhet har bett om stöd av HR-avdelningen för att fånga upp en förändring i resultatet av pulsmätningen.

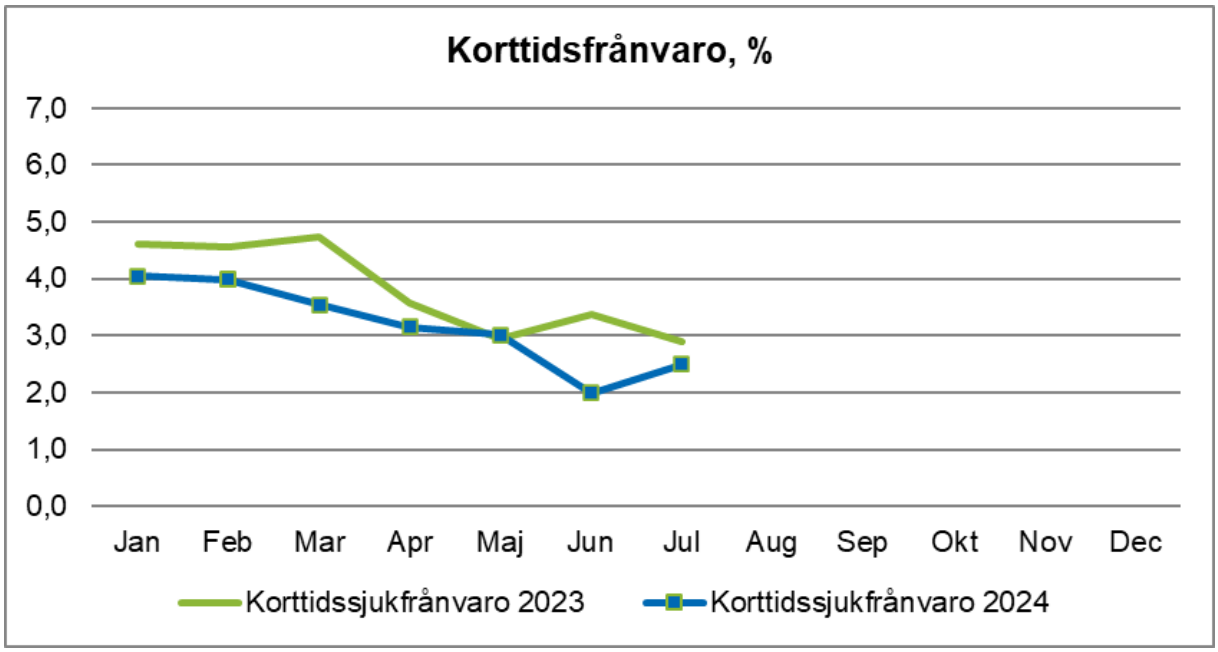
Personalstatistik

Kostnaden för fyllnad och övertid för perioden uppgår till 3,3 mkr. En minskning med 2,3 mkr jämfört med samma period föregående år då kostnaden var 5,6 mkr.



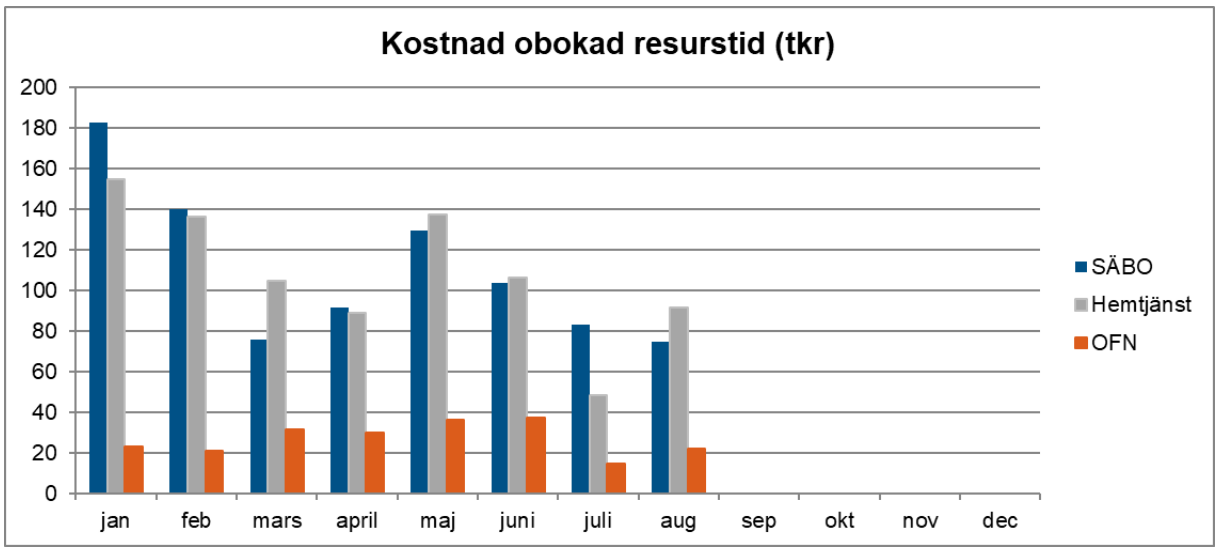
Sjukfrånvaron är fortsatt lägre än föregående år, där det främst är den totala sjukfrånvaron under juli månad som minskat. Korttidsfrånvaron har också minskat sedan föregående år men inte i lika stor utsträckning som föregående månad.



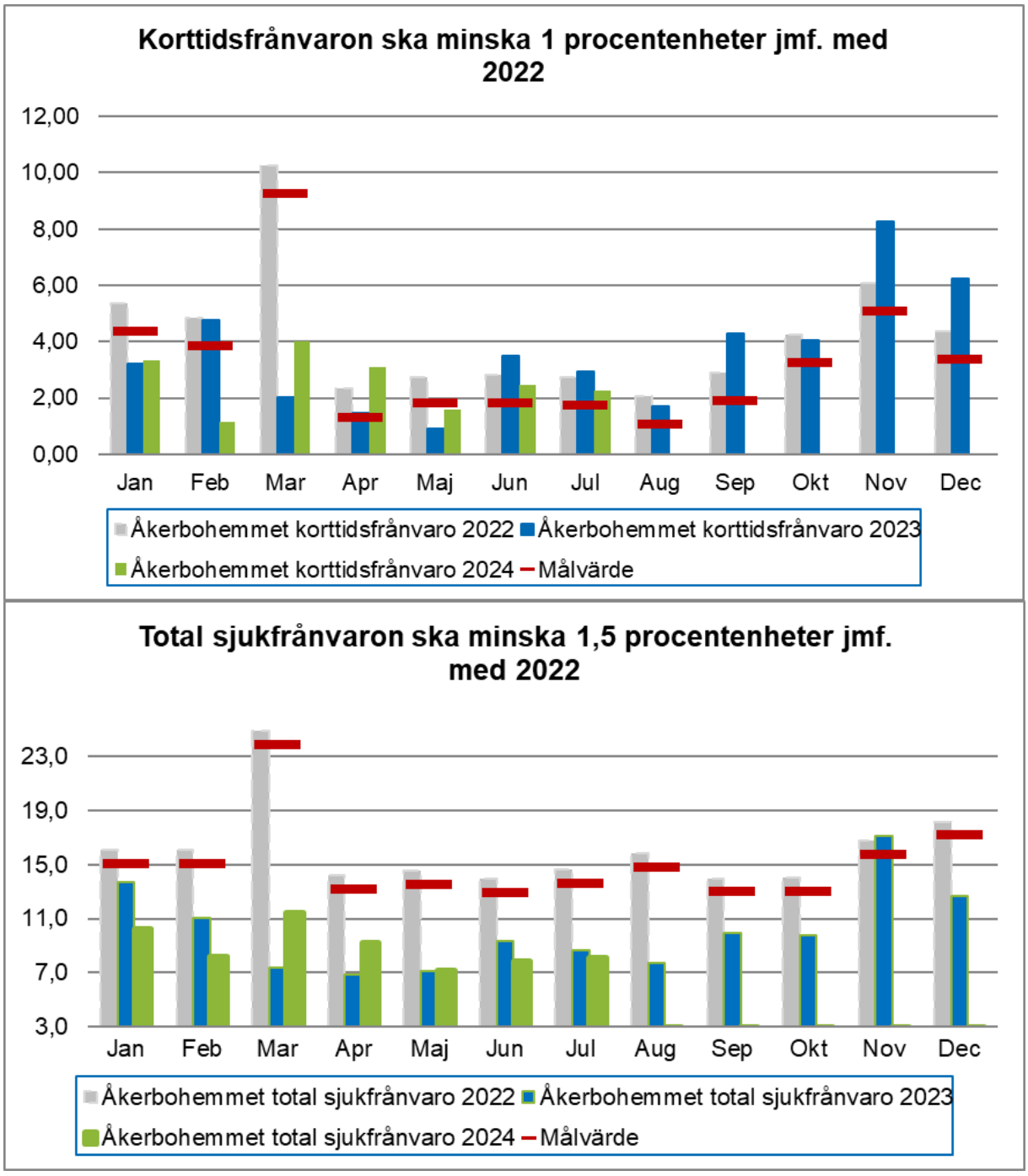


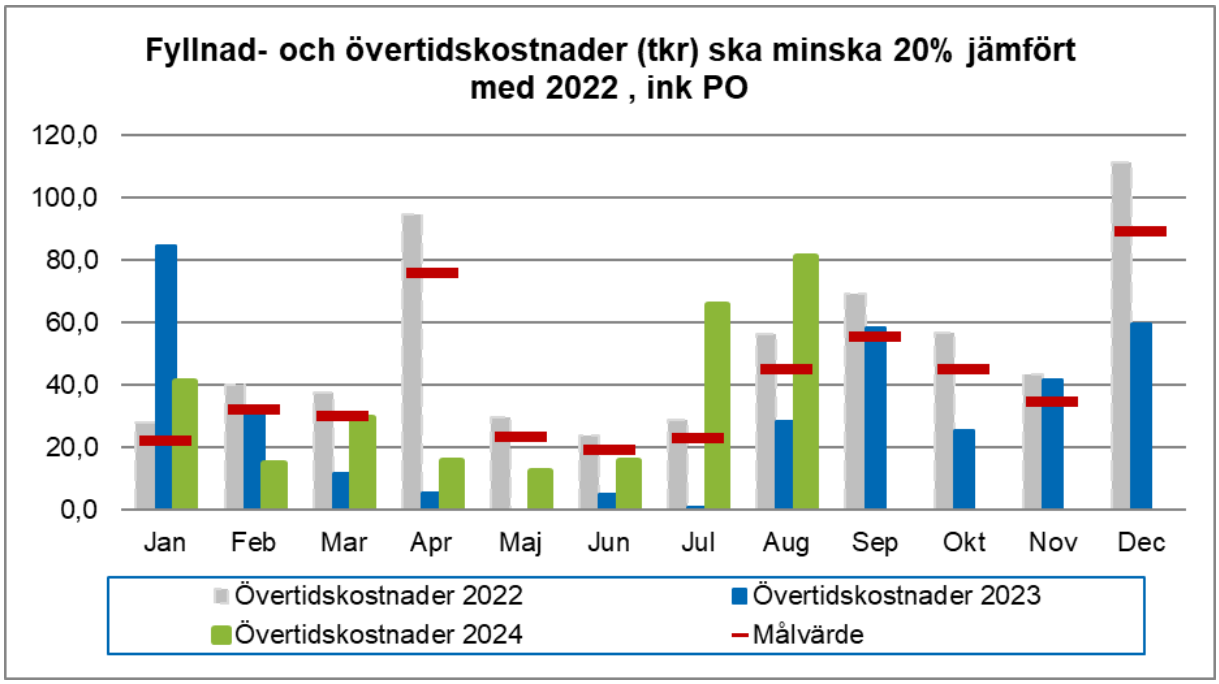
Sjukfrånvaro	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Medel
Sjukfrånvaro 2023	11,0	10,7	11,5	9,5	8,1	9,0	8,7						9,8
Sjukfrånvaro 2024	11,4	11,1	10,6	10,0	9,8	8,0	7,7						9,8
Korttidsfrånvaro 2023	4,6	4,6	4,7	3,6	3,0	3,4	2,9						3,8
Korttidsfrånvaro 2024	4,1	4,0	3,5	3,2	3,0	2,0	2,5						3,2

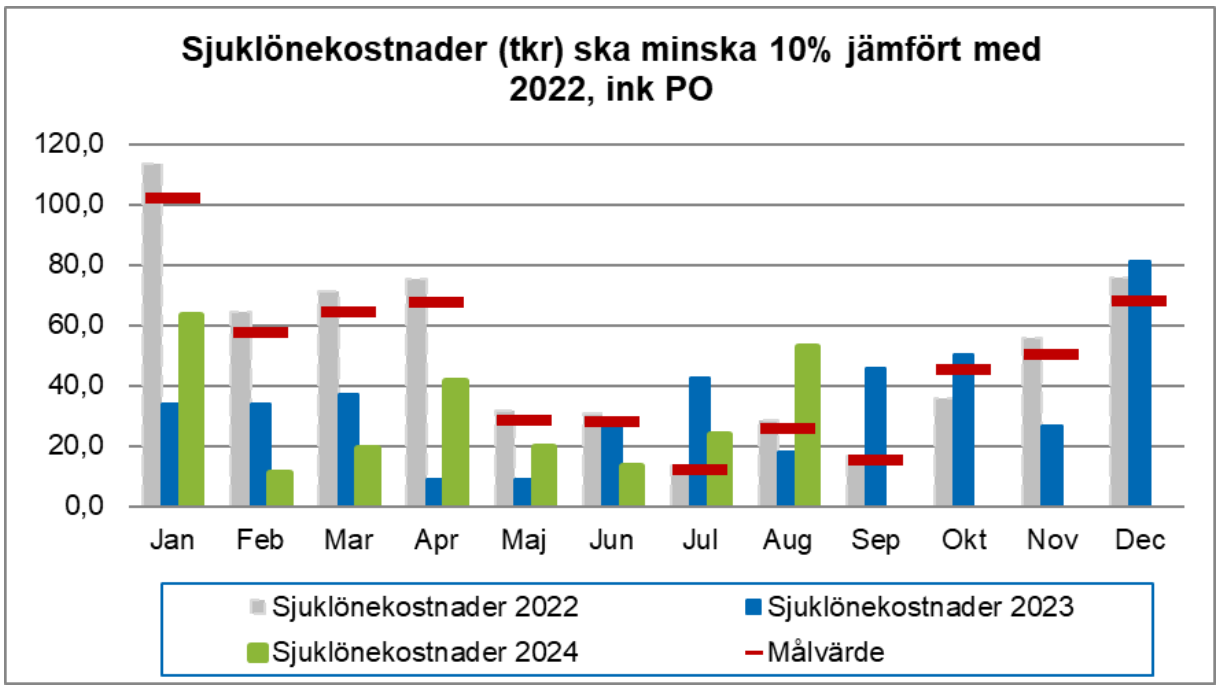
Kostnaden för den obokade resurstiden för hela förvaltningen uppgår till 2,0 mkr för perioden. Detta är en ökning med 0,7 mkr jämfört med samma period föregående år då kostnaden uppgick till 1,3 mkr.



Projekt Åkerbohemmet - Minskat arbetsmått







Åtgärder och konsekvensanalys

Förvaltningen fortsätter arbeta med åtgärder under 2024. I dagsläget uppgår åtgärdspaketet till 14,1 mkr på helår. Alla verksamhetsområden har börjat implementera åtgärder, några där ekonomisk effekt finns beräknad och flera som ännu inte har någon summa.

Vård och omsorg

- Ha en grundbemanning som är tillräcklig för att täcka planerad frånvaro.
- Ökad möjlighet för samplanering då Soldalen och Strömgården flyttar till Tullgatan 40.

- Genomlysning av hemtjänsten för att se över eventuella förbättringsförslag
- Arbeta med hälsofrämjande åtgärder för att ha friska medarbetare och minska sjukskrivning.
- Kompetensutveckling av chefer via HR gällande tidiga samtal/åtgärder vid frånvaro och misstanke om misskötsel.
- Ytterligare utveckling av personalsamverkan mellan olika hemtjänstområden och SÄBO.
- Se över resursfördelningsmodellen för hemtjänsten för att öka förståelsen och ge bättre förutsättningar för att planera verksamheten.
- Senarelagd öppning av Tullgatan 40 avdelning G och H då vi i dagsläget inte har kö till platser på särskilt boende.
- Ökat samarbete mellan enheterna gällande bemanning för att få bättre planering.
- Ingen brevidgång ska ske på vård- och omsorgsboende, utan medarbetarna ska kunna arbeta på samtliga enheter.
- Se till verksamhetens bästa när man beviljar semester.
- Rastlokaler i ytterområdena inom hemtjänsten.
- Öka delegerade HSV-uppgifter.

Individ- och familjeomsorg

- Minska antalet externa placeringar samt förebygga placeringar av individer framåt. Detta förväntas uppnås genom fortsatt kompetensutveckling, utökat samarbete med regionen samt marknadsföring för att rekrytera egna familjehem, kontaktpersoner och kontaktfamiljer. I dagsläget är det svårt att beräkna vad dessa åtgärder kommer generera men att placera individer i egna familjehem istället för ett konsulentstött familjehem genererar en effektivisering om ca. 300 tkr per placering och år. Dessa åtgärder inom Individ och familjeomsorgen beräknas ge ekonomiskt resultat först under 2024 och framåt.
- Vidare arbetar verksamheten med att inte ersätta tjänstledigheter och vakanser under året vilket ger en positiv ekonomisk effekt.

Omsorg om funktionsnedsatta

- Anställa "resursare" som ligger i schema 7-21 varje dag, för att täcka akut sjukfrånvaro, skulle i ett inledningsskede vara kostnadsdrivande, men med en förväntad positivt effekt på minskade övertids- och andra merkostnader. En ytterligare effekt skulle vara minskade kostnader i samband med den kompenserande vilan med vad det innebär i både vikariekostnader, arbetstid kring processen samt en förmodad piggare och mindre sjuka medarbetare som slipper arbeta övertid.
- Bygga om Björkvikens förskola till barnboende LSS utifrån behov, med möjlighet att sälja plats till andra kommuner. En sådan lösning skulle kunna innebära att även barn korttids tillsammans med övriga insatser såsom över 12-årstillsyn skulle kunna nyttja ena delen av lokalen, vilket skulle ge synergieffekter personal- och kompetensmässigt.
- Minska fyllnads- och övertidsersättning inom SFB-assistans. Detta förväntas ge positiv effekt för arbetsmiljön, däremot kan det ha motsatt effekt för den enskilde eftersom kontinuiteten minskar då verksamheten istället behöver ta in annan personal än ordinarie.

Nedan är bedömning av effekter (på kort/lång sikt)

- Förslag till åtgärd får negativa konsekvenser för perspektivet
- Förslag till åtgärd får inga konsekvenser för perspektivet/ eller osäkerhet kring konsekvenser
- Förslag till åtgärd får positiva konsekvenser för perspektivet
- Bedömning kan inte göras

Specifikation åtgärder

Förvaltning	Verksamhet	Beskrivning	Effekt/summa (tkr)	Period	Bedömning av effekt
SN	IFO	Utökat samarbete med regionen gällande personer med risk och missbruk.	-	jan-dec	
SN	IFO	Rekrytera egna familjehem istället för att anlita konsulentstötta familjehem.	300/placeringar/år	apr-dec	
SN	IFO	Vidareutbilda medarbetare för att förbygga placeringar i Signs of safety.	-	-	
SN	IFO	Inte ersätta pensionsavgång	460	mar-dec	
SN	IFO	Hemmaplanslösningar och integration.	750	mar-dec	
SN	IFO	Statsbidraget avseende "God och Nära Vård" finansierar 25% av en tjänst i Förebyggande Teamet.	152	jan-dec	
SN	IFO	Statsbidrag avseende skolsociala team finansierar 50% av en tjänst i Förebyggande teamet.	260	jan-dec	
SN	IFO	Ej tillsätta tjänstledighet	133	okt-dec	
SN	OFN	Sälja arbetstid och täcka egen frånvaro.	660	jan-dec	
SN	OFN	Ej återbesätta 0,6 åa.	270	jan-dec	
SN	OFN	Minska fyllnads- och övertidsersättning.	100	jan-dec	
SN	Vård och omsorg	Minska övertid- och fyllnadstid.	725	jan-dec	
SN	Vård och omsorg	Täcka egen planerad frånvaro och oplanerad frånvaro.	450	apr-dec	
SN	Vård och omsorg	Samordning av personal på Tullgatan 40.	-	maj-dec	
SN	Vård och omsorg	Ersätta frånvarande sjuksköterska med undersköterskor på resurstid.	-	maj-dec	
SN	Vård och omsorg	Genomlysning och samsyn inom hemtjänst.	-	maj-dec	

SN	Vård och omsorg	Minska sjuklönekostnader med 1% jmf med föregående år.	72	jan-dec	
SN	Vård och omsorg	Finansiera utbildning av personal via statsbidrag.	2000	jan-dec	
SN	Vård och omsorg	Inte ersätta vakanta tjänster	739	maj-dec	
SN	Vård och omsorg	Hyresintäkter sommarvikarier	70	juni-aug	
SN	Vård och omsorg	Senarelagd öppning av Tullgatan av G & H	5 726	apr-dec	
SN	Vård och omsorg	Minska obokad resurstid	450	sep-dec	
SN	Vård och omsorg	Minska timanställda	900	sep-dec	
SN	Vård och omsorg	Öka delegerade HSV-uppgifter	220	sep-dec	

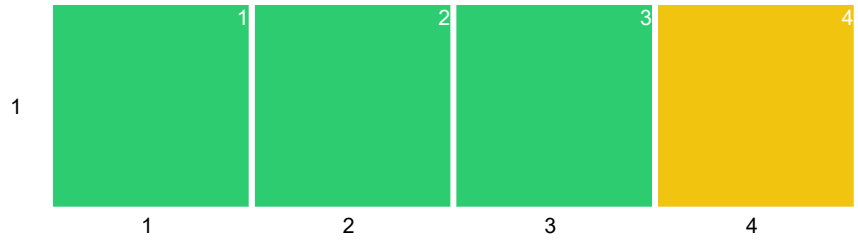
2 Bilagor

2.1 Intern kontroll

Nedan redovisas kommunfullmäktiges beslutade risker för 2024. Inför varje år tillsätts en arbetsgrupp med tjänstemän från samtliga förvaltningar, som gör en inventering av risker. Riskerna identifieras med utgångspunkt från olika frågeställningar som exempelvis kompetensförsörjning, informationssäkerhet och krishantering.

Inför varje risk nedan har en riskbedömning gjorts. Färgerna för beslutade risker är satta efter en gemensam riskbedömning av sannolikhet och konsekvens, enligt nedanstående matris.





2 Eliminera/Minimera 2 Reducera Totalt: 4

Eliminera/Minimera	
Reducera	
Bevaka	
Acceptera	

	Sannolikhet	Konsekvens
4	Sannolik	Allvarlig
3	Trolig	Kännbar
2	Möjlig	Lindrig
1	Osannolik	Försumbar

Risk	Granskning
Risk att förebyggande krishantering inte är ändamålsenligt Vi har ett omfattande arbete att göra innan cheferna känner sig tillräckligt trygga och att vi har en tillräckligt god beredskap vid större kriser och höjd beredskap. Det är ett brett område som innefattar samverkan med regionen och andra aktörer och det krävs även investeringar för att klara el-försörjning m.m. Vi anser dock att vi ligger ganska bra till: • Utifrån handlingsplanen har vi antagit en riktning och en prioritering för det fortsatta arbetet och cheferna får information via bl.a. säkerhetssamordnare som deltar på samtliga ledningsgrupper inom socialförvaltningen. Vid dessa tillfällen informeras alla chefer om hur arbetet fortskrider och vad som planeras framöver. • Vi har gått igenom olika kriser som lärt oss mycket på vägen och vi bedömer att vi hanterat dem väl.	Pågående **Kontrollera att ansvariga chefer känner sig tillräckligt förberedda inför möjliga kriser.**
Risk att kommunen inte kan bemanna sina kärnverksamheter	Pågående **Omvärldsbevakning inför kommande bristkompetenser och göra en kompetensinventering.** Pågående

Risk	Granskning
	Analys av avslutningssamtal.
Risk att det inte finns en succesionsplan när kompetens går förlorad Efter genomgång ser vi inga större risker inom detta området men har identifierat några uppgifter som vi kommer följa upp så att fler kan dem och/eller att det finns nedskrivna rutiner som följer aktuell lagstiftning.	Ej påbörjad **Se över interna rutiner för att säkerställa att samtliga finns.**
Risk att kommunen utsätts för cyberattack / skadlig kod	Ej påbörjad **Se över verktyg samt statistik över trafik och aktiviteter i nätverk och på datorer.**

2.2 Inköp och avtalstrohet

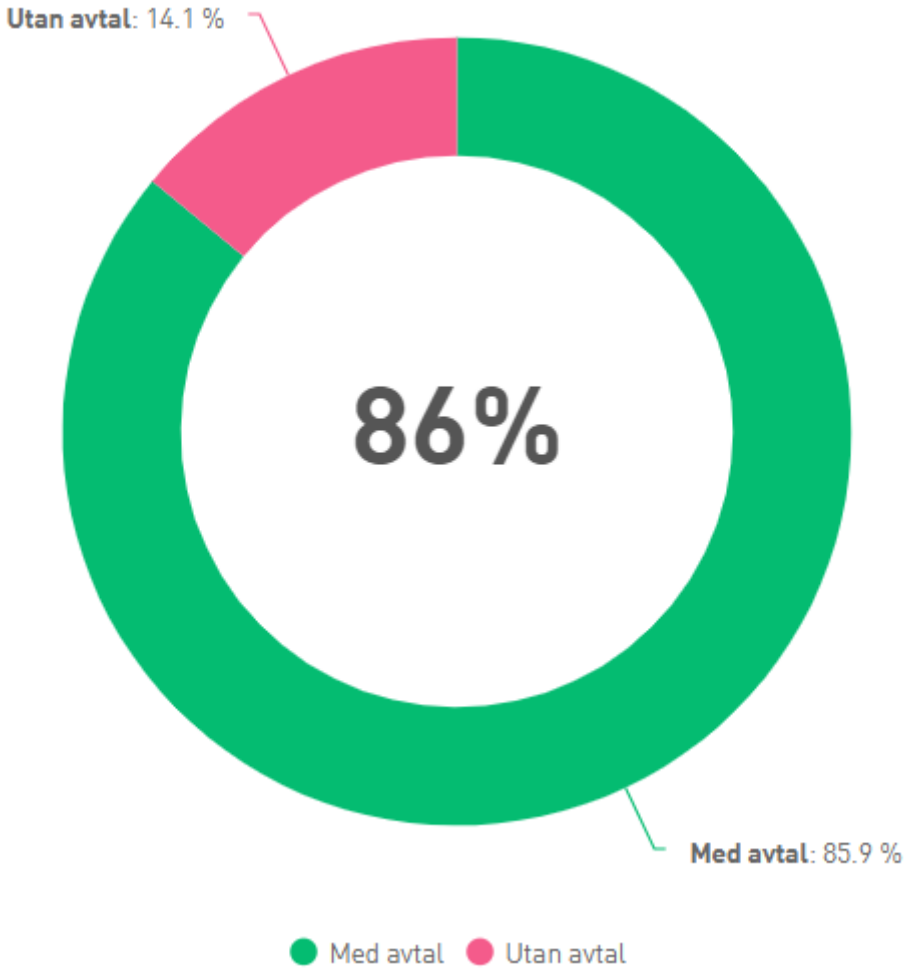
Enligt av kommunfullmäktige beslutade mål "Hållbar konsumtion och produktion" ska kommunen säkerställa hållbara konsumtions- och produktionsmönster. Både konsumtion och produktion behöver vara hållbart, upphandlingar som görs behöver ta hänsyn till hållbarhet och det ska vara enkelt att göra rätt gällande hållbar konsumtion och produktion.

Det finns flera mål kopplat till att införa e-handel, till exempel att det ska bli lättare att göra rätt för de medarbetare som gör inköp, att avtalstroheten ska öka, att processerna ska bli mer effektiva samt att uppnå kostnadsbesparingar. Genom att ansluta leverantörer till e-handelssystemet kan den som beställer enklare söka och hitta avtalade varor och tjänster och se de aktuella priserna. Det blir då lättare att handla rätt varor och tjänster från rätt leverantör till rätt pris. Under året har ett kategoriträd införts i kommunens e-handelssystem för att underlätta för beställarna att hitta de produkter som verksamheten behöver.

Nedan visas avtalstroheten för socialförvaltningen, baserat på inköp som är betalda under perioden. Inköpen är exklusive köp av huvudverksamhet, lokalhyror samt bidrag. Avtalstroheten för perioden är 86 %. Sett till hela kommunen så är avtalstroheten 87 % under perioden.

Trots att andelen inköp är 86 % enligt avtal så är inköp gjorda från 182 olika leverantörer under perioden, varav 70 är avtalsleverantörer. Det är många mindre köp som genomförs från olika leverantörer.

Det största posterna som går utanför avtal inom socialförvaltningen är system, IT-program, larm- och utbildningskostnader.


Utan avtal: 14.1 %
86%
Med avtal: 85.9 %
Med avtal
Utan avtal

§ 88

Diarienummer 2024/21 700 SN

Riskanalys Förslag på risker att analysera och bedöma i kvalitetsledningssystemet för 2025

Beslut

Socialnämndens arbetsutskott föreslår socialnämnden besluta

att godkänna förslag på risker för den interna kontrollen från och med 2025.

Ärendebeskrivning

I samband med redogörelse för patient- och kvalitetsberättelse för år 2023 fick verksamheten i uppdrag av socialnämnden att se över om nuvarande risker fortfarande är aktuella eller om nya risker behöver uppmärksammas och hanteras.

Riskerna är en del av den interna kontrollplanen och görs i syfte att förebygga negativa händelser och missförhållanden som har påverkan för kvaliteten. Visar det sig att det krävs en planering för att eliminera eller reducera en risk ska aktiviteter och åtgärder sättas in.

Sedan 2022 har socialnämnden beslutat om fyra övergripande risker som ska analyseras och bedömas.

1. Risk finns för att barnperspektivet inte beaktas/beskrivits i beslut där barn påverkas.
2. Risk finns för att mål i uppdrag för insatser är av sådan karaktär att de inte är mätbara och därmed inte heller är möjliga att följa upp.
3. Risk finns för att dokumentationen inte förs i den omfattning som krävs för att kunna följa och följa upp insatsen.
4. Risk finns för att missförhållanden, eller risk för missförhållanden inte rapporteras.

Resultatet från egenkontroller och dialoger med chefer under våren 2024 påvisar att nuvarande risker behöver finnas kvar och observeras även om flera åtgärder satts in och att förbättringar skett inom vissa enheter.

En ny risk som har framkommit i dialog med enhetschefer inom omsorgen om funktionsnedsatta och äldreomsorgen är risker i de digitala systemen som kan leda till brister i vård och omsorg för enskilda. Den risken har även tagits upp i samband med egenkontroller samt i patient- och kvalitetsberättelse. Några exempel som nämns är att det finns risk för att förskrivningar missas då koppling saknas mellan systemen eller att lås till läkemedel inte fungerar vilket kan drabba enskilda som inte får läkemedel. Flera chefer menar att det finns risker i implementeringen av de olika systemen och dess arbetssätt och/eller att de lärs ut fel. Chefer påtalar behov om en övergripande plan och dialog kring de olika tekniska/digitala systemen.

Beslutsunderlag

Riskanalys – Förslag på risker att analysera och bedöma i kvalitetsledningssystemet.

Bedömning

Bedömningen är att nuvarande risker bör finnas kvar men att ytterligare en risk tillkommer som berör de digitala systemen.

Nuvarande risker bedöms som grundläggande och nödvändiga att uppmärksamma för att god kvalitet ska bli möjligt att uppnå.

Förslag till ny risk bedöms viktig då välfärdstekniken är väsentlig för att verksamheten ska fungera men systemen ska vara ändamålsenliga så de inte leder till brister i kvaliteten.

Konsekvensanalys

Förslag till beslut bedöms inte leda till några ökade kostnader.

Förslaget bedöms vidare ge konsekvenser så brister hanteras och förbättringar kan ske innan enskilda drabbas.

Risken är gemensam för flera enheter vilket bidrar till systematisk uppföljning och som en vägledning för vilka satsningar som behöver göras. Vidare är det angeläget för verksamheten att uppmärksamma risken.

Dagens sammanträde

Camilla Areskog, verksamhetsutvecklare föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

Camilla Areskog, Verksamhetsutvecklare
Socialnämnden

Borgholms kommun

Tjänsteskrivelse

2024-09-02

Ärendenummer
2024/21 700-SN

Till nämnd/instans som först ska bereda ärendet

Riskanalys Förslag på risker att analysera och bedöma i kvalitetsledningssystemet för 2025

Förslag till beslut

Skriv: namn på nämnd/utskott som ska fatta beslut Skriv: beslutar/föreslår

Att godkänna förslag på risker för den interna kontrollen från och med 2025.

Ärendebeskrivning

I samband med redogörelse för patient- och kvalitetsberättelse för år 2023 fick verksamheten i uppdrag av socialnämnden att se över om nuvarande risker fortfarande är aktuella eller om nya risker behöver uppmärksammas och hanteras.

Riskerna är en del av den interna kontrollplanen och görs i syfte att förebygga negativa händelser och missförhållanden som har påverkan för kvaliteten. Visar det sig att det krävs en planering för att eliminera eller reducera en risk ska aktiviteter och åtgärder sättas in.

Sedan 2022 har socialnämnden beslutat om fyra övergripande risker som ska analyseras och bedömas.

1. Risk finns för att barnperspektivet inte beaktas/beskrivits i beslut där barn påverkas.
2. Risk finns för att mål i uppdrag för insatser är av sådan karaktär att de inte är mätbara och därmed inte heller är möjliga att följa upp.
3. Risk finns för att dokumentationen inte förs i den omfattning som krävs för att kunna följa och följa upp insatsen.
4. Risk finns för att missförhållanden, eller risk för missförhållanden inte rapporteras.

Resultatet från egenkontroller och dialoger med chefer under våren 2024 påvisar att nuvarande risker behöver finnas kvar och observeras även om flera åtgärder satts in och att förbättringar skett inom vissa enheter.

En ny risk som har framkommit i dialog med enhetschefer inom omsorgen om funktionsnedsatta och äldreomsorgen är risker i de digitala systemen som kan leda till brister i vård och omsorg för enskilda. Den risken har även tagits upp i samband med egenkontroller samt i patient- och kvalitetsberättelse. Några exempel som nämns är att det finns risk för att förskrivningar missas då koppling saknas mellan systemen eller att lås till läkemedel inte fungerar vilket kan drabba enskilda som inte får läkemedel. Flera chefer menar att det finns risker i implementeringen av de olika systemen och dess arbetssätt och/eller att de lärs ut fel. Chefer påtalar behov om en övergripande plan och dialog kring de olika tekniska/digitala systemen.

Beslutsunderlag
Riskanalys – Förslag på risker att analysera och bedöma i kvalitetsledningssystemet.

Bedömning
Bedömningen är att nuvarande risker bör finnas kvar men att ytterligare en risk tillkommer som berör de digitala systemen.

Nuvarande risker bedöms som grundläggande och nödvändiga att uppmärksamma för att god kvalitet ska bli möjligt att uppnå.

Förslag till ny risk bedöms viktig då välfärdstekniken är väsentlig för att verksamheten ska fungera men systemen ska vara ändamålsenliga så de inte leder till brister i kvaliteten.

Konsekvensanalys
Förslag till beslut bedöms inte leda till några ökade kostnader.

Förslaget bedöms vidare ge konsekvenser så brister hanteras och förbättringar kan ske innan enskilda drabbas.

Risken är gemensam för flera enheter vilket bidrar till systematisk uppföljning och som en vägledning för vilka satsningar som behöver göras. Vidare är det angeläget för verksamheten att uppmärksamma risken.

Barnrättsanalys
Bedömningen är att barn som grupp påverkas på ett positivt sätt då risker i de digitala systemen som påverkar dem synliggörs och kan åtgärdas.

Beslutet skickas till
Camilla Areskog, Verksamhetsutvecklare

Riskanalys - Förslag på risker att analysera och bedöma i kvalitetsledningssystemet för år 2025

Bakgrund

I samband med redogörelse för patient- och kvalitetsberättelse för år 2023 fick verksamheten i uppdrag av socialnämnden att se över om nuvarande risker fortfarande är aktuella eller om nya risker behöver uppmärksammas och hanteras. Förslag på risker för år 2025 ska lämnas till socialnämnden för beslut.

Riskerna är en del av den interna kontrollplanen och görs i syfte att förebygga negativa händelser och missförhållanden.

Sedan 2022 har socialnämnden beslutat om fyra övergripande risker som ska analyseras och bedömas. Visar det sig att det krävs en planering för att eliminera eller reducera risken ska aktiviteter och åtgärder sättas in.

1. Risk finns för att barnperspektivet inte beaktas/beskrivits i beslut där barn påverkas.
2. Risk finns för att mål i uppdrag för insatser är av sådan karaktär att de inte är mätbara och därmed inte heller är möjliga att följa upp.
3. Risk finns för att dokumentationen inte förs i den omfattning som krävs för att kunna följa och följa upp insatsen.
4. Risk finns för att missförhållanden, eller risk för missförhållanden inte rapporteras.

Metod

Verksamhetsutvecklare (VUV) har under våren 2024 deltagit på ledningsgrupper och haft dialog med chefer kring vilka risker de ser i verksamheten som påverkar kvaliteten. Vidare har svaren på egenkontrollerna samt riskbedömningar genomgåtts samt sammanställts på förvaltningsnivå.

Sammanfattande bedömning efter riskanalysen

Nuvarande risker bör finnas kvar eftersom verkställda åtgärder ännu inte har haft effekt inom samtliga enheter.

En ny risk bör tillkomma som rör digitalisering/teknik och dess påverkan för enskilda. Risken berör i första hand verkställighet äldreomsorgen (ÄO, inkl. HSV) och omsorgen om funktionsnedsatta (OFN).

Övriga påtalade risker bedöms omhändertas inom andra kontroller eller uppföljningar.

Ovannämnda grundar sig på att:

- Risker som är gemensamma för flera verksamheter har störst tyngd. Sammanslagningen av riskvärdet på en övergripande nivå bidrar till en kvalitetssäkring och systematisk uppföljning. (Specifika risker för en enhet hanteras på den nivån.)
- Riskerna ska vara ändamålsenliga och accepterade – har uppmärksammats av verksamheten och/eller genom uppföljningar/utredningar.
- Risker med höga värden för sannolikhet och konsekvens ska prioriteras.

Sammanfattning av vad som framkommit i riskanalysen

Nuvarande risker

Resultaten från egenkontroller och dialoger med chefer påvisar att nuvarande risker behöver finnas kvar och observeras även om flera åtgärder satts in och att förbättringar skett inom vissa enheter. Nuvarande risker bedöms vidare som nödvändiga att uppmärksamma för att god kvalitet ska bli möjligt att uppnå.

Risker som lyfts fram gällande dokumentationen hanteras exempelvis genom att nya manualer tas fram, förändrade dokumentationsutbildningar med fokus på genomförandeplaner samt riktad dokumentationsutbildning till chefer.

Andra händelser och uppdrag har också påverkan för nuvarande risker som t.ex. den nya socialtjänstlagen som bl.a. kommer påverka arbetet om barnrätten. Under året kommer också ett nytt verksamhetssystem att implementeras gällande avvikelser och i samband med det görs en kompetenshöjande insats om avvikelser och lex Sarah.

Förslag på ny risk att utgå ifrån

En risk som framkommit i dialog med enhetschefer, och som även tagits upp i samband med egenkontroller samt patient- och kvalitetsberättelse, är risker i de digitala systemen som kan leda till brister i vård och omsorg för enskilda. Några exempel som nämns är att det finns risk för att förskrivningar missas då inte kopplingen finns mellan systemen, att det inte går att spåra vem som varit inne i ett rum eller dylikt, att lås till läkemedel inte fungerar vilket kan drabba enskilda som inte får läkemedel eller att obehöriga kommer åt läkemedel. Flera chefer anser att det finns risker i implementeringen av de olika systemen och dess arbetssätt och/eller att de lärs ut fel. Chefer påtalar behov om en övergripande plan och dialog kring de olika systemen.

Bedömningen är att även om det finns uppdrag att ta fram en digitaliseringsstrategi så kan enheternas analyser vara ett stöd eller som ett underlag i strategins framtagande.

Andra risker som framkommit (främst hos några chefer inom ÄO):

Risk	Förslag till åtgärd
Otillräcklig kompetens hos medarbetarna.	Hanteras i kompetensförsörjningsstrategin och risken finns redan i den kommunövergripande internkontrollen.
Otillräcklig bemanning.	Hanteras i kompetensförsörjningsstrategin och risken finns redan i den kommunövergripande internkontrollen.
Inkorrekt introduktion.	Under det senaste året har checklistor mm tagits fram för att kvalitetssäkra introduktionen. En VUV har redan fått i uppdrag att ta fram introduktionsfilmer/material.
Läkemedelshantering.	Avvakta. Det finns redan en egenkontroll för detta inom HSV och ett arbete pågår redan för denna risk.
Delegeringsförfarandet har några chefer påtalat som en risk.	Avvakta. Delegeringsutbildningen ses över vilket även påverkar vilken kompetens som behövs för vissa delegeringar.

Sänd till socialchef och verksamhetsutvecklare/MAS juli 2024. Sammanfattning genomgången på strategimöte med socialförvaltningens ledningsgrupp (SFLG) den 29 augusti 2024.

Med vänliga hälsningar

Camilla Areskog
Verksamhetsutvecklare, Socialförvaltningen
camilla.areskog@borgholm.se

Uppföljning av projektet gällande lägre arbetstidsmått på Åkerbohemmet

Beslut

Socialnämndens arbetsutskott föreslår socialnämnden besluta

att förlänga projektet gällande lägre arbetstidsmått på Åkerbohemmet fram till 2025-12-31 för att se långsiktiga effekter och resultat

Att revidera målvärdena inför förlängningen av projektet

att ge socialchef i uppdrag att tillsätta en projektgrupp för att se om möjligheten finns att göra ett liknande projekt med Hemtjänsten Norr.

Hålls inte de reviderad målvärdena kan projektet komma att avslutas innan 2025-12-31.

Ärendebeskrivning

21 december 2022 gav Socialnämnden socialchefen uppdraget att ta fram en projektplan för ett sänkt arbetstidsmått som i en första etapp ska gälla Åkerbohemmet.

Projektet innebär att heltidsanställda som önskar ska arbeta 85 % med bibehållen heltidslön.

Syftet är att ge medarbetarna inom äldreomsorgen ökad möjlighet till återhämtning samt att göra arbetet mer attraktivt.

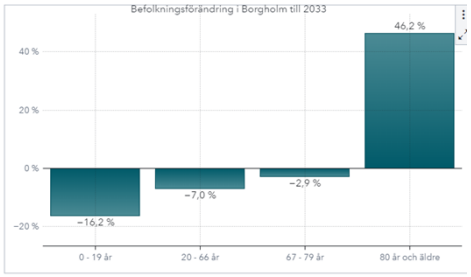
Beslutsunderlag

Rapport Uppföljning Projekt – lägre arbetstidsmått på Åkerbohemmet.

Bedömning

De demografiska förändringarna, med ett ökat antal unga och äldre, innebär att behovet av personal inom hela välfärdssektorn kommer att öka under de närmaste decennierna. Välfärdssektorn behöver en ökad mängd anställda och en hel del pensionsavgångar är att vänta. Den stora gruppen 40-talister fyller 80 år de kommande åren.

Befolkningsförändringen i Borgholm de närmsta 10 åren visar på en kraftig ökning av medborgare som är 80 år och äldre. De övriga grupperna minskar.



Att arbeta inom vård och omsorg måste bli attraktivare och statusen behöver höjas. Arbetsmiljön behöver förbättras och trygga anställningsvillkor skapas. Anställningsvillkor och arbetsmiljö är avgörande för att människor ska vilja arbeta inom vården och omsorgen om äldre. En god arbetsmiljö innebär scheman som ger kontinuitet för både den äldre och personalen. Det ska vara möjligt att kombinera arbete och fritid. Tid ska finnas för återhämtning.

Syftet med projektet är att ge medarbetarna inom äldreomsorgen ökad möjlighet till återhämtning och göra arbetet mer attraktivt.

Den önskade effekten genom ökad återhämtning är minskad sjukfrånvaro och därmed minskade vikarie- samt övertidskostnader. De önskade effekterna har visat sig då alla mål uppnås.

Konsekvensanalys

Projektet har påverkat ekonomin negativt trots minskade sjuklönekostnader och övertidskostnader. Medarbetarnas upplevelse är positiv vilket visar sig i enkäten. 96,4% upplever mindre stress som härleds till reduktion av arbetstiden. Om projektet avslutas riskerar verksamheten att få en högre sjukfrånvaro och en personal som inte känner sig uppskattade.

Dagens sammanträde

Maria Svanborg, verksamhetschef ÄO och HSV och Anna Hasselbom Trofast, socialchef föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

Socialnämnden

Borgholms kommun

Tjänsteskrivelse

2024-09-06

Ärendenummer
2022/84 730-SN

Till Socialnämnden

Tjänsteskrivelse – Uppföljning av projektet lägre arbetstidsmått på Åkerbohemmet.

Förslag till beslut

Socialnämndens arbetsutskott föreslås besluta

att godkänna uppföljningen av projektet samt

att

Ärendebeskrivning

21 december 2022 gav Socialnämnden socialchefen uppdraget att ta fram en projektplan för ett sänkt arbetstidsmått som i en första etapp ska gälla Åkerbohemmet.

Projektet innebär att heltidsanställda som önskar ska arbeta 85 % med bibehållen heltidslön.

Syftet är att ge medarbetarna inom äldreomsorgen ökad möjlighet till återhämtning samt att göra arbetet mer attraktivt.

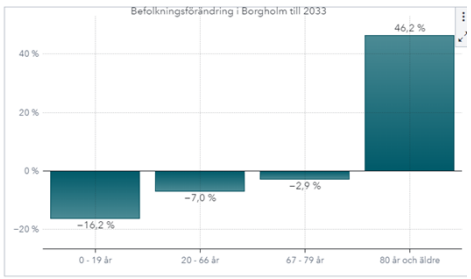
Beslutsunderlag

Rapport Uppföljning Projekt – lägre arbetstidsmått på Åkerbohemmet.

Bedömning

De demografiska förändringarna, med ett ökat antal unga och äldre, innebär att behovet av personal inom hela välfärdssektorn kommer att öka under de närmaste decennierna. Välfärdssektorn behöver en ökad mängd anställda och en hel del pensionsavgångar är att vänta. Den stora gruppen 40-talister fyller 80 år de kommande åren.

Befolkningsförändringen i Borgholm de närmsta 10 åren visar på en kraftig ökning av medborgare som är 80 år och äldre. De övriga grupperna minskar.



Att arbeta inom vård och omsorg måste bli attraktivare och statusen behöver höjas. Arbetsmiljön behöver förbättras och trygga anställningsvillkor skapas. Anställningsvillkor och arbetsmiljö är avgörande för att människor ska vilja arbeta inom vården och omsorgen om äldre. En god arbetsmiljö innebär scheman som ger kontinuitet för både den äldre och personalen. Det ska vara möjligt att kombinera arbete och fritid. Tid ska finnas för återhämtning.

Syftet med projektet är att ge medarbetarna inom äldreomsorgen ökad möjlighet till återhämtning och göra arbetet mer attraktivt.

Den önskade effekten genom ökad återhämtning är minskad sjukfrånvaro och därmed minskade vikarie- samt övertidskostnader. De önskade effekterna har visat sig då alla mål uppnås.

Konsekvensanalys

Projektet har påverkat ekonomin negativt trots minskade sjuklönekostnader och övertidskostnader. Medarbetarnas upplevelse är positiv vilket visar sig i enkäten. 96,4% upplever mindre stress som härleds till reduktion av arbetstiden. Om projektet avslutas riskerar verksamheten att få en högre sjukfrånvaro och en personal som inte känner sig uppskattade.

Beslutet skickas till

Socialnämnden

Maria Svanborg
Verksamhetschef

Borgholms kommun
SOCIALFÖRVALTNING

Maria Svanborg, 0485-880 14
maria.svanborg@borgholm.se

RAPPORT

Datum
2024-09-06

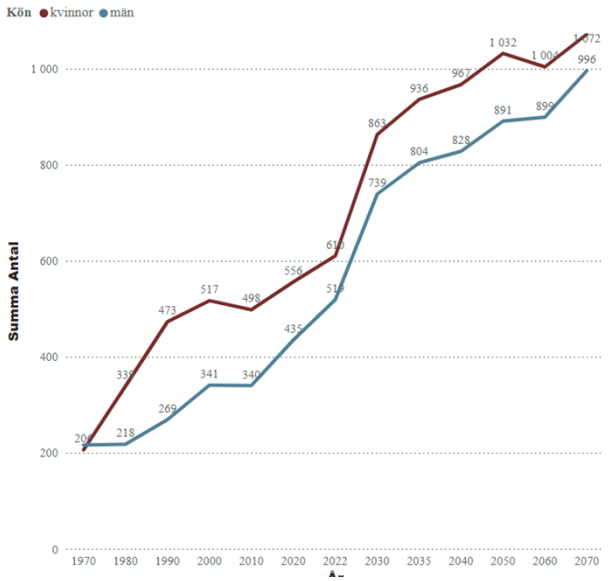
Dnr 2022/84-730 SN

Uppföljning av projekt – Lägre arbetstidsmått på Åkerbohemmet.

Sammanfattning

I verksamheter som bedrivs dygnet runt, ställs särskilda krav på arbetstidsförläggningen ur ett hälsoperspektiv, för att möjliggöra ett långt och hållbart arbetsliv.
Arbetstid och förläggningen av denna är en av de viktigaste resurserna som arbetsgivaren har för att uppfylla verksamhetens mål. Det är också viktigt för medarbetare att tiden förläggs så att arbete, god arbetsmiljö och privatliv kan förenas.
Olika forskningsprojekt pågår för att öka kunskapen om eventuella samband mellan exempelvis arbetstidsförläggning, effektivitet, säkerhet och arbetsmiljö. Arbetstid och arbetstidsförläggning är därför en aktuell och angelägen fråga.
Den ständigt pågående utvecklingen av verksamhet, organisation, digitalisering, arbetssätt och därtill demografiska förändringar ställer höga krav på kompetensförsörjningen och hur välfärdens resurser används på bästa och mest effektiva sätt.

De demografiska förändringarna, med ett ökat antal unga och äldre, innebär att behovet av personal inom hela välfärdssektorn kommer att öka under de närmaste decennierna. Välfärdssektorn behöver en ökad mängd anställda och en hel del pensionsavgångar är att vänta. Den stora gruppen 40-talister fyller 80 år de kommande åren.



Tabellen visar kommunens medborgare i ålder 80–100 år vilket visar en kraftig ökning fram till år 2030.

Under projektet arbetar medarbetarna 85 % med behållen heltidslön vilket ger ett sänkt arbetstidsmått med 5,55 timmar/vecka för heltidsanställda.

Innehållsförteckning

1 Inledning och/eller bakgrund 4

2 Uppdrag och syfte....4

3 Mål och önskad effekt....4

4 Uppföljning 5

4.1 Måluppfyllelse....5
4.2 Ekonomisk analys....7
4.3 Medarbetarnas upplevelse 8

1 Inledning och/eller bakgrund

Synen på arbete inom vård och omsorg har en central betydelse. Attraktivitet och status på arbete inom vården och omsorgen om äldre måste höjas.

Arbetsmiljön behöver förbättras och trygga anställningsvillkor skapas. Anställningsvillkor och arbetsmiljö är avgörande för att människor ska vilja arbeta inom vården och omsorgen om äldre. Konkret betyder det att tillsvidareanställning och heltid bör vara norm, vilket kommunen kommit långt med. En god arbetsmiljö innebär scheman som ger kontinuitet för både den äldre och personalen. Det ska vara möjligt att kombinera arbete och fritid. Tid ska finnas för återhämtning.

2 Uppdrag och syfte

21 december 2022 gav Socialnämnden socialchefen uppdraget att ta fram en projektplan för ett sänkt arbetstidsmått som i en första etapp ska gälla Åkerbohemmet.

Projektet innebär att heltidsanställda som önskar ska arbeta 85 % med bibehållen heltidslön.

Syftet är att ge medarbetarna inom äldreomsorgen ökad möjlighet till återhämtning och göra arbetet mer attraktivt.

3 Mål och önskad effekt

Den önskade effekten genom ökad återhämtning är minskad sjukfrånvaro och därmed minskade vikarie- samt övertidskostnader. Attraktivare arbetsplats ökar andelen sökande vilket underlättar vid rekrytering. Att flera väljer att arbeta heltid är ytterligare en önskad effekt.

Mål:

- Totala frånvaron minskar med 1,5 % jämfört med föregående år (2022) Utfall 16,31
- Korttidsfrånvaron minskar med 1 % jämfört med föregående år (2022) Utfall 4,78
- Övertidskostnaden (tkr) minskar med 20 % jämfört med föregående år (2022) Utfall 4,78
- Ökad andel utbildad personal ska öka, jämfört med föregående år (2022) Utfall 51,2
- Friskindex i Populum ska öka, jämfört med senaste mätningen (61)
- Fler medarbetare arbetar heltid, jämfört med föregående år (2022) Utfall 23
- Fler ansökningar till utannonserade tjänster, jämfört med föregående år (2022) Utfall 17

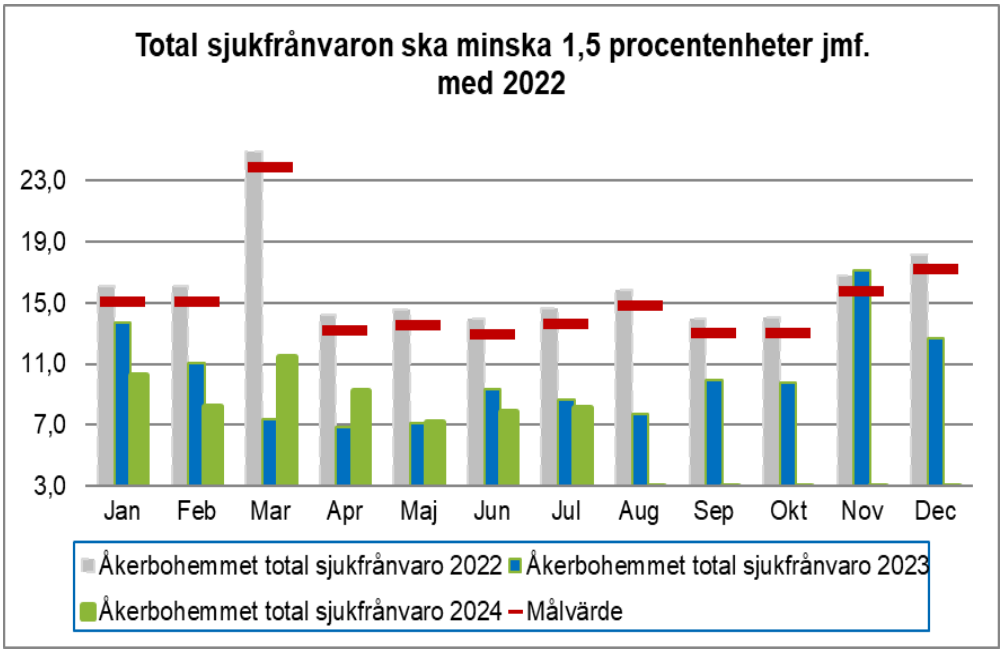
4 Uppföljning

4.1 Måluppfyllelse

Nedan visas diagram på sjukfrånvaro samt kostnader för övertid och sjuklön före och efter projektets start.

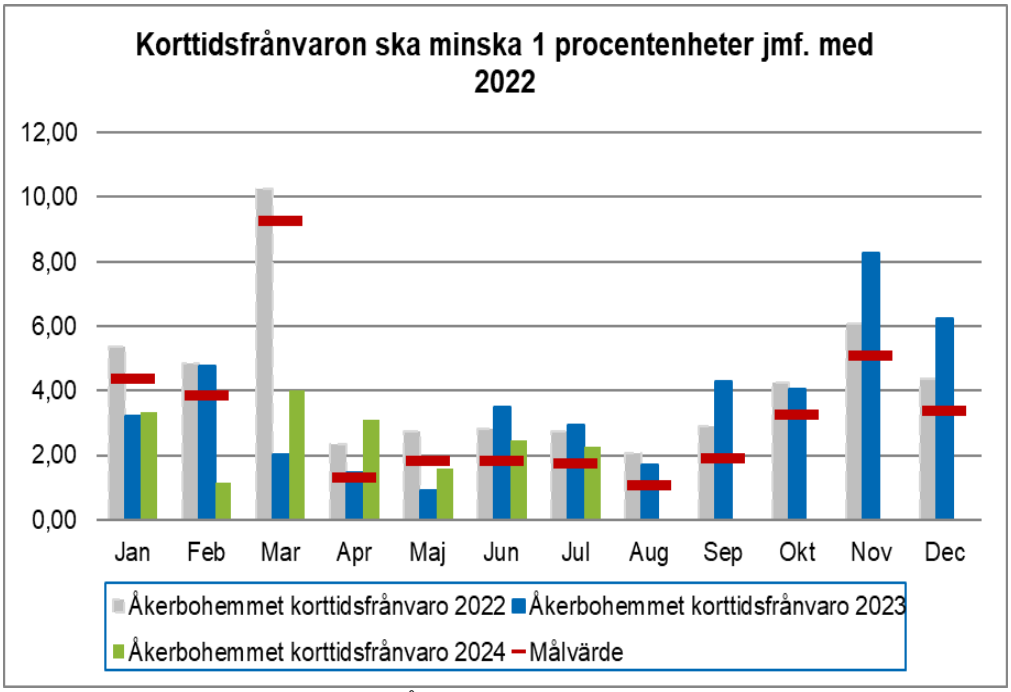
Total sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron per månad har minskat med 8,8 procentenheter under projektets tid. Målvärdet är 1,5%, därmed är målet uppfyllt.



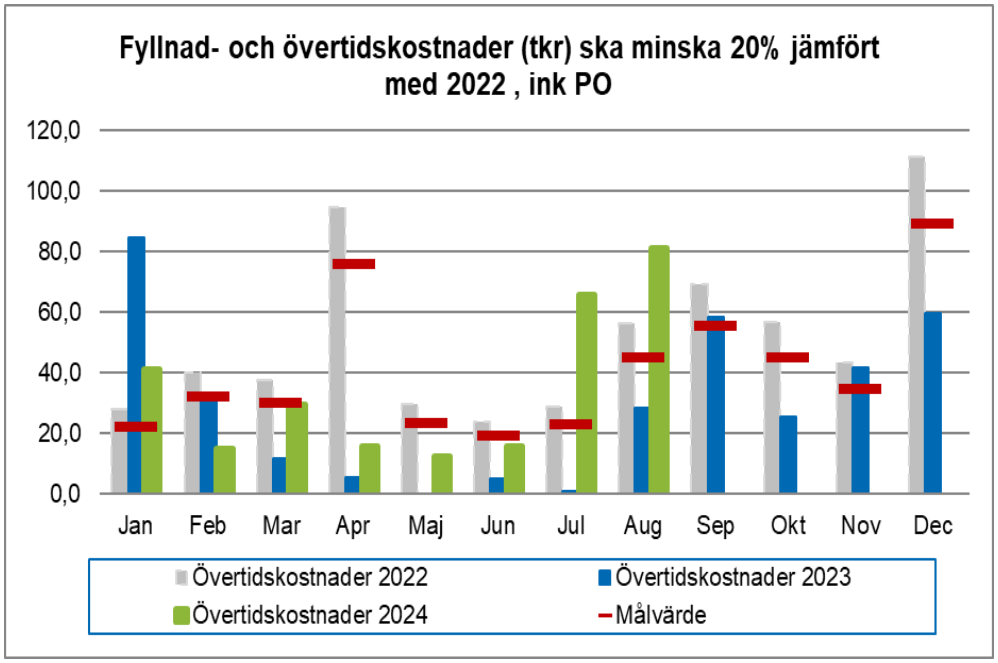
Korttidsfrånvaro

Korttidsfrånvaron per månad har minskat med 1.8 procentenheter under perioden för projektet. Målvärdet är 1,0%, därmed är målet uppfyllt.



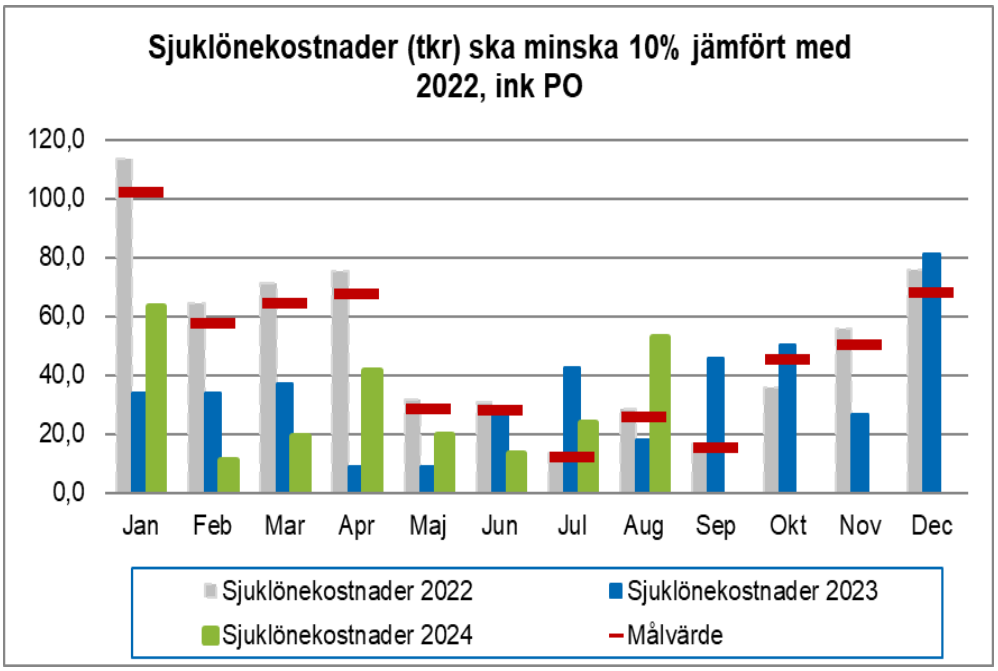
Övertidskostnader

Kostnaden för fyllnad- och övertid har minskat med 44% under perioden mars 2023 till augusti 2024. Målet är uppfyllt.



Sjuklönekostnad

Sjuklönekostnaden har minskat med 32% under perioden mars 2023 till augusti 2024. Målet är uppfyllt.



Friskindex

Friskindex från mätningar i Populum har ökat från 59 till 67 vilket även kommer fram i mätningarna. Samtalsklimatet i en av arbetsgrupperna påverkar resultatet negativt.

Andel undersköterskor

Andelen undersköterskor har ökat med 11,6 %. Målet uppfyllt

Heltidsanställda

Antalet heltidsanställda har ökat från 23 medarbetare till 28 medarbetare och därmed uppfylls målet.

4.2 Ekonomisk analys

Lönekostnaden för de 15% av lönekostnaden som bibehålls är för perioden mars 2023 – augusti 2024 totalt ca 3 mkr.

Sjuklönekostnaderna har under projektet minskat med 32 %. Vinsten i minskad sjukfrånvaro för perioden mars 2023 – augusti 2024 är 280 tkr.

Övertidskostnaderna har under projektet minskat med 44 %. Vinsten i minskade övertidskostnader för perioden mars 2023 – augusti 2024 är 387 tkr.

Det innebär att totala kostnaden för projektet under perioden mars 2023 – augusti 2024 är 2,3 mkr.

Den obokade resurstiden per månad har minskat i snitt med 21% under perioden mars 2023 till aug 2024. Obokad resurstid per månad uppgår efter projektets start till i snitt 76 timar per månad.

Vikariekostnader har minskat med 5,8% under projektets period.

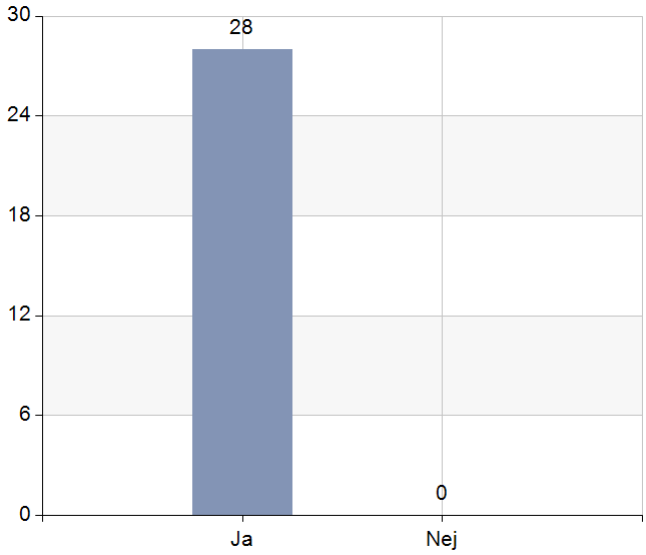
4.3 Medarbetarnas upplevelse

Medarbetarna har fått möjlighet att svara på en enkät gällande projektet. Svarsfrekvensen är 100%.

Känner du till projektets mål?

Namn	Antal	%
Ja	28	100
Nej	0	0
Total	**28**	**100**

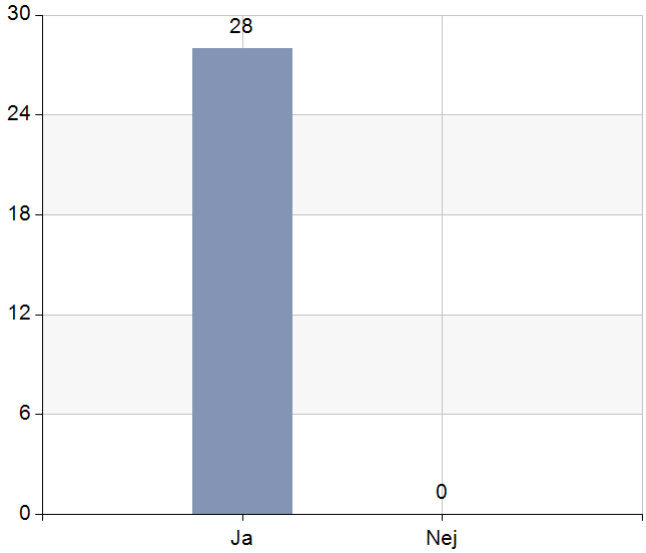
Svarsfrekvens
100% (28/28)



Upplever du att du får mer återhämtning som resultat av minskat arbetstidsmått?

Namn	Antal	%
Ja	28	100
Nej	0	0
Total	**28**	**100**

Svarsfrekvens
100% (28/28)



Kommentar
Absolut! Man är piggare och gladare när man kommer hem. Man är piggare och gladare på jobbet
Kortare dagar gör att återhämtningen hemma går fortare och jag hinner umgås med familjen.
Självklart, piggare både hemma & på arbetet. Förut kändes det som att man var på jobbet jämt.
Upplever stor skillnad. Får mer tid att hinna återhämta mej hemma vilket ger att jag gladare och piggare på jobbet. Även om det är hög vårdtyngd på jobbet är det lättare att ta sej an jobbet när man känner sej riktigt utvilad.
Ja absolut, känner mig mkt piggar när man kommer hem. Mer tid för återhämtning. Känner mig gladare & mera aktiv när jag arbetar. Upplever hela arbetsplatsen mera positiv. Vilket dom boende säkert, känner av. Ett plus är också, att man får betalt som man arbetar heltid. Vilket jag inte gjorde innan.
En stor skillnad, bara positivt med kortare arbetsdagar. mera ork och större tålamod. hoppas verkligen att det fortsätter. dels för sin egen och arbetslagets ork till att göra ett bra jobb så att våra boende får det bästa av oss.
Absolut! Man känner sig mycket piggare och nöjdare.
Att äntligen känna att man är piggare och orkar med familj, aktiviteter som ger energi och livskvalitet mot förut då man inte orkade med något alls efter jobb och ofta tackade nej till roliga saker pga trötthet.
Det är en stor skillnad. Vissa dagar kan vara en fysisk och/eller psykisk utmaning. Att jobbar 7 timmar istället för 9 timmer är betydande och ge möjlighet för en bra återhämtning.
Jag tycker att jag orkar med arbetet och fritiden mer nu än innan förut kom man hem från jobbet helt slut. Att jobba inom demensvård är mycket betungande psykiskt så att gå ner från heltid till 85% har haft en positiv verkan på mitt mående. Projektet har också gjort att man pratar mycket positivt om kommunen som arbetsgivare samt så tror jag att minskad arbetstid med bibehållen lön är ett steg i rätt riktigt för att kunna bevara den goda vård vi har på goda vård erbjuder på Åkerbohemmet.
Eftersom jag har jobbat 100% I botten och nu jobbar jag 85% och hinner jag att få vila och återhämtar min kropp.
Det vore jättebra om det fortsätter med minskat arbetstid, man har tid för återhämtning.
Jag känner mig är piggare vilket underlättar mina arbetsuppgifter.

Det gör en sådan enorm skillnad att inte jobba heltid, det är ett väldigt krävande jobb att arbeta med dementa, så återhämtningen är så viktig för att man ska orka att göra ett bra jobb.
Jag blir piggare och mer gladare när kommer tiölbaka på mitt jobb
Som småbarnsmamma har jag aldrig mått bättre. Tack vare projektet så går det att få till ett bra schema trots 11 timmars regeln.. om projektet inte skulle fortsätta vet jag helt ärligt inte hur jag ska få ihop en vardag med två små barn som går på förskola och som ensamstående i veckorna (min man jobbar på annan ort i veckorna). Jag var påväg att börja studera men projektet gjorde att jag valde att stanna och jag är så glad för det för att livskvalitén har aldrig varit bättre. Jag tror att förkortad arbetstid är något som måste till för att få personal att orka arbeta inom vården. Att jobba och ta hand om människor är betungande.. men tack vare förkortad arbetstid så orkar man.. min personalgrupp är så glad och mår så bra! Det är en himla löneförmån att få jobba 85 med bibehållen heltidslön.
Jag känner en stor skillnad! Man hinner träna efter jobb och ändå hinna göra middag till familjen. Mer kvalitetstid.
Min arbetsdag känns lättare, mer positiv att se fram mot. Både att gå till jobbet och under arbetsdagen. När jag går hem så känns det lättare, finns mer tid till annat. Mentalt motiverad att tänka vad jag vill göra med min fritid.
Stor skillnad. Att kunna känna att man inte är "helt slut" av att jobba sina 8-8,5 timmar, då kroppen och huvudet ej har mkt kvar att ge när man kommer hem. Vi jobbar med svårt sjuka, ibland utåtagerande personer, och det kräver mkt av oss.
Man orkar mera på ett annat sätt. Mer tid för återhämtning.
Det märks positivt för mig både fysiskt och psykiskt.

Analys av resultat

Enkätresultaten visar en entydig åsikt bland respondenterna angående effekten av minskat arbetstidsmått på deras återhämtning. Med 100% av svaren som indikerar ett "Ja", kan vi tolka att alla deltagare i undersökningen upplever att de får mer återhämtning som ett resultat av minskade arbetstider. Detta resultat är mycket signifikant eftersom det inte finns någon variation i svaren; ingen av respondenterna upplever att minskningen av arbetstiden inte har bidragit till ökad återhämtning.

Denna enhetliga respons kan spegla en stark positiv uppfattning om arbetslivsbalans och välbefinnande som följer av reducerade arbetstimmar. Det kan antyda att minskningen av arbetstiden möjligtvis är tillräcklig för att märkbart påverka individernas personliga och kanske även professionella

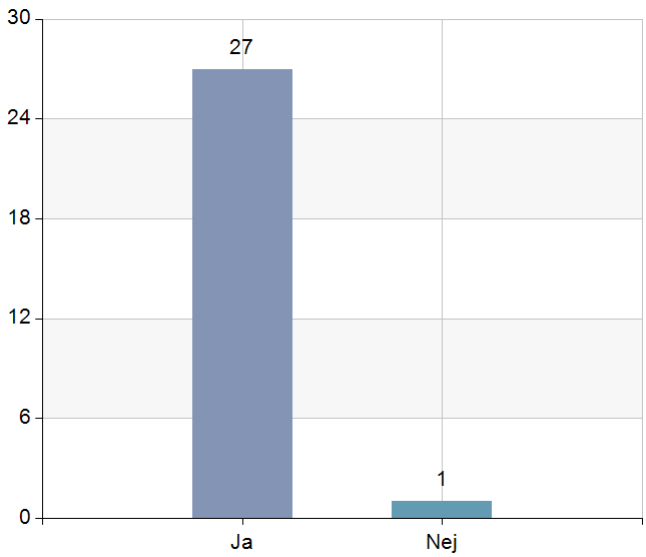
liv, genom att ge dem mer tid för vila och återhämtning. Detta kan i sin tur leda till ökad produktivitet och arbetsglädje när de är på jobbet.

Resultatet kan också användas för att argumentera för politik eller arbetsplatsstrategier som främjar kortare arbetsveckor eller mer flexibla arbetstider. Eftersom alla respondenterna upplever en positiv effekt av minskade arbetstider på deras återhämtning, kan detta vara en indikation på att sådana åtgärder kan vara fördelaktiga för en bredare population. Det är dock viktigt att notera att denna enkät endast visar respondenternas upplevelser och inte nödvändigtvis objektiva mätningar av arbetsprestation eller hälsa, vilket skulle kräva en mer omfattande studie för att fastställa.

Upplever du mindre stress som resultat av minskat arbetstidsmått?

Namn	Antal	%
Ja	27	96,4
Nej	1	3,6
Total	**28**	**100**

Svarsfrekvens
100% (28/28)



Kommentar
Stress/ångest har minskats eftersom jag har mer tid till återhämtning och tid att göra delar av det som kan bidraga till stress. Umgänge, dagligt pyssel i hemmet, trädgården mm
Då man känner sig mer utvilad tar stressen inte på en på samma sätt.
Jag upplever att jag fått mer balans mellan privatliv och yrkesliv. Jag har tid för återhämtning vilket gör mej till en gladare och "mer på" helt enkelt. Även om en dag kan vara stressig så hanterar jag den med tålamod och känslan av att allt "är tungrott och svårabetat " har släppt, jag har ett helt annan lösningsorienterat synsätt numera. Ett synsätt jag är mycket stolt över att jag utvecklat, arbetet känns roligt igen. Jag är glad när jag är på jobbet och jag är glad när jag är hemma. det finns en balans.
ja, inte lika stor mental påfrestning.

Absolut
Jag upplever mig mindre stressad p.g.a. bra återhämtning och att jag vet att jag inte har bara långa arbetspass. Jag kan hantera påfrestande situationer med mer tålamod och kraft som har också en bra effekt på våra omsorgstagare. Som ett resultat kan vi ge de en bättre personcentrerad vård. Om vi visar glädje, bra kroppsspråk och ro - även i stressande situationen - så sprider det det sig även till omsorgstagare. Och det är särskild viktig för personer med demenssjukdom. HÖG KASAM
Ja, jag upplever mindre stress samt att jag hinner att återhämta mig.
Absolut, man har mer tid att vila och att återhämta sig.
Resultatet var bra. Jag känner mig lugn och kan koncentrera och fokusera på mina arbetsuppgifter bättre.
Det är en enorm skillnad!
Med den vårdtyngden vi har på demensen där det kan bli väldigt stökigt och oroligt så är det verkligen en "livlina" i längden med minskat arbetstidsmått.
Arbetar mer motiverat, kan ge mer under kortare tid. Upplever mig själv lugnare.
Mindre stress, och framförallt mer tålamod. Mer arbetsglädje, och mer initiativtagande, utanför det vi "måste" göra.
Betydligt mindre och jag känner att min stresshantering även har förbättrats.

Analys av resultat

Enkätresultaten visar en mycket stark tendens där en överväldigande majoritet av respondenterna, 96,4%, upplever mindre stress som ett resultat av minskat arbetstidsmått. Detta indikerar att för de flesta individer har en reduktion i arbetstiden haft en positiv effekt på deras stressnivåer. Endast en mycket liten andel, 3,6%, rapporterar att de inte upplever någon minskning av stress trots minskade arbetstider. Denna data kan tolkas som att det finns en stark korrelation mellan minskade arbetstider och minskad stress bland de tillfrågade.

Den allmänna attityden som kan utläsas från dessa resultat är att minskning av arbetstid är en effektiv åtgärd för att minska stress bland arbetstagare. Detta kan vara en indikation på att arbetsbelastning och arbetstid är signifikanta faktorer som bidrar till stress på arbetsplatsen. Att 96,4% av respondenterna upplever en positiv effekt på sin stressnivå genom minskade arbetstider kan peka på att många arbetstagare kanske tidigare

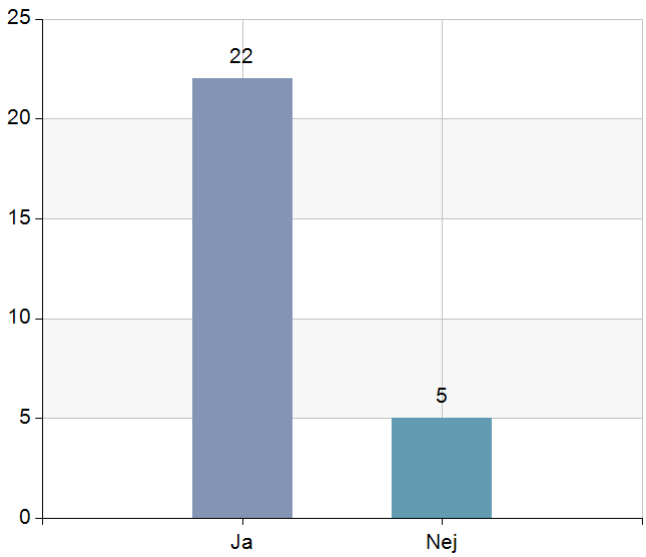
arbetade under förhållanden som var för stressande, vilket kan ha påverkat deras hälsa och välbefinnande negativt.

Det är också värt att notera att även om en mycket liten minoritet (3,6%) inte upplever någon förändring i stressnivåer, så är detta resultat viktigt att beakta. Det kan finnas andra faktorer som påverkar dessa individers upplevelse av stress som inte direkt relaterar till arbetstidens längd. Detta kan inkludera arbetsuppgifternas natur, arbetsmiljön, personliga förhållanden eller andra arbetsrelaterade stressfaktorer. Sammantaget visar resultaten dock tydligt att för majoriteten av de tillfrågade är minskad arbetstid en betydande faktor för att minska stress.

Har din sjukfrånvaro minskat som resultat av minskat arbetstidsmått?

Namn	Antal	%
Ja	22	81,5
Nej	5	18,5
Total	**27**	**100**

Svarsfrekvens
96,4% (27/28)



Jag är sällan sjuk redan innan. En rejäl luftrörskatarr av förkylning/ år. Ska ta influensa spruta till hösten och hoppas slippa även den sjukfrånvaron.
Jag var inte så mycket sjuk innan. Har jag varit sjuk är det något som smittats via arbetet.
Både ja och nej, jag har aldrig haft någon speciell sjukfrånvaro att tala om, blir jag sjuk är jag hemma, är jag inte sjuk är jag på jobbet. Har igenomsnitt ca 3-5 sjukdagar per år och jag tror inte att projektet har haft nån direkt inverkan på just den frågan (iaf när det gäller mej) men jag upplever att fler av mina kollegor har mer frisknärvaro än innan projektet. Vi mår bra av det här. Finns inget negativt med den här förmånen, bara vinnare.
Är nästan aldrig sjuk. 1, 2 gr om året.
svårt att veta. var sällan sjuk innan heller. vi är en frisk avdelning.

För mig är just ingen skillnad då jag nästan aldrig är sjuk.
Jag har haft turen att inte vara sjuk så mycket varken innan eller efter projektet starta. Jag trivs mycket bra i min personalgrupp och chef vilket gör att man håller sig frisk.
Har blivit sjuk så sällan
Aldrig har blivit sjuk skriven sedan jag har börjat jobba här tröts att jag känner mig slut i kroppen och var stressad på jobbet.
Jag tycker det har gjort en stor skillnad och att man känner sig mer frisk samt att man orka mer.
Resultatet var positiv, Jag känner mig piggare och jag blir sjuk sällan.
är sällan sjuk men tror den blivit ännu mindre.
Jag har inte varit mycket sjuk innan, så nej. Men ska man gå tillbaka till heltid igen så tror jag att sjukskrivningarna kommer öka med tanke på den vårdtyngd som det är.
Kan inte svara ja el nej för jag är sällan sjuk.
Min sjukfrånvaro har minskat drastiskt tack vare mer återhämtning samt mindre stress.

Analys av resultat

Enkätresultaten visar en tydlig tendens där en överväldigande majoritet av de svarande, 81,5%, upplever att deras sjukfrånvaro har minskat som ett resultat av minskat arbetstidsmått. Detta indikerar att en förkortning av arbetstiden kan ha en positiv effekt på medarbetarnas hälsa eller deras upplevelse av hälsa, vilket i sin tur kan leda till färre sjukdagar. Denna höga procentandel av positiva svar kan spegla att arbetstagarna känner sig mindre stressade, mer balanserade och möjligen mer motiverade i sitt arbete när de arbetar färre timmar.

Å andra sidan, 18,5% av de svarande upplever inte att deras sjukfrånvaro har minskat trots minskat arbetstidsmått. Detta kan tyda på att det finns andra faktorer som påverkar sjukfrånvaron som inte direkt relaterar till arbetstidens längd. Det kan inkludera arbetsmiljö, arbetsbelastning under de timmar som arbetas, personliga hälsoproblem eller andra externa stressfaktorer som inte adresseras enbart genom att minska arbetstiden.

Sammanfattningsvis visar enkätresultaten att en minskning av arbetstiden potentiellt kan ha en positiv inverkan på sjukfrånvaron för en stor del av arbetskraften, men det är också viktigt att notera att det inte är en universell lösning för alla individer. Denna information kan vara värdefull för arbetsgivare eller policyutvecklare som överväger att implementera eller

utvärdera arbetsreformer riktade mot att förbättra arbetstagarnas hälsa och välbefinnande.

Vilka andra positiva effekter har du upplevt för egen del?

Generellt att de speglar sig på resten av personalen, som verkar mer motiverad och piggare.
Är mycket piggare på jobbet, Är bättre och mer energisk med aktiviteter
Tycker att gemenskapen på arbetet blivit ännu bättre, vi är inte lika stressade och slutkörda. Arbetet är tungt och kroppen behöver vila, det får vi alla nu utan att behöva gå ner i arbetstid och förlora inkomst. Tiden för återhämtning är otroligt viktig och likaså att man kan leva på sin lön. Det är en ovärderlig förmån att få jobba så här.
Är mycket trevligare mot mina anhöriga & känner inte irritation bara de pratar med mig.
Jag vet inte vad jag ska börja.. Jag är en stolt undersköterska som känner att jag gör skillnad varje dag jag är på jobbet. Jag har fina kollegor och bra chefer. Men åren innan projektet har varit tunga, jag har upplevt en maktlöshet och att jag inte blir hörd när jag berättar om hur mitt yrkesliv är. Men så kom det här, äntligen var det "nån" som lyssnade på oss ! Nån som var villig att aktivt engagera sej och vågade testa nya vägar för att skapa en arbetsmiljö som fungerar. Ett arbetssätt som känns modernt och nytänkande. Det är ingen hemlighet att vården i Sverige går på knäna, vi alla läser det i media och ser det på tv:n flera gånger i veckan om inte varje dag. Alla vet att något måste göras för att locka folk till att vilja jobba inom vården och utbilda sej men ändå står debatten still. Lönerna är låga, arbetstiden är ojämn och innebär att man jobbar både röda dagar, helger och kvällar. Med det här projektet har Borgholms kommun visat att de är villiga att testa något nytt och de lyssnar på sina medarbetare, det är en sådan arbetsgivare man vill ha. Känner mig stolt över att var en kugge i hjulet.
Hade inte orkat arbeta 100% med dagens vårdtyngd. Känner mig gladare över lag. Familjen tycker det är positivt.
*Minskad stress/oro/ångest över att gå till jobbet. *Ökad känsla av trygghet och livskvalitet såväl på som utanför jobbet.
mera energi både på jobbet och den egna fritiden.
Man känner sig nöjdare, man få mera fritid, mer tid till barnen, man skulle inte orka jobba heltid med småbarn men 85 känns så bra! Projektet gör det möjligt. Det gör att man stanna kvar på jobbet också, det blir attraktivare. Man känner sig gladare och orkar mera.
Man är gladare och piggare, har fått ett liv utanför arbetet. Man har mer energi på arbetet då dagarna är kortare än förr.

För mig har det även en positiv effekt på mitt privatliv. Arbeta heltid utan projekt betyder ingen ork att göra något när man kommer hem. Det har hänt ofta att jag inte ville prata med någon, ville bara ha det lugnt. Var på dålig humor, hade ofta ont i kroppen. Lust att gå till jobbet var rätt låg. -> Allt är borta nu och jag känner mig riktig bra och frisk. Gå till jobbet med glädje! Jag är faktisk stolt över att "min" kommun ge möjlighet att arbeta med förkortat arbetstid. Inom vården är det mer än aktuellt att det behövs bättre arbetsvillkor. Jag sprider ut min glädje över min kommun, att jag jobbar bara 85% heltid, har arbetsglädje och att kommunen har reagerad så tidig och tog emot våra synpunkter. Så otrolig bra! Och det är så viktig, framför allt hos oss i kommunen som har högst andel äldre i hela landet. Och andelen ökas ännu mer i framtiden. Bra att locka folk att jobbar och bor här. Bra prestige för kommunen i landet. Det gör mig stolt!
Mer återhämtning, presterar bättre på jobbet med våra boenden, är bättre kollega, man kommer hem men har fortfarande energi.. har mer motiverad i jobbet och i beslut som berör arbetet, orkar träna efter mitt arbetspass eller innan.
Piggare , gladare , mer effektiv ,
Kroppen har möjlighet att återhämta sig, man kan ha mer tid i den privata liv man har, mindre sjukfrånvaro i helheten och tom. ger det mer också för finansiellt aspekten.
Nu upplever jag har mer tid i mitt privat liv och mindre stress för min del.
Man orkar mer, minskat stress, man är glad när man börja jobba, tid för återhämtning, minskat oro och att man känner sig nöjd.
Jag trivs mycket bra på min avdelning och känner mig inte trött på jobbet.
Jag har fått mer tid med familjen, vilket gör mig gladare och mindre stressad, då mår familjen också bättre ,man blir även en bättre arbetskamrat om man mår bättre. man gör ett bättre jobb, då mår de boende också bättre och anhöriga blir nöjda. kan räkna upp hur många fördelar som helst.
Ser även på andra att dom kanske är lite mindre trötta.
Jag blir piggare än förut och kommer hem tidigare och ha mer tid med familjen.
Minskad stress, bättre balans mellan jobb och fritid… man orkar med jobbet mycket bättre!
Man kommer piggare och orkar hålla sig alert hela passet igenom. Man är inte helt slutkörd i huvudet och kropp när man kommer hem och ska ha kvalitetstid med familj också. Man har lite kvar i tanken.

Mina kollegor är pigga och glada. Inte så mycket negativa diskussioner
Mer hållbart både i arbetsmiljö och på fritiden. Gladare, mer arbetsglädje. Positiva saker föder mer positiva saker. Vi har kul på jobbet, det känns meningsfullt. Lättare att hålla sig till fattade beslut, då man verkligen känner sig priviligierad och sedd och lyssnad på.
Man mår bättre och är piggare. orkar mera och känner sig mindre stressad. Mer tid för återhämtning.
Min hälsa har förbättrats både fysiskt och psykiskt. Jag har fått det lättare att hantera stressiga situationer så att jag inte mår dåligt av dem. Jag känner mig även mer energisk.

Har du upplevt några negativa effekter?

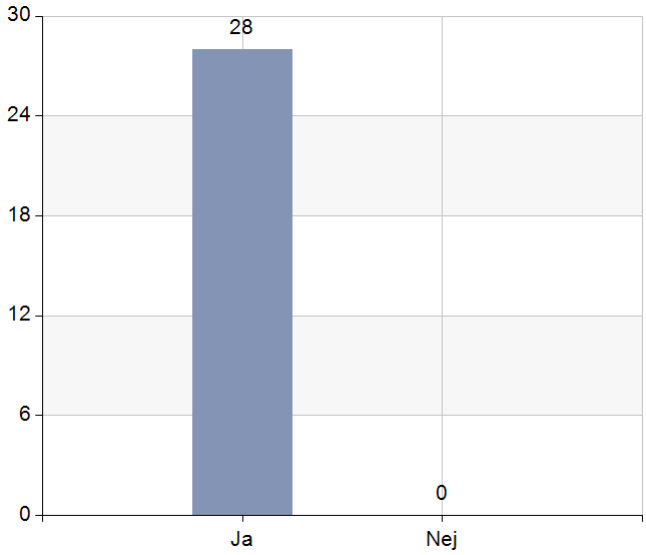
Nej
Nej inga.
Nej.
Nej
Att i början projektet gick sjukskrivningen ner, men att den senare gick upp igen. Dock inte på alla avdelningar.
Nej.
Inga alls
Nej, det ända är att vi är rädda att vi inte få fortsätter med projektet. Då slutar kanske värdefulla arbetskollega och flyttar härifrån. Finns absolut inget negativt med projektet!
Nej
NEJ
Nej! Bara positivt
Nej, det har jag inte upplevt just nu i allafall
Nej bara bra.
Nej, bara positiva effekter upplevde jag .
Nej, det har jag inte upplevt.
Nej absolut inte
Nej.

Nej, bara positivt
Inga alls
Oro för att det ska tas bort Andra arbetsplatser ser att vi har en förmån som de inte har.
Faktiskt inte. Bara när tankarna dyker upp då och då att detta kan tas bort igen. DET ger en stress.
Nej
Nej, inga negativa effekter alls.

Ett av målen var att öka deltagande i trivselenkäten. Har du regelbundet svarat på trivselenkäten i Populum?

Namn	Antal	%
Ja	28	100
Nej	0	0
Total	**28**	**100**

Svarsfrekvens
100% (28/28)



Vilka risker ser du om projektet inte blir förlängt?

Tillbaks med högre sjukfrånvaro,mer stress,mindre återhämtning....de fattas folk inom vård och omsorg så man måste vara rädd om personalen som sliter och är fantastiska på alla sätt.
Att människor kommer sluta.
Stress, att man inte orkar med sjukskrivningar som följd man blir tröttare hemma Dyrare med obokade resurstimmar
Jag tror att eftersom jobbet är så tungt som det är så kommer kroppen inte orka arbeta 100% stressen kommer tillbaka eftersom jag inte hinner med att återhämta mig. Om jag måste gå ner i tid för att orka så kommer jag inte ha råd att bo kvar så då får jag nog lov att sälja mitt hus och flytta

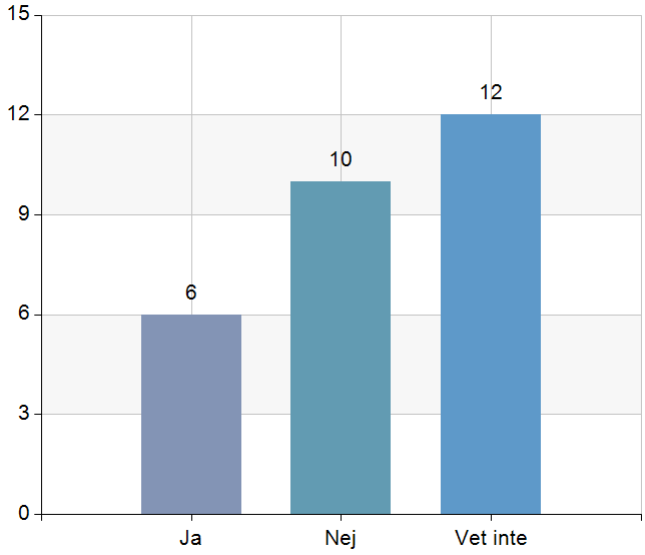
till fastlandet. Det är tankar som kommer mest hela tiden nu när vi inte vet.
På riktigt så vet jag inte om jag orkar arbeta de pass som det kommer att bli igen. Jag kommer nog att lämna omsorgen då detta är väldigt tungt & krävande. Är inte värt det då lönen ej är så positiv.
Ökad resurstid, vilket kommer generera kostnader när vi blir obokade. Nedstämdhet, att något så positivt inte får fortsätta, jag vill inte ens tänka tanken. Kommer kännas blytungt att återgå till det gamla schemat. Ser även en risk att kollegor slutar, det är projektet som bidrar till att man vill jobba just här. Det är en riktig fjäder i hatten för B-holms kommun. Avsluta det inte, utöka istället mer fler arbetsgrupper, vi kommer vinna på det i alla i slutändan, helt övertygad.
Fler sjukskrivna, tror flera kommer att gå ner i tjänst. Arbetsrelaterad värk i kroppen, kommer att öka. Några kanske byter arbete.
*Utarbetad och missnöjd personal ger sämre patientsäkerhet. *Ökade sjukskrivningar. *Interna konflikter.
jag tror att det kommer att bli sjukskrivningar. dels för att jobbet är tungt och stort tålamods krävande på demensavdelningen. det kommer säker minska arbetsglädje och då inte bara på avdelningen. mer osäkerhet då det kommer att bli mera resurs, svårare att få ett bra schema, svårare att hitta bra personal som håller och stannar på arbetet. svårare att ställa upp och hjälpa till i alla led. "vi känslan" kommer att minska. känns omotiverat att hjälpa till med alla ansvar och åtaganden.
Att folk väljer och flyttar härifrån. Då blir det ännu tuffare att bemanna, sjukskriva kommer öka igen.
Sjukskrivningar kommer gå upp markant. Stressen kommer att öka. Personal kommer få tillbaka smärta i kroppar som tidigare vilket idag har minskat som jag hört och känner för min egen del också har minskat.
Att jag inte orka jobbet fysisk och psykisk. Att jag inte kan utföra ett bra jobb. Vill att omsorgstagare mår bra, men tror att jag inte kan ge den vården som de behöver. Bli krångligt med schema (dyra resurser). Fundera att byta jobb. Inte attraktiv längre för att det är för lågt betald, dåliga villkor. Inte långt till Kalmar... Vi behöver locka folk att bo permanent i kommunen. Vi behöver inte bara bostäder (som är även en viktig punkt framför allt i Löttorp som har så en fin skola), utan även attraktivt jobb. Om projektet inte bli förlängt, så ser framtiden svart ut...tyvärr.

Blir svårt att rekrytera personal.
En mindre glad och motiverad personalgrupp, vid sjukdom kommer man absolut inte orka gå kort vilket man orkar nu då och då, schemaläggningen kommer bli mycket svårare att få ihop, trots 11 timmarsregeln så har vi fått ihop ett bra schema tack vare projektet 85%, mer sjukskrivning då vårdtyngden har ökat radikalt.
Sjukskrivning, mer tröt, mindre effektiv.
Säkerligen kommer det att öka sjukskrivningar igen för att man jobba för mycket sedan hinner inte kroppen och själen att återhämta sig och då kostar det mycket för att kostnader till ordinary personal som ska ställa upp och jobbar och det blir inget bra arbetslockande till arbetsmarknaden för att få nya personal att jobba hos oss.
Risken är att sjukfrånvaron kommer att återgå igen och det blir slitsam för oss igen. Sist men viktigt att vi får mindre tid igen för vårt privata liv.
Mycket sjukfrånvaro, man känner sig mer trött och orkeslös. Förlorar personal, minskat glädje på jobbet och mer stress samt att minskat tiden för återhämtning. Dålig humor på grund av ett påfrestande jobb.
Ordinarie personalen kommer att jobba övertid men många orkar inte. Visa personal kanske bli sjuk eller få byta jobb.
jag behöver arbeta heltid,så jag kommer bli tröttare och må sämre,vilket kanske gör att jag inte orkar göra ett lika bra jobb som jag gör nu.risken finns också att jag ser mig om efter annat jobb
Mer sjukfrånvaro.
Att sjukskrivningar ökar pga slutkörd personal.
riskerar att sjukskrivningen ökad för personalen för att vi inte orkar jobba långa pass.
Omotiverad personal, sjukskrivningar samt kanske mer personalomsättning.
Jag är rädd för att det skulle vara ett riktigt dråpslag för mig och många av mina kollegor. Folk kämpar för att orka med 100%.
Svårt att gå tillbaka, kommer skapa många negativa reaktioner. Missnöjda kollegor, sjukskrivningar Kommer kännas tungt att behöva arbeta mer tid.
Allt man helt enkelt tappar gnistan. Ökade sjukantal. Mindre arbetsglädje, som påverkar kvalitén på jobbet. "man gör bara det man måste"

Ekonomiskt bortfall-oro för det. Att kroppen ej ska hålla. Ökad stress igen.
Att det kommer att kännas mycket tyngre att återgå till heltid.
Att falla tillbaka till sämre mående igen. Detta projekt har varit en livräddare för mig och mitt mående både fysiskt och psykiskt. Samt pga bättrat mående, har ökat min trivsel på arbetsplatsen otroligt mycket.

Kommer du att återgå till den anställningsgrad du hade innan projektets infördes?

Namn	Antal	%
Ja	6	21,4
Nej	10	35,7
Vet inte	12	42,9
Total	**28**	**100**



Svarsfrekvens
100% (28/28)

För mig personligen har projektet varit superbra och jag är stolt över att vi fick det här projektet. 85 % är perfekt. Man kan balansera Arbetsliv/ Hemmaliv
Måste jobba 100% då jag ej har råd att gå ned i tid.
Nej kommer gå ner i tjänst
kanske...ekonomiskt känner men sig tvingad. men kroppen och psyket vill inte det.
Jag är en som kan tänker mig flyttar och jobba i en annan kommun med bättre lön om projektet inte kommer att fortsätta.

Jag hade tjänst ledigt viss procent innan projektet. Kommer inte återgå till 100%
Måste jobba 100% för att jag behöver lönen (och pension). Men jag vet inte hur länge jag orka...
Jag anställd till 100% i botten men kommer att gå ner till 80% Så att jag kommer att orka jobba mer tills minst 30 år till inom vården som jag älska
Men jag måste för att liva och försörja min familj.
Jag hoppas att politiker förstå oss och tänka på hur vårt jobb är tungt och påfrestande.
jag måste jobba så att jag får heltidslön
Jag kommer gå ner i tid, eftersom jag känner att heltid blir mer än jag orkar.
Har arbetat heltid innan.
Vill ej känna att jag "måste", ger stress att tänka så. Kan inte svara på det nu. Känns tungt isf.
Om projektet avslutas så är det det jag måste göra.

Analys av resultat

Enkätresultaten visar en tydlig osäkerhet bland svarspersonerna angående deras framtida anställningsgrad efter projektets införande. Den största andelen av respondenterna, 42,9%, har svarat "Vet inte", vilket indikerar en hög grad av osäkerhet eller tveksamhet kring huruvida deras arbetsförhållanden kommer att återgå till det normala eller ej. Detta kan tyda på att projektet har skapat en situation där många anställda känner sig osäkra på sin framtida arbetsstatus, eller att de inte har tillräckligt med information för att göra en välgrundad bedömning.

Å andra sidan visar enkäten att 35,7% av respondenterna inte planerar att återgå till sin tidigare anställningsgrad. Detta är en betydande andel och kan antyda att projektet har haft en varaktig effekt på deras arbetsvillkor eller att de har anpassat sig till en ny arbetsrealitet som de föredrar eller finner mer hållbar. Denna grupp kan ha funnit alternativa arbetsarrangemang som bättre passar deras nuvarande livssituation eller personliga preferenser.

Endast 21,4% av de tillfrågade har svarat att de kommer att återgå till sin tidigare anställningsgrad. Detta är den minsta gruppen bland de tre svarsalternativen, vilket kan tyda på att en minoritet av de anställda känner att de kan eller vill återgå till sina tidigare arbetsförhållanden. Detta kan spegla en förändring i arbetsmarknaden eller i individernas personliga eller

professionella mål som en följd av projektets införande. Sammantaget visar resultaten en övergripande osäkerhet och en tendens mot förändring snarare än en återgång till det tidigare normalläget.

§ 92

Diarienummer 2024/42 730 SN

Ung omsorg – för vård och omsorgsboende

Beslut

Socialnämndens arbetsutskott föreslår socialnämnden besluta

att på grund av det ekonomiska läget i förvaltningen avvakta med beslut.

Ärendebeskrivning

Företaget Ung Omsorg skapar meningsfulla möten mellan generationer och ger unga en utvecklande start i arbetslivet. Företaget organiserar ungdomar i grupp som besöker äldreboenden några timmar på helgen, för att genomföra sociala aktiviteter med äldre. Aktiviteten har som syfte att bryta isen där kärnan i verksamheten är mötet mellan de unga och gamla. Ung omsorg har presenterat sin idé för verksamheten som ställer sig positiva till ett samarbete.

Beslutsunderlag

Verksamhetsförslag Ung Omsorg i Borgholms kommun.

Bedömning

Ung omsorg kan skapa förutsättningar för att ungdomar under 18 år får möjlighet att hitta ett meningsfullt extrajobb samtidigt som de utvecklas, kunna ta ansvar och vara del av något framåtsyftande bredvid skolan. Det skapas en guldkant för omsorgstagarna på vård-och omsorgsboenden som ger dem energi och glädje.

De speciella stunder som skapas när unga och äldre möts kan vara en stor inspirationskälla för fler unga att utbilda sig och arbeta i äldreomsorgen. När ungdomarna känner att man gjort stor skillnad för någon annan och att ens insats har betydelse kan det skapa en nyfikenhet kring fler karriärval inom äldreomsorgen.

Konsekvensanalys

Vård och omsorgen står inför stora utmaningar gällande personal och kompetensförsörjningen. Borgholms kommun har i dag den äldsta befolkningen i landet och prognosen, som grundar sig på underlag från SCB, ökar andelen äldre kraftigt de närmsta 5 åren. Det krävs nya arbetssätt för att möta framtidens utmaningar men det behövs även personella resurser. Att på ett strukturerat sätt locka ungdomarna i Borgholms kommun till vårdyrket är en väg att gå.

Kostnaden för första året baseras på antal vård- och omsorgsplatser samt antalet ungdomar som arbetar. För alla tre vård- och omsorgsboenden med 142 platser och 20–24 ungdomar uppgår kostnaden till 523 tkr första året vid uppstart därefter 427 tkr per år.

Dagens sammanträde

Maria Svanborg, verksamhetschef ÄO och HSV föredrar ärendet.

Beslutet skickas till

Socialnämnden

Borgholms kommun

Tjänsteskrivelse

2024-06-26

Ärendenummer
2024/42 730-SN

Till socialnämndens arbetsutskott

Ung omsorg – för vård och omsorgsboende

Förslag till beslut

Socialförvaltningens arbetsutskott föreslår:

att ge förvaltningen uppdraget att skapa ett samarbete med Ung omsorg

att

Ärendebeskrivning

Företaget Ung Omsorg skapar meningsfulla möten mellan generationer och ger unga en utvecklande start i arbetslivet. Företaget organiserar ungdomar i grupp som besöker äldreboenden några timmar på helgen, för att genomföra sociala aktiviteter med äldre. Aktiviteten har som syfte att bryta isen där kärnan i verksamheten är mötet mellan de unga och gamla. Ung omsorg har presenterat sin idé för verksamheten som ställer sig positiva till ett samarbete.

Beslutsunderlag

Verksamhetsförslag Ung Omsorg i Borgholms kommun

Bedömning

Ung omsorg kan skapa förutsättningar för att ungdomar under 18 år får möjlighet att hitta ett meningsfullt extrajobb samtidigt som de utvecklas, kunna ta ansvar och vara del av något framåtsyftande bredvid skolan. Det skapas en guldkant för omsorgstagarna på vård-och omsorgsboenden som ger dem energi och glädje.

De speciella stunder som skapas när unga och äldre möts kan vara en stor inspirationskälla för fler unga att utbilda sig och arbeta i äldreomsorgen. När ungdomarna känner att man gjort stor skillnad för någon annan och att ens insats har betydelse kan det skapa en nyfikenhet kring fler karriärval inom äldreomsorgen.

Konsekvensanalys

Vård och omsorgen står inför stora utmaningar gällande personal och kompetensförsörjningen. Borgholms kommun har i dag den äldsta befolkningen i landet och prognosen, som grundar sig på underlag från SCB, ökar andelen äldre kraftigt de närmsta 5 åren. Det krävs nya arbetssätt för att möta framtidens utmaningar men det behövs även personella resurser. Att på ett strukturerat sätt locka ungdomarna i Borgholms kommun till vårdyrket är en väg att gå.

Kostnaden för första året baseras på antal vård- och omsorgsplatser samt antalet ungdomar som arbetar. För alla tre vård- och omsorgsboenden med 142 platser och 20–24 ungdomar uppgår kostnaden till 523 tkr första året vid uppstart därefter 427 tkr per år.

Beslutet skickas till

Socialnämnden

Maria Svanborg
Verksamhetschef

ung omsorg



Förslag på verksamhet för Borgholms kommun

Bakgrund	sid. 1
Allmänt om Ung Omsorg	sid. 2-3
Vårt arbetssätt	sid. 4-8
Resultat tidigare samarbeten	sid. 9
Verksamhetsförslag	sid. 10-12
Referenser	sid. 13

Benjamin Kainz, Ung Omsorg
073-977 05 57, benjamin@ungomsorg.se

22 november 2023

© 2023 Ung Omsorg

Möten mellan generationer sedan 2007

www.ungomsorg.se

Bakgrund

Socialstyrelsen

”64% som bor på äldreboende besväras av ensamhet varav 19 % gör det ofta.

Vad tycker de äldre om äldreomsorgen, 2023?

Sveriges Kommuner och Regioner

”Antalet anställda i välfärden, inklusive privata utförare, beräknas behöva öka med cirka 132 000 under perioden 2019-2029 och utöver det tillkommer 340 000 pensionsavgångar under samma period, om ingenting förändras.

Möt välfärdens kompetensutmaning – rekryteringsrapport 2020

”Introducera unga tidigt för jobben genom praktik, feriejobb och annat. Kom ihåg att många unga värdesätter personlig ut- veckling, varierade arbetsuppgifter och feedback.

Unga Om välfärdsjobben

äldrecentrum FORSKNING & UTVECKLING

”Såväl personalen, anhöriga och ungdomarna uttryckte att de både kunde se och höra att de äldre blev gladare när ungdomarna kom på besök.”

”Ungdomarna fick en positiv bild av att arbeta inom äldreomsorgen. Nästan 40 procent kan tänka sig att fortsätta arbeta inom äldreomsorgen efter gymnasiet.”

Ungdomsbesök i vård- och omsorgsboenden. Äldrecentrum, 2013.

ung omsorg

” 73 procent av anställda i tidigare kommunprojekt uppger att de fått en mer positiv inställning till äldreomsorgen genom arbetet hos Ung Omsorg.”

”3 av 10 tidigare anställda uppger att de arbetar eller studerar inom vård och omsorg eller planerar att göra det inom kort.”

Enkätundersökning bland tidigare anställda. Ung Omsorg



© 2023 Ung Omsorg

Allmänt om Ung Omsorg

När vi tog studenten sommaren 2007 startade vi Ung Omsorg. Vi hade själva kontakt med äldreomsorgen genom mor- och farföräldrar och insåg att många äldre inte fick regelbundna besök från närstående. Det i kombination med att det kan vara svårt för unga att hitta ett meningsfullt och utvecklande extrajobb lade grunden för vår idé.

Vi bestämde oss därför för att möjliggöra möten mellan generationer och skapa det vi kallar "Welfare 2.0."! Med ungdomlig energi vill vi tillföra mer möten, idéer och skratt inom svensk äldreomsorg vilket inspirerar fler unga till en karriär inom välfärden.

"Ung Omsorgs vision är att skapa meningsfulla möten mellan generationer och ge unga en utvecklande start i arbetslivet."
/Benjamin Kainz & Arvid Morin



Vad gör Ung Omsorg?

Vi organiserar ungdomar i grupp som besöker äldreboenden några timmar på helgen för att genomföra sociala aktiviteter med äldre. Våra ungdomarna arrangerar olika typer av aktiviteter så som exempelvis allsång, sällskapsspel, sittgympa, handmassage, visa hur en iPad fungerar, pyssel, leta upp gamla favoritartister på Spotify, m.m. Aktiviteten har som syfte att bryta isen och kärnan i verksamheten är mötet mellan de unga och gamla. För många äldre vi träffar på helgerna är stunden med våra ungdomar höjdpunkten på veckan. Guldkanten som skapas hoppas vi ger dem energi och glädje tills vi kommer nästa vecka igen.

Att hitta ett meningsfullt extrajobb som ung, speciellt när du är under 18 år är svårt. Vi vet att många unga vill och längtar efter att utvecklas, kunna ta ansvar och vara del av något framåtsyftande bredvid skolan. Vi vill att unga tidigt ska få testa att gå på en arbetsintervju och lära dem vad det innebär att ha ett jobb. Vad kan de förvänta sig av oss som arbetsgivare och vilka förväntar har vi på dem som arbetstagare? Vi vill rusta dem för framtiden och ge unga en stark första rad på sitt CV.

De speciella stunder som skapas när unga och äldre möts vi tror är den största inspirationskällan för fler unga att utbilda sig och arbeta i äldreomsorgen. När man efter arbetspasset känner att man gjort stor skillnad för någon annan och att ens insats har betydelse tror vi att det skapar en nyfikenhet kring fler karriärval inom äldreomsorgen. Vi ser att unga till utvecklas och göra skillnad tillsammans med andra. Vår uppgift är att visa att den möjligheten finns i äldreomsorgen.



Guldkant



Extrajobb

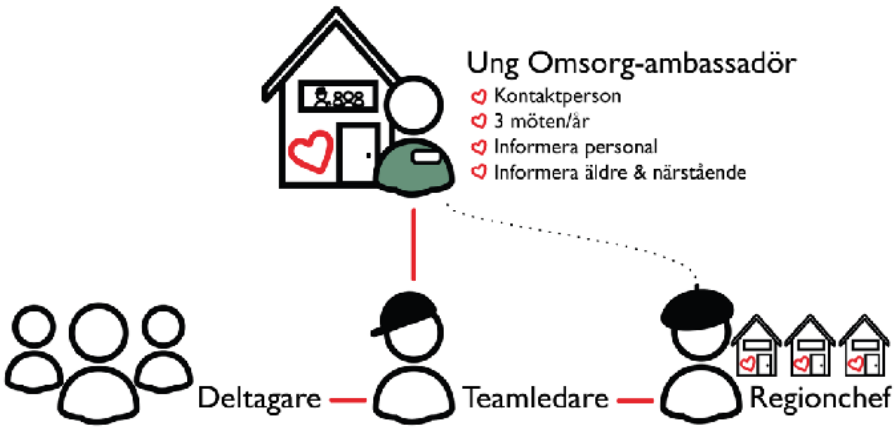


Vårdintresse

© 2023 Ung Omsorg

Vårt arbetssätt

Organisation



Deltagare: Ett antal högstadieungdomar knyts till varje äldreboende/träffpunkt. Av dessa jobbar alla utom 2-3st ungdomar på varje arbetspass, vilket varierar beroende på antal äldre som deltar Tanken är att ungdomarna ska kunna byta arbetspass med varandra och inte måste jobba varje helg ifall de har något viktigt i skolan

Teamledare: Varje grupp leds av en teamledare som oftast går på andra året på gymnasiet. Hen är ansvarig för att leda ungdomarna, kontakten med utföraren, utforma aktiviteter, lägga schema och rapportera arbetstiden.

Regionchef: Ansvarar för 3-5 team och går oftast i slutet på gymnasiet eller har tagit studenten. Regionchefen hälsar på teamen på helgerna och stöttar dem i sitt arbete. Hen är ansvarig för nyrekrytering ifall någon slutar och sprider goda erfarenheter mellan äldreboendena.

Ung Omsorg Ambassadören (kontaktperson från boendets personal): En person som äldreboendet/träffpunkten utsett som kontaktperson till Ung Omsorg. Den personen har kontakt med teamledaren och har sista ordet gällande vilka aktiviteter som passar, vilka avdelningar ungdomarna ska besöka och personen är även ansvarig för att informera äldre, närstående och personalen om Ung Omsorg. Till sin hjälp får ambassadören ett informationshäfte som beskriver hur samarbetet går till och vad denne har som ansvar.

Verksamhetsledning och ägare: Ung Omsorg är helt fristående och ägs till 100% av dess grundare Arvid Morin och Benjamin Kainz som båda arbetar heltid med idéen. På kontoret arbetar vi tillsammans med tre stycken rutinerade Verksamhetsledare heltid med att samordna regioncheferna, följa upp verksamheten samt utveckla organisationen.

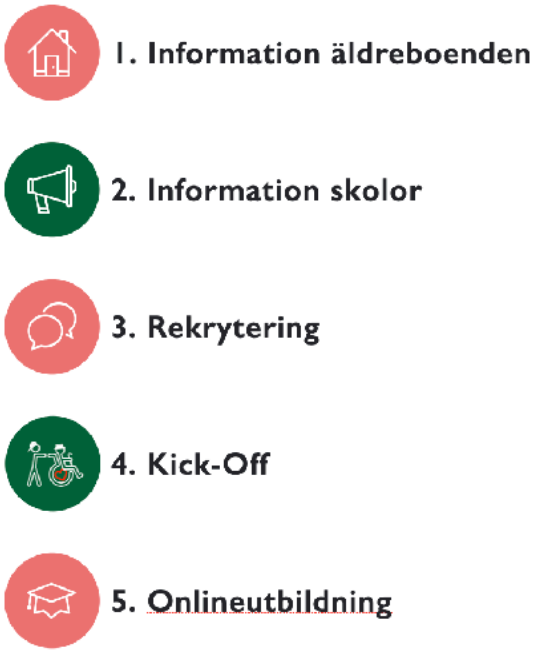




© 2023 Ung Omsorg

Hur gör vi när vi startar upp?

1. Information äldreboenden. I första steget besöker vi alla äldreboenden där vi kommer starta upp. Vi berättar om hur vi jobbar och undersöker om det är något speciellt vi ska ha i åtanke när vi rekryterar. Det kan exempelvis vara så att äldreboendet har ett piano och då försöker vi hitta en ungdom som kan spela och liknande.
2. Information skolor. I nästa steg kontaktar vi yrkes- & studievägledare på kommunens grundskolor och gymnasieskolor samt besöker skolorna och informerar eleverna om möjligheten att söka extrajobb.
3. Rekrytering. När ungdomarna anmält intresse till oss på skolorna eller via vår ansökningsdatabas på hemsidan kallar vi dem på en arbetsintervju. Våra arbetsintervjuer är framtagna av en personalvetare och är en viktig del i vår kvalitetssäkring. För oss är det viktigt att vi hittar rätt ungdomar som passar till jobbet, men även att ungdomarna får komma på en seriös intervju. Vi tror att det blir enklare för dem längre fram i arbetslivet om de har fått prova på en riktig arbetsintervju tidigt i livet.



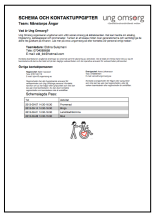
4. Kick-off (fysisk utbildning). Innan ungdomarna börjar jobba har vi en kickoff som är ungdomarnas praktiska utbildningsdel. Här får ungdomarna lära känna varandra, lära sig mer om åldrande och bemötande, tystnadsplikt, demens med fokus på konkreta situationer som kan uppkomma, basala hygienrutiner, praktisk rullstolskörning och de får även information om vilka yrkesgrupper som jobbar inom äldreomsorgen. Innan kickoffen bjuder vi även in ungdomarnas föräldrar för information kring deras barns nya extrajobb. I slutet på kickoffen får alla ungdomarna anställningsavtal och sekretessavtal som de får skriva på tillsammans med sina föräldrar som även lämnar medgivande till att ungdomarna får arbeta.
5. Onlineutbildning. När ungdomarna kommer hem får de sen göra en repetitionsutbildning av kickoffen i form av en e-learning-utbildning där de får se en film för varje modul, läsa lite text och därefter måste de bli godkända på ett sluttest.





© 2023 Ung Omsorg

När verksamheten startar



2. Ett onlineschema skrivs ut och sätts upp på äldreboendet var fjärde månad

Teamledaren arbetar vanligtvis samtliga pass medan deltagarna roterar.

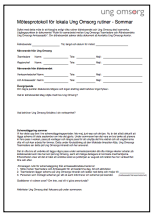


Våra rutiner:
- Tobak- och mobilförbud
- T-shirt och namnbricka
- Inga vårduppgifter
- Teamet får inte befinna sig inne på de äldres rum
- Vid längre promenader ska en personal följa med

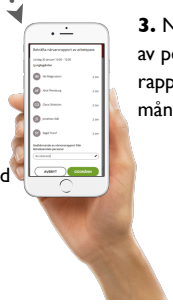
5. Planering- och uppföljningsmöte sker med mötesprotokoll.

MÅNAD 1 MÅNAD 2 MÅNAD 3 MÅNAD 4

4 PASS/MÅNAD



1. Planeringsmöte med mötesprotokoll hålls var fjärde månad



3. Närvaron godkänns av personalen och rapporteras varje månad.



4. Utbildningsträffar sker 6 gånger/år för regionchefer och 2 gånger/år för teamledare.

1. Planeringsmöte. Första steget är att teamledaren tillsammans med sin regionchef träffar den utsedda Ung Omsorg Ambassadör och har ett planeringsmöte. Som stöd under mötet har vi tagit fram en mall med punkter som bör gås igenom. Det handlar exempelvis om kontaktuppgifter, var ungdomarna ska anmäla sig när de kommer, var ungdomarna ska hänga av sig sina ytterkläder, vilka avdelningar och äldre man ska fokusera på, vilka aktiviteter ungdomarna ska hålla i, vilka dagar och tider som gäller för passen m.m. Teamledaren har även med sig en Aktivitetsguide som Ung Omsorg har tagit fram där det finns inspiration på aktiviteter som varit lyckade på andra äldreboenden runt om i landet.

2. Schemaläggning. När teamledaren kommer hem lägger hen in de överenskomna arbetspassen på vårt intranät. Därefter kan teamledaren exportera ett schema som pdf. Schemat är utformat så att det är dels smidigt att maila till äldreboendets personal och även så att det kan sättas upp det på äldreboendets anslagstavla. På schemat står det även information om Ung Omsorg, kontaktuppgifter till oss samt alla schemalagda pass med datum, tid och planerad aktivitet. Ambassadören har alltid sista ordet gällande vilka aktiviteter teamet genomför.

3. Närvarorapportering. Ung Omsorg teamet har i normalfallet ett pass varje helg. Efter passen fyller teamledaren i vilka personer som närvarade i vårt mobila intranätsystem och den ordinarie personalen på boendet fyller i sitt namn och godkänner passet.

4. Utbildningsträffar. Utanför den ordinarie verksamheten har vi fortbildningsträffar för våra anställda. Våra teamledare och regionchefer träffas en gång per termin för att utbyta erfarenheter sinsemellan. Vi brukar även ha något fortbildningstema inom ledarskap. Ung Omsorgs regionchefer träffas därutöver på fyra gånger per år där vi har en workshop vid varje träff inom kommunikation, rekrytering, praktiskt ledarskap eller demens. Syftet med utbildninsgträffarna är att våra ledare får utvecklas men framför allt att de hjälper våra team i mötet med de äldre.

5. Utvärdering. När 4 månader har gått träffas vår teamledare och regionchef återigen den utsedda Ung Omsorg Ambassadören för ett fysiskt möte. Här utvärderar man hur föregående period har gått, planerar kommande fyramånaders period och ser över om några rutiner behöver uppdateras. Alla Mötesprotokoll läggs även in på vårt intranät så att viktig information inte går förlorad. Skulle exempelvis en teamledare sluta är det enkelt för oss att lära upp den nya teamledaren om äldreboendets lokala rutiner.

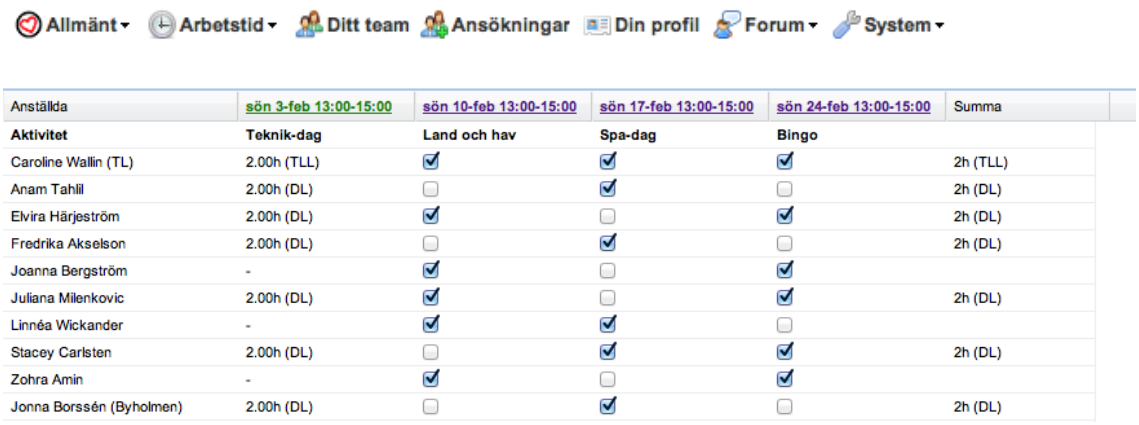


© 2023 Ung Omsorg

Intranät - UngIntra

Som stöd i vårt arbete jobbar vi med ett för Ung Omsorg skräddarsytt intranät. Ung Omsorgs intranät är helt kompatibelt med mobila enheter och hanterar bland annat följande:

- **E-learning utbildning.** Alla anställda får genomgå en obligatorisk utbildning på vårt intranät där de även testar sina kunskaper genom ett onlineprov.
- **Schemaläggning.** Här kan teamledare lägga schema och rapportera in arbetade pass på äldreboendet. Alla Deltagare ser när de jobbar och när deras arbetskamrater är schemalagda ifall de vill byta arbetspass med någon annan i sitt team.
- **Personuppgifter & Skattejämkning.** Här kan alla anställda fylla i sina personuppgifter och skattejämka digitalt, vilket är en unik funktion som vi tagit fram i samråd med Skatteverket.
- **Nyheter.** På startsidan ser våra anställda viktiga nyheter gällande Ung Omsorg.
- **Rekrytering.** När en ungdom har gjort en ansökan om jobb via vår hemsida eller via skolbesök kommer ansökningarna in på vårt intranät. Ifall någon person slutar kan vår Regionchef direkt se vilka som har sökt jobb på ett visst äldreboende och kalla dem på en intervju.
- **Kvalitetsledningssystem**. Som Verksamhetsansvarig och Regionchef finns ett system som varnar ifall något inte står rätt till. Det gör att vi kan åtgärda eventuella problem i ett tidigt skede.



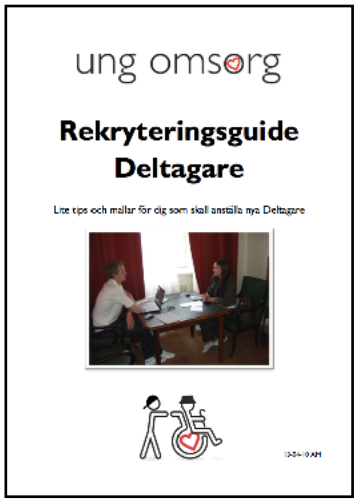
Anställda	sön 3-feb 13:00-15:00	sön 10-feb 13:00-15:00	sön 17-feb 13:00-15:00	sön 24-feb 13:00-15:00	Summa
Aktivitet	**Teknik-dag**	**Land och hav**	**Spa-dag**	**Bingo**	
Caroline Wallin (TL)	2.00h (TLL)	☑	☑	☑	2h (TLL)
Anam Tahlil	2.00h (DL)	☐	☑	☐	2h (DL)
Elvira Härjeström	2.00h (DL)	☑	☐	☑	2h (DL)
Fredrika Akselson	2.00h (DL)	☐	☑	☐	2h (DL)
Joanna Bergström	-	☑	☐	☑	
Juliana Milenkovic	2.00h (DL)	☑	☐	☑	2h (DL)
Linnéa Wickander	-	☑	☑	☐	
Stacey Carlsten	2.00h (DL)	☐	☑	☑	2h (DL)
Zohra Amin	-	☑	☐	☑	
Jonna Borssén (Byholmen)	2.00h (DL)	☐	☑	☐	2h (DL)

© 2023 Ung Omsorg

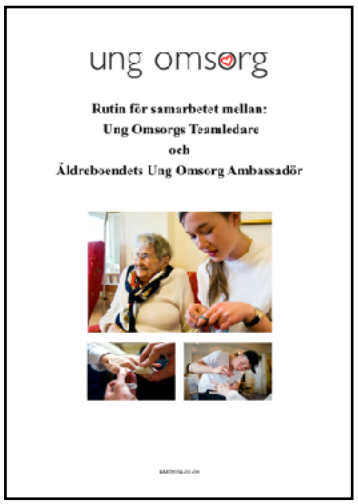
Arbetsprocesser

Ung Omsorg är en organisation där alla som jobbar är unga, medelåldern för en anställd hos Ung Omsorg är 16 år.Vi vill genom vårt arbete visa att ungdomar kan förvalta ett stort ansvar och arbeta professionellt. Därför har vi ända sen starten fokuserat på utvecklandet av processer och arbetssätt som gör att vi kan hålla en hög kvalitet i vårt arbete, oavsett om vi jobbar på ett äldreboende i Haparanda eller i Skåne.

- **Uppstartsprocess.** När vi startar upp verksamhet finns en tydlig struktur och uppstartsprocess kring varje del från samarbeten med äldreboenden till information till ungdomar via kommunens skolor.
- **Rekryteringsprocess.** När en ungdom anställs utgår vi från en rekryteringsprocess speciellt framtagen för respektive roll i organisationen.
- **Utbildningsprocess.** När en person blivit anställd utgår vi från en utbildningsprocess innehållande alla delar för respektive arbetsroll hos Ung Omsorg.
- **Verksamhetsprocess.** Det finns tydliga arbetsprocesser för hur verksamheten bedrivs på varje äldreboende och hur vi arbetar kontinuerligt för att utvecklas och hålla en hög kvalitet.
- **Fortbildningsprocess.** Vi har processer för fortbildning av våra teamledare och regionchefer inom Ung Omsorg, så att våra anställda förutom sin arbetslivserfarenhet även får med sig fler verktyg till sitt framtida yrkesliv.







© 2023 Ung Omsorg

Utvärdering

Under pilotprojektets utvärderingstid gör vi en undersökning som handlar om ungdomarnas upplevelser på äldreboendet, hur de ser på en framtid inom äldreomsorgen, vad de lärt sig på sitt nya jobb m.m.

Tre gånger per år genomför vi uppföljnings och planeringsmöten med respektive äldreboende tillsammans med vår teamledare och regionchef (se sida 6). Här har vi ett stöddokument med punkter att gå igenom, och syftet med mötet är att utvärdera befintlig verksamhet samt göra planer för den kommande 4 månaders perioden.Vår erfarenhet visar att sådana möten är ett bra tillfälle att löpande förbättra och utveckla verksamheten så den följer äldreboendets och de äldres önskemål.

Vid önskemål från kommunens sida så sammanställer vi alla utvärderingsresultat och författar en rapport där vi delger objektiva resultat från utvärderingen samt en mjukare beskrivning av hela projektet från början till slut med reflektioner som gjorts både från deltagande ungdomar och äldreboenden.



Resultat tidigare samarbeten

Nedan har vi sammanställt ett urval av några intressanta frågor från enkätresultat i tidigare kommuner som vi har samarbetat med. Ungdomarna i enkäten har fått svara på frågorna ca 6-9 månader efter verksamhetsstart.

Övergripande kring att arbeta extra hos Ung Omsorg			
Skulle du rekommendera jobbet hos Ung Omsorg till en kompis?	Ja	Nej	
	98,2 %	1,8 %	
Har jobbet på Ung Omsorg förändrat din inställning till äldreomsorgen? Jämför med din inställning innan du började jobba på Ung Omsorg.	Mer positiv	Oförändrad	Mer negativ
	73,3 %	23,8 %	2,9 %
Skulle du kunna tänka dig att arbeta extra inom vård och omsorg (exempelvis när du studerar)?	Ja	Nej	
	93,8 %	6,2 %	
Har du valt vård- och omsorgsprogrammet eller kan du tänka dig att göra det i gymnasievalet?	Ja	Nej	
	27,4 %	72,6 %	

Totalt antal svarande från tidigare projekt: 3221st

Kommuner: Bollnäs, Norrköping, Munkedal, Håbo, Färgelanda, Karlstad, Kungsbacka, Falkenberg, Söderhamn, Upplands Bro, Halmstad, Färgelanda, Hässleholm, Enköping, Eskilstuna, Ängelholm, Vara, Stockholm, Simrishamn, Ale, Jönköping, Klippan, Göteborg, Helsingborg, Borås, Sigtuna, Falköping, Skövde, Uppsala, Kalmar, Mjölby, Växjö, Säter, Göteborg och Örkelljunga.

Uppföljning längre fram

Längre fram efter avslutad anställning hos oss blir våra tidigare medarbetare tillfrågade vad de har för sysselsättning. Totalt har hittills 1 731st svarat på detta, varav 32% arbetar eller studerar vidare inom vård- och omsorg (eller planerar att påbörja detta inom kort).

Mot bakgrund av att vår uppföljning under anställningstiden visar att vi förändrar inställningen till vård- och omsorg, samt att den kompletterande uppföljningen med tidigare medarbetare visar att de även faktiskt går vidare inom sektorn gör att vi känner oss glada i att kunna vara med och lösa den framtida rekryteringsutmaningen.





© 2023 Ung Omsorg

Verksamhetsförslag

Efter 16 års verksamhet har vi samlat på oss erfarenhet och arbetssätt som hjälper oss att starta upp och bedriva en väl fungerande verksamhet på nya platser.

Omfattning och upplägg

Vårt förslag är att ett avtal tecknas för en pilotverksamhet under ett år på prov, men option att förlängas upp till 4 år. Vänligen notera att vi behöver 3 mån uppstartstid från avtalstecknande för att hinna genomföra hela vår uppstartsprocess med god kvalitet.



Till varje äldreboende skulle vi rekrytera ett Ung Omsorg team med en teamledare och ett visst antal deltagare. Antal ungdomar i respektive team beror på äldreboendets storlek. Varje team besöker i normalfallet sitt äldreboende en gång per helg under året. Ett normalt pass brukar vara två timmar, men vid lov och högtider kan man självklart ha fler och längre pass inom ramen för sin tilldelade timpott. Exempelvis skulle alltså ett team med 4st ungdomar per pass arbeta 400 timmar på ett år (4pers*2timmar*50veckor). Det är självklart fritt för ett boende att disponera timmarna som det passar deras planering, många äldreboenden vi samarbetar väljer att göra lite utflykter och extrapass i början av sommaren och sedan pausa verksamheten under semesterveckorna när det är många vikarier.

1 års verksamhet på kommunens äldreboenden

Äldreboende	Antal platser	Antal anställda ungdomar	Ungdomar/pass	Timpott/år
Ekbacka	30	5-6 st	4 st	400
Tullgatan 40	80	10-12 fördelade i två team	8 st fördelade på två team	800
Åkerbohemmet	32	5-6 st	4 st	400
Totalt:		20-24 st	16 st	1600 tim



© 2023 Ung Omsorg

Verksamhetsförslag sammanfattning

Totalt omfattar vårt förslag följande:

- 1600 timmars verksamhet per år på kommunens äldreboenden med ca 20-24 st anställda ungdomar.

Därutöver kommer det avlönas arbetstimmar för:

- Informationsbesök till skolor i kommunen och eleverna om projektet.
- Rekrytering av deltagare, teamledare och regionchef enligt Ung Omsorgs skriftliga dokumenterade rekryteringsprocesser.
- Kick-off och utbildning med praktisk rullstolsträning.
- Löpande nyrekrytering och introduktioner i den mån befintliga ungdomar slutar.
- Planering för innehåll på passen och schemaläggning.
- 3st planering/utvärderingsmöten med utsedd Ung Omsorg Ambassadör med stöd av Ung Omsorgs uppföljnings och rutinprotokoll.
- Tid då regionchefen handleder teamledarna.
- Tid då vi handleder regionchefen.
- Övrig administration.

Utöver arbetstiden ovan ingår även följande:

- Arbetskläder (t-shirts och namnbricka) till samtliga ungdomar.
- Rollspecifika arbetsinstruktioner för deltagare, teamledare, regionchef respektive Ung Omsorg Ambassadör.
- Försäkringar (ansvar och olycksfall) för alla ungdomar under arbetstid.
- E-learning utbildning med video och efterföljande test för att godkänna ungdomarna i deras olika arbetsroller.
- IT-system där alla ungdomar kan logga in och se nyheter, schema, lönebesked m.m.
- Digitalt kvalitetsuppföljningssystem online.
- Författande av en projektrapport utifrån utvärderingar och verksamhetens resultat. I års verksamhet

© 2023 Ung Omsorg

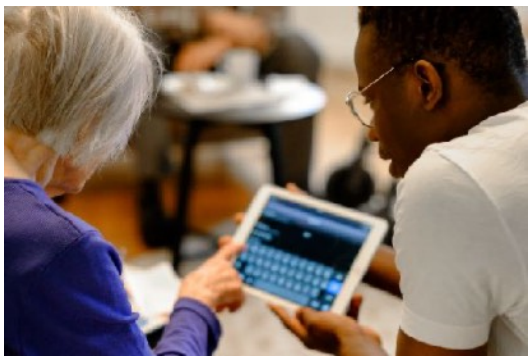


Kostnadsberäkning

Kostnaden i tabellen nedan innefattar dels den specificerade arbetstiden på äldreboendet (se sida 10) samt övriga kostnader och arbetstid runtomkring enligt punktlistan på föregående sida. Kostnadsberäkningen gäller utifrån att ett projekt påbörjas inom 1 års tid.

Beskrivning (verksamhet under ett år, uppstartskostnad endast första året)	Kostnad
Uppstartskostnad	96 300 kr
Ekbacka	106 800 kr
Tullgatan 40	213 600 kr
Åkerbohemmet	106 800 kr
	Totalt: 523 500 kr (exkl. moms)

Beskrivning (verksamhet under ett år, uppstartskostnad endast första året)	Kostnad
Uppstartskostnad	67 300 kr
Ekbacka	106 800 kr
Åkerbohemmet	106 800 kr
	Totalt: 280 900 kr (exkl. moms)





© 2023 Ung Omsorg

Urval av referenser

Växjö kommun och Ung Omsorg samarbetar sedan juni 2021 och finns idag på 13 äldreboenden med ca 101 st anställda ungdomar

Kontakt: Mathilda Eriksson, Omsorgschef Särskilt boende
Tele: 0470-430 95
E-post: Mathilda.Eriksson@vaxjo.se

Ung Omsorg inledde ett samarbete med Helsingborgs stad i april 2021 och finns idag på 18 äldreboenden i kommunen. Totalt jobbar ca 210 ungdomar i verksamheten.

Kontakt: Susanne Carpenheim, enhetschef
Tele: 042-10 20 77, 0733-188669
E-post: Susanne.Carpenheim@helsingborg.se

Stockholm Stad inledde 2012 projektet ”Ungdomsbesök på vård- och omsorgsboenden”. Projektet har utvärderats av Äldrecentrum som kom fram till att det varit lyckat på alla punkter. Stockholm Stad har därefter fortsatt med projektet varje år och för 2023 samarbetar Ung Omsorg med 69st av stadens äldreboenden inom ramen för projektet.

Kontakt: Charlotta Olofsson, äldreförvaltningen
Tele: 08-508 362 23
E-post: carina.aberg@stockholm.se

Vi har samarbetat med Karlstads kommun sedan januari 2018. Inledningsvis bedrevs verksamheten på ett par äldreboenden och har sedan utökats till att omfatta alla 19 äldreboenden i kommunen.

Kontakt: Ulrika Åslund, HR
Tele: 054-5405573
E-post: ulrika.aslund@karlstad.se

© 2023 Ung Omsorg