



Sammanträdesprotokoll Socialnämnden

Sammanträdesdatum	2025-04-22
Plats och tid	Vargön kl. 08:30-17:00
Beslutande	Se sida 2
Övriga deltagare	Se sida 2
Sekreterare	Mona Norman

Protokolljustering

Följande parter justerar detta protokoll genom digital signering.

Justeringens plats och tid	Digital justering 2025-04-24 kl. 12:00
Paragrafer	§§60-78
Ordförande	Britta Lysholm
Justerare	Maria Truedsson

Tillkännagivande

Protokollet är justerat. Justeringen tillkännages på kommunens digitala anslagstavla.

Beslutsinstans	Socialnämnden
Sammanträdesdatum	2025-04-22
Publiceras	2025-04-24
Avpubliceras	2025-05-16
Protokollets förvaringsplats	Socialtjänsten
Tillkännages av	Mona Norman



Närvarande på sammanträdet

Beslutande

Britta Lysholm (C) (vice ordförande)

Ellinor Sandlund (M)

Maria Truedsson (S)

Cristian Bergvall (S)

Daniel Bergman (M)

Mojgan Azari (S) §§66-78

Stefan Sävenstedt (S)

Magnus Häggblad (SD)

Berit Lundgren (KD)

Malin Markström (SJV)

Catrin Russel (C) (Adjungerande) ersätter Evelina Blom (C)

Christina Sandkvist (S)

Carola Eichwurzel Wilhelm (S) §§60-62, §§64-78 ersätter Maria Fäldt (V)

Övriga deltagare

Eva Börjesson-Öman (Förvaltningschef)

Helena Magnusson (Avdelningschef) §64

Ingela Tallhed (Verksamhetsutvecklare) §65

Inger Blomqvist (Enhetschef) §66

Anna Johansson (Controller) §§67-69

Petter Lundström (Processledare) §68

Roger Burman (Avdelningschef) §§70-71

Tina Risberg (Avdelningschef) §72



Innehållsförteckning	sid
§ 60 Borttagen på grund av sekretess	4
§ 61 Borttagen på grund av sekretess	5
§ 62 Borttagen på grund av sekretess	6
§ 63 Borttagen på grund av sekretess	7
§ 64 Handlingsplan Hemtjänstindex	8
§ 65 Ändring av socialtjänstens delegationsordning	9
§ 66 Piteå kommuns riktlinje dödsboärende	13
§ 67 Budgetuppföljning mars 2025	14
§ 68 Strategisk plan 2026-2028 och Årsbudget 2026	15
§ 69 Ekonomisk aktivitetsplan 2025	16
§ 70 Yttrande till kommunens revisorer rörande Socialnämndens arbete med kompetensförsörjning	17
§ 71 Strategi kompetensförsörjning	19
§ 72 Dispensansökan omsorgsträffar	21
§ 73 Åtterrapportering av statliga stimulansmedel	24
§ 74 Delegationsbeslut	25
§ 75 Av ledamöter väckta ärenden	26
§ 76 Kontaktpolitikerna har ordet	27
§ 77 Redovisning av anmälda handlingar	28
§ 78 Ordförande och socialchef informerar	30



§ 60 Borttagen på grund av sekretess

Diariennr 25SN92



§ 61 Borttagen på grund av sekretess

Diariennr 25SN92



§ 62 Borttagen på grund av sekretess

Diariennr 25SN92



§ 63 Borttagen på grund av sekretess

Diariennr 25SN92



§ 64 Handlingsplan Hemtjänstindex

Diariennr 25SN65

Beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

I resultatet för Hemtjänstindex 2024 har Piteå sjunkit från 213 till 271. Hemtjänstindex består av 4 delindex: information, biståndshandläggning, utförande, samt stöd och utveckling.

På grund av resultatet fick förvaltningen ett uppdrag att ta fram en handlingsplan. En stor del av de planerade åtgärderna handlar om tydliggörande av rutiner samt förbättrad information på kommunens hemsida.

Yrkanden

Britta Lysholm (C): Bifall till Socialnämndens arbetsutskotts förslag.

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition och finner att det endast föreligger ett förslag vilket blir Socialnämnden beslut.

Beslutsunderlag

- Handlingsplan Hemtjänstindex



§ 65 Ändring av socialtjänstens delegationsordning

Diariernr 25SN50

Beslut

Socialnämnden beslutar godkänna föreslagna ändringar i delegationsbestämmelser för Socialnämnden.

Ärendebeskrivning

Socialförvaltningen har uppmärksammat behov av förändring i nuvarande delegationsordning i form av ett tillägg i punkt O3.5 Ansökan och rekvisitering av statsbidrag där formuleringen i ärendet har kompletterats med ”återrapportering”.

En ändring är genomförd i reglementet för styrelser och nämnder i form av ett tillägg under socialnämnden att kommunfullmäktige delegerar till socialnämnden att besluta om yttrande över ansökan till hemvärdet. Behov av nytt ärende under avsnitt O3 – Övriga ärenden där yttrande över ansökan till hemvärdet läggs till som punkt O3.7 med enhetschef Stöd till försörjning, enhetschef IFO, omsorgschef En ingång och avdelningschef IFO som delegater.

Under avsnitt A – Övergripande beslut enligt Socialtjänstlagen (SoL), Förvaltningslagen (FL), Kommunallagen (KL) m.fl. punkt A2.37 Beslut om att polisanmäla brott mot den egna verksamheten (ekonomiskt bistånd, avgifter med mera). Efter ett misstänkt bedrägeri riktat mot Piteå kommun finns behov av att komplettera och förtydliga ärendeformuleringen med ”misstänkt bedrägeri mot kommunen”.

Behov av nytt ärende i delegationsordningen under avsnitt O3 där ansvar för att starta upp, förvalta och avsluta konton på sociala medier i socialnämndens verksamhetsområde läggs till som punkt O3.8 med avdelningschef som delegat. I fältet för anmärkning noteras att kommunikationsavdelningen alltid ska kontaktas innan ett nytt konto startas samt att konton i sociala medier ska följa Piteå kommuns grafiska profil. En hänvisning ges till Piteå kommuns anvisning för sociala medier.

Bostadsanpassningshandläggare har uppmärksammat att det under förkortningar hänvisas till en gammal lag; Lag (1992:1574 om bostadsanpassningsbidrag, ny hänvisning ska vara Lag (2018:222) om bostadsanpassningsbidrag. Som en följd av den nya lagen är lagrum under K – Bostadsanpassning, nr K1, K2 och K3 felaktiga. Nytt lagrum ska vara 2 § BAB.



O3.5 – Ansökan och rekvirering av statsbidrag – ny formulering

O3.5	Ansökan, rekvirering och återrapportering av statsbidrag		Kommunchef Verksamhetsutvecklare Enhetschef Avdelning verksamhetsstöd	Kommunchef är kommunens ombud som utsett representanter i socialförvaltningen att göra ansökan, rekvirering och återrapportering
------	--	--	---	--

O3.7 – Yttrande över ansökan till hemvärnet – ny delegationspunkt

O3.7	Yttrande över ansökan till hemvärnet	Hemvärnsförordningen 5 §	Enhetschef Stöd till försörjning, enhetschef IFO Omsorgschef En ingång, avdelningschef IFO	Försvarmakten får anta personal till hemvärnet genom att ingå avtal med en person att hen skall tjänstgöra som hemvärnsman. Innan avtal ingås skall hemortskommunen ha fått tillfälle att yttra sig.
------	--------------------------------------	--------------------------	---	--

A2.37 – Beslut om att polisanmäla brott mot den egna verksamheten (ekonomiskt bistånd, avgifter med mera)

A2.37	Beslut om att polisanmäla brott mot den egna verksamheten (ekonomiskt bistånd, avgifter, misstänkt bedrägeri mot	10 kap. 2 § OSL 12 kap. 10 § SoL	Enhetschef	Bidragsbrottslag (2007:612) 6 §
-------	--	---	------------	---------------------------------



	kommunen med mera)			
--	--------------------	--	--	--

O3.8 – Starta, förvalta och avsluta sociala mediekonton

O3.8	Ansvar för att starta upp, förvalta samt avsluta konton på sociala medier inom socialnämndens verksamhetsområde		Avdelningschef	Kommunikationsavdelningen ska alltid kontaktas innan ett nytt konto startas. Förvaltningarnas konton i sociala medier ska följa Piteå kommuns grafiska profil. Se ”Anvisning för sociala medier”
------	---	--	----------------	---

Under avsnittet förkortningar

Gammal lag

- Lag (1992:1574) om bostadsanpassningsbidrag m.m.

Ny lag

- Lag (2018:222) om bostadsanpassningsbidrag.

K - Bostadsanpassning

K1	Beslut om bostadsanpassningsbidrag över 3 prisbasbelopp	2 § BAB	AU	AU
K2	Beslut om bidrag upp till 3 prisbasbelopp	2 § BAB	Enhetschef Avdelningschef Ordinärt boende Omsorgschef	Enhetschef Avdelningschef Ordinärt boende Omsorgschef



K3	Beslut om bidrag upp till 1 prisbasbelopp	2 § BAB	Handläggare BAB	Handläggare BAB
----	--	---------	--------------------	-----------------

Yrkanden

Britta Lysholm (C): Bifall till Socialnämndens arbetsutskotts förslag.

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition och finner att det endast föreligger ett förslag vilket blir Socialnämnden beslut.

Beslutsunderlag

- Sammanfattning av ändringar i socialtjänstens delegationsordning



§ 66 Piteå kommuns riktlinje dödsboärende

Diariennr 25SN69

Beslut

Socialnämnden beslutar att anta riktlinje för dödsboärende.

Ärendebeskrivning

Piteå kommun har i nuläget ingen riktlinje för dödsboärenden. Det finns ett tiotal lagområden att hantera och en riktlinje behövs för att säkerställa en rättssäker handläggning av dessa ärenden.

Yrkanden

Britta Lysholm (C): Bifall till Socialnämndens arbetsutskotts förslag.

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition och finner att det endast föreligger ett förslag vilket blir Socialnämnden beslut.

Beslutsunderlag

- Piteå kommuns riktlinjer dödsboärenden



§ 67 Budgetuppföljning mars 2025

Diariernr 25SN9

Beslut

Socialnämnden beslutar godkänna budgetuppföljningen per mars.

Socialnämnden uppmanar avdelningarna att arbeta metodiskt och målinriktat för att komma till rätta med prognostiserade underskott. Förvaltningen har uppdraget att bedriva verksamheten kostnadseffektivt och inom tilldelad ram.

Ärendebeskrivning

Socialtjänsten har per mars en budgetavvikelse om 1,0 mkr. Helårsprognos sätts till - 7,2 mkr. Utöver planerade aktiviteter i den ekonomiska aktivitetsplanen har följande områden prioriterats:

- Framtagande av en insatskatalog för förändrad biståndsbedömning
- Förändring av semesterplaneringen
- Beslut gällande neddragning av verksamhet; Rosågränd, halvering av Samvaron, gruppboende Parken.
- Beslut gällande ytterligare neddragning av verksamhet: Österbo

Yrkanden

Britta Lysholm (C): Bifall till Socialnämndens arbetsutskotts förslag.

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition och finner att det endast föreligger ett förslag vilket blir Socialnämnden beslut.

Beslutsunderlag

- Månadsuppföljning SOC mars 2025
- Analys SOC mars 2025
- Avvikelse per hus 2025-2024



§ 68 Strategisk plan 2026-2028 och Årsbudget 2026

Diariennr 25SN53

Beslut

Socialnämnden beslutar anta Strategisk plan 2026-2028 och Årsbudget 2026.

Ärendebeskrivning

Kommunfullmäktige ska vid tidpunkten för socialnämndens sammanträde beslutat om riktlinjer för budgetarbetet. I riktlinjerna framgår vilka prioriteringar och uppdrag som gäller för budget och verksamhetsplansarbetet.

En del av handlingarna och dess innehåll presenteras i samband med socialnämndens sammanträde eller strax dessförinnan.

Yrkanden

Britta Lysholm (C): Bifall till Socialnämndens arbetsutskotts förslag.

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition och finner att det endast föreligger ett förslag vilket blir Socialnämnden beslut.

Beslutsunderlag

- 250414 - Strategisk plan 2026-2028 - förslag till nämnd



§ 69 Ekonomisk aktivitetsplan 2025

Diariennr 25SN51

Beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Ekonomisk aktivitetsplan 2025 för att minska kostnaderna pågår löpande och kan kompletteras/ändras under året. Avdelningarna har i uppdrag att konkretisera och tidssätta aktiviteter för arbetet.

Yrkanden

Britta Lysholm (C): Bifall till Socialnämndens arbetsutskotts förslag.

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition och finner att det endast föreligger ett förslag vilket blir Socialnämnden beslut.

Beslutsunderlag

- Ekonomisk aktivitetsplan 2025



§ 70 Yttrande till kommunens revisorer rörande Socialnämndens arbete med kompetensförsörjning

Diariennr 24SN262

Beslut

Socialnämnden beslutar anta yttrandet rörande Socialnämndens arbete med kompetensförsörjning.

Ärendebeskrivning

KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer granskat Socialnämndens arbete med kompetensförsörjning. Syftet med granskningen har varit att bedöma om Socialnämnden har ett ändamålsenligt arbetssätt rörande personal- och kompetensförsörjning. Revisorernas samlade bedömning är att Socialnämnden delvis har ett ändamålsenligt arbetssätt. De konstaterar att det bedrivs ett omfattande arbete men att det finns en risk för otydlighet i styrning av arbetet. De ser också en brist på utvärdering och analys vilket riskerar att hindra möjligheten att justera prioriteringar och fokusområden i arbetet. Revisorerna har utifrån granskningen ett antal rekommendationer:

Stärka analys av kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt,
Tydliggöra hur aktivitetsplaneringen i styrande dokument med bäring på personal- och kompetensförsörjning ska förhålla sig till varandra,
Fastställa tid för översyn och eventuell revidering av styrande dokument med bäring på personal- och kompetensförsörjning,
Säkerställa att kompetensutvecklingsbehov aggregeras från enhetsnivå i syfte att fånga in mer övergripande behov,
Sammanställa och analysera de synpunkter som framförs av medarbetare som avslutar sin anställning i syfte att kunna fatta adekvata beslut om åtgärd.

Socialnämnden delar i stora delar revisionens bild och avser att ta fram en strategi för socialnämndens arbete med kompetensförsörjning för att tydliggöra riktning, ansvar och organisation för det framtida arbetet med kompetensförsörjning samt för att säkerställa att arbetet i högre grad bygger på kartläggning och analys för att kunna prioritera och följa upp resultat av aktiviteter på ett bättre sätt. Strategin ska också tydliggöra roller och ansvar.



Yrkanden

Britta Lysholm (C): Bifall till Socialnämndens arbetsutskotts förslag.

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition och finner att det endast föreligger ett förslag vilket blir Socialnämnden beslut.

Beslutsunderlag

- Arbetsgrupp vård- och omsorgspersonal
- Styrgrupp kompetensförsörjning
- Arbetsgrupp chefer och tjänstepersoner
- Översiktsbild över hur aktiviteter och processer
- Yttrande över granskning av Socialnämndens arbete med personal- och kompetensförsörjning
- Revisionsgranskning faktakontroll - Kompetensförsörjning
- Revisionsgranskning - Kompetensförsörjning SOC



§ 71 Strategi kompetensförsörjning

Diariennr 25SN84

Beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Kompetensförsörjningsfrågan har under flera år varit en viktig del i socialnämndens och socialtjänstens arbete för att uppnå verksamhetens mål att kunna erbjuda god vård och omsorg samt erbjuda det stöd som medborgarna har behov av och rätt till inom socialnämndens ansvarsområde. I strategisk plan och tidigare verksamhetsplaner har nämnden prioriterat arbetet med kompetensförsörjning och förvaltningen har utifrån det utarbetat arbetssätt och genomfört aktiviteter för att stärka kompetensförsörjningen.

2022 togs en handlingsplan för arbetet med kompetensförsörjning för åren 2022-2024 fram av socialtjänstens ledningsgrupp, representanter för HR-avdelningen samt representanter för de fackliga organisationerna. För att arbeta med handlingsplanen bildades en styrgrupp bestående av avdelningschefer och socialchef samt två arbetsgrupper, en med inriktning mot vård- och omsorgspersonal och en med inriktning mot chefer och tjänstepersoner. Det finns också flera andra funktioner som direkt eller indirekt och till stor del i sina uppdrag arbetar med kompetensförsörjningsfrågor, tex bemanningsenheten inklusive enhetschefer och delar av kvalitetsteamet. Samtidigt arbetar också chefer och medarbetare i verksamheterna på olika sätt med frågor som syftar till att säkra kompetensförsörjningen inom sina områden. Utifrån att kompetensförsörjning är en stor och viktig fråga som berör hela socialtjänsten har socialtjänstens ledningsgrupp sett ett behov av att tydliggöra styrning och organisering av arbetet genom att tydliggöra inriktning och organisation för arbetet.

KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer granskat socialnämndens arbete med kompetensförsörjning. Syftet med granskningen har varit att bedöma om socialnämnden har ett ändamålsenligt arbetssätt avseende personal- och kompetensförsörjning. Revisorernas sammantagna bedömning är att det finns ett flertal dokument som beskriver hur nämnden ska arbeta med aktiviteter för att säkerställa kompetensförsörjningen på olika sätt och att det genomförs ett omfattande arbete kopplat till kompetensförsörjning. Dock bedömer de att det finns en risk för otydlighet i styrning av kompetensförsörjningsarbetet. Vi ser en risk i att en spretig styrning hindrar möjligheten till en sammanhängande utvärdering och analys av



genomförda insatser. Bristande utvärdering och analys hindrar även möjligheten till att justera prioriteringar och fokusområden i arbetet.

Revisorernas synpunkter stämmer i stora delar överens med nämndens och förvaltningsledningens bild av att det finns ett behov av att tydliggöra riktning, ansvar och organisation för det framtida arbetet med kompetensförsörjning. Därför pågår nu ett arbete med att ta fram en övergripande och sammanhållande strategi för nämndens arbete med kompetensförsörjning. Strategin ska möta både de behov som nämnden och förvaltningsledningen själva identifierat men också svara mot de rekommendationer som revisorerna lämnat.

Yrkanden

Britta Lysholm (C): Bifall till Socialnämndens arbetsutskotts förslag.

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition och finner att det endast föreligger ett förslag vilket blir Socialnämnden beslut.

Beslutsunderlag

- Kompetensförsörjning översikt2



§ 72 Dispensansökan omsorgsträffar

Diariennr 25SN54

Beslut

Socialnämnden föreslår att Kommunstyrelsen godkänner dispensansökan från arbetstidsregler gällande dygnsvila i 20 personliga assistansärenden.

Ärendebeskrivning

Undantag från regel om 11 timmars dygnsvila, avser nattarbetare inom avdelningen stöd till funktionsnedsatta var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen ska gemensamt kunna närvarara på omsorgsträffar. Medarbetare och enhetschefer ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt. Förhandling med Kommunal enligt MBL §11 är gjord 25-02-17.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT).

Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och omsorg för brukaren. En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan i stället krävs två olika träffar med samma innehåll vilket inte förenas med kvalitet. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi prövat olika schematiska varianter.

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningarna för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar
- Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor



- Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation
- Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.

Yrkanden

Britta Lysholm (C): Bifall till Socialnämndens arbetsutskotts förslag.

Propositionsordning

Ordföranden ställer proposition och finner att det endast föreligger ett förslag vilket blir Socialnämnden beslut.

Beslutsunderlag

- Dispensansökan omsorgsträffar 7386
- Dispensansökan omsorgsträffar 7382.
- Dispensansökan omsorgsträffar 7365.
- Dispensansökan omsorgsträffar 7362
- Dispensansökan omsorgsträffar 7356
- Dispensansökan omsorgsträffar 7353
- Dispensansökan omsorgsträffar 7349
- Dispensansökan omsorgsträffar 7348
- Dispensansökan omsorgsträffar 7345
- Dispensansökan omsorgsträffar 7344
- Dispensansökan omsorgsträffar 7341
- Dispensansökan omsorgsträffar 7338
- Dispensansökan omsorgsträffar 7336
- Dispensansökan omsorgsträffar 7331
- Dispensansökan omsorgsträffar 7326.
- Dispensansökan omsorgsträffar 7322
- Dispensansökan omsorgsträffar 7313
- Dispensansökan omsorgsträffar 7310
- Dispensansökan omsorgsträffar 7306
- Dispensansökan omsorgsträffar 7303



Piteå kommun

Sammanträdesprotokoll

23 (30)

Socialnämnden

Datum 2025-04-22



§ 73 Återrapportering av statliga stimulansmedel

Diariennr 25SN55

Beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Sammanfattning av vilka stadsbidrag vi har ansökt och återrapporterat under 2024.

Beslutsunderlag

- Statliga stimulansmedel
- Externa medel_Statsbidrag logg



§ 74 Delegationsbeslut

Diariernr 25SN4

Beslut

Socialnämnden har tagit del av delegationsbeslut för perioden 2025-03-01 till 2025-03-31.

Propositionsordning

Vice ordföranden ställer proposition och finner att det endast föreligger ett förslag vilket blir Socialnämnden beslut.



§ 75 Av ledamöter väckta ärenden

Diariennr 25SN7

Beslut

Inga ärenden har väckts.



§ 76 Kontaktpolitikerna har ordet

Diariennr 25SN8

Beslut

Frågan ställs och kontaktpolitikerna har inget att delge.



§ 77 Redovisning av anmälda handlingar

Beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen

Övrigt

Propositionsordning

Vice ordföranden ställer proposition och finner att det endast föreligger ett förslag vilket blir Socialnämnden beslut.

Anmälda handlingar

- Delegationsbeslut Avsägelse av ledamot (S) - Tillgänglighetsråd 2023-2026 signerat(*dnr 25SN5-36*)
- Avsägelse av ledamot (S) - Folkhälsoråd 2023-2026 signerat(*dnr 25SN5-40*)
- Avsägelse av ledamot tillika ordförande (S) - Socialnämnden 2023-2026(*dnr 25SN5-41*)
- Bestämmelser om ersättning till förtroendevalda - revidering(*dnr 25SN5-43*)
- Protokollsutdrag Bestämmelser om ersättning till förtroendevalda - revidering(*dnr 25SN5-42*)
- §81 KF Riktlinjer för återrapportering av uppdrag från Kommunfullmäktige och Kommunstyrelsen(*dnr 25SN5-44*)
- Riktlinjer för återrapportering av uppdrag från Kommunfullmäktige och Kommunstyrelsen(*dnr 25SN5-45*)
- Riktlinjer för återrapportering av uppdrag från Kommunfullmäktige och Kommunstyrelsen(*dnr 25SN5-46*)
- §72 KF Riktlinjer för God ekonomisk hushållning - revidering(*dnr 25SN5-47*)
- Riktlinjer för god ekonomisk hushållning, resultatutjämningsreserv och reservfond(*dnr 25SN5-48*)
- Årsredovisning, bokslut och koncernredovisning 2024 samt anslagsöverföring 2025(*dnr 25SN5-49*)
- Anslagsöverföring 2025(*dnr 25SN5-50*)
- Årsredovisning(*dnr 25SN5-51*)
- Personalebokslut(*dnr 25SN5-52*)
- Hållbarhetsredovisning 2024(*dnr 25SN5-53*)



- Plan för säkerhetsarbetet i Piteå kommunkoncern(*dnr 25SN5-54*)
- Plan för säkerhetsarbetet i Piteå kommunkoncern (*dnr 25SN5-55*)
- Räkenskaps- och förvaltningsgranskning för år 2024 samt frågan om ansvarsfrihet för Socialnämnden 2024 (*dnr 25SN5-56*)
- Revisorernas redogörelse 2024(*dnr 25SN5-57*)
- Grundläggande granskning av styrelse och nämnder(*dnr 25SN5-58*)
- Revisionsberättelse för år 2024(*dnr 25SN5-59*)
- Granskning av bokslut och årsredovisning per 2024-12-31(*dnr 25SN5-60*)
- Riktlinjer för strategisk plan 2026-2028 och budget 2026 (*dnr 25SN5-61*)
- Riktlinjer inför Strategisk plan 2026-2028 och budget 2026(*dnr 25SN5-62*)



§ 78 Ordförande och socialchef informerar

Diariennr 25SN6

Beslut

Socialnämnden har tagit del av informationen.

Ärendebeskrivning

Socialnämndens ordförande: De fyra förvaltningarna dela på bidragskostnaden till BRIS.

Socialchefen:

Ungdomsmottagningen är ett samarbete mellan Regionen och Piteå kommun.

Minskade stadsbidrag medför en nedtrappning av verksamheten från 2 kuratorer till 1 kurator.

En ny kommunövergripanderutin ska tas fram av HR-avdelningen inför den kommande utbildningen gällande MBL.

Digitala inköp, en risk och konsekvensanalys är gjord.

Framtidens socialtjänst finns nu på pitea.se

Piteå kommun kommer att delta i SKR's utbildning, lärandeprocessen inför nya SoL.

Handlingsplan
Hemtjänstindex
§64
25SN65

...

Ändring av
socialtjänstens
delegationsordning
§65
25SN50

...

Piteå kommuns riktlinje
dödsboärende

§66
25SN69

...

Budgetuppföljning mars
2025
§67
25SN9

...

Budgetuppföljning Mars 2025

Socialtjänsten

	AVDELNING	Årsbudget 2025	Periodbudget Jan-Mars	Periodens förbrukning Jan-Mars	Periodens budgetavvikelse Jan-Mars	Årsprognos 2025
510-511	Politik och förvaltningsledning	10 043	2 538	-7	2 545	8 000
512	Verksamhetsstöd	42 369	11 352	11 219	133	200
513	Hälso- och sjukvård	104 250	26 700	28 491	-1 791	-9 250
514	En ingång	135 420	35 455	31 733	3 722	10 400
515	Barn och familj / Missbruksvård	147 388	38 090	39 062	-972	-3 900
516	Ordinärt boende	104 506	26 683	28 502	-1 819	-5 000
517	Särskilt boende för äldre	342 505	86 541	87 214	-673	-5 000
518	Psykosocialt stöd	150 701	39 479	38 868	611	200
519	Stöd till funktionsnedsatta	87 107	22 228	22 935	-707	-2 800
5XX	Totalt Socialtjänsten	1 124 289	289 065	288 017	1 048	-7 150



Månadsuppföljning ekonomi, mars 2025

Socialtjänsten har per mars en budgetavvikelse om 1,0 mkr. Driftsmedel avseende Videvägen gruppboende som ej kommer att användas fullt ut 2025 samt Skogsgården/Norrgården som inte är i full drift genererar plus. Dessutom beräknas en del övriga kostnader komma in senare under året. Förbrukningen under perioden ligger totalt sett ungefär i nivå med 2024. Arbetet med bemanningsekonomi och schemaläggning fortsätter under 2025 samt analys av kostnadsläget på IFO. Prognos för helåret sätts till -7,2 mkr.

Politik och förvaltningsledning

- Total budgetavvikelse för avdelningen politik och förvaltningsledning per mars är 2,5 mkr. Det är budgeterat 18,2 mkr för statsbidraget "Säkerställa en god vård och omsorg om äldre" och dessa medel har kommit in. Det är också budgeterat 8,5 mkr på en övergripande tillfällig verksamhet. De består bland annat av driftskostnader för del av året för ny gruppboende som nämnden tilldelats men dessa kommer inte att börja användas under året. Dessa genererar till och med mars en budgetavvikelse på 2,1 mkr. Övriga verksamheter inom avdelningen följer i stort sett budget de första månaderna.

Verksamhetsstöd

Utfall

- Budgetavvikelsen för avdelningen är till och med mars 0,1 mkr.
- Verksamheten stab och ledningsstöd har en budgetavvikelse på 0,2 mkr.
- Bemanningsenheten har en budgetavvikelse på -0,2 mkr vilket är 0,1 mkr bättre än föregående månad. Bemanningsplanerna har en budgetavvikelse på -0,2 mkr vilket förklaras av att det varit fler anställda än vad som finns budgeterat. Poolerna har också en negativ budgetavvikelse men bokningsgraden på poolen är dock hög. Från och med 2024 hanteras förändringen av semesterlöneskuld på en annat sätt och förändringen bokas ut direkt på enheterna. Detta medför för poolen att den får ökade kostnader under normala månader och lägre kostnader under sommarmånaderna när semester tas ut. Detta kan förklara den negativa budgetavvikelsen.
- En ny chefspool har startats upp under september 2024 där två chefer ingår. Poolen ska vara självfinansierad där de verksamheter som är i behov av chef får betala till poolen. Bokningsgraden har hittills varit hög för dessa och den finansierar sina kostnader
- Årsprognosen för avdelningen är en budgetavvikelse på 0,2 mkr.



Hälso- och Sjukvård

Utfall

- Avdelningen för hälso- och sjukvård har per mars en budgetavvikelse på -1,7 mkr. Prognos för helåret är -9,2 mkr, en stor del av budgetavvikelsen är tjänsteköp från hemtjänsten där det är en kostnadsökning på ca 3mkr på grund av annan beräkning av tjänsteköp. Dessutom har hjälpmedelskostnaderna ökat med ca 1mkr på årsbasis på grund av ny beräkningsmodell från Regionen
- Verksamheten hemsjukvård har en budgetavvikelse på -0,7 mkr. Hemsjukvård dag har en budgetavvikelse på -0,7 mkr. Köp av hemtjänsttimmar från ordinärt boende har ökat och står för den största delen av budgetavvikelsen. Det är också överanställningar av sjuksköterskor eftersom det har varit lättare att rekrytera sjuksköterskor till hemsjukvård än till poolen.
- Rehab har en budgetavvikelse på -1 mkr främst beroende på personalkostnader samt att hjälpmedelskostnaderna har ökat på den nya hjälpmedelsnämnden.
- Sjuksköterskor SÄBO har en ingen betydande budgetavvikelse. Personalkostnader har en positiv budgetavvikelse. Inhyrda bemanningssjuksköterskor har en negativ budgetavvikelse.

Åtgärd

- Avdelningen jobbar vidare med bemanningsekonomi och bemanningsstrategi.
- Rekrytering av sjuksköterskor pågår löpande för att minska behovet av inhyrd personal.
- Det pågår ett arbete av rekonditionering av vissa hjälpmedel till exempel sittdynor som förhoppningsvis kommer att minska behov av beställning nya hjälpmedel och därigenom minska kostnader för detta.

Omsorgsavdelningen: En ingång

Utfall

- Budgetavvikelsen för avdelningen till och med mars är +3,7 mkr
- Beställare hemtjänst 65+ har till mars en budgetavvikelse om +1 mkr.
- Försörjningsstöd har en budgetavvikelse på +1 mkr.
- Årsprognosen sätts till +10,4 mkr

Analys

- Kostnaderna för hemtjänsttimmar för personer över 65 år är lägre än budgeterat. Justering av överföringen för januari och februari avseende de kostnader som baseras på beviljade hemtjänsttimmar gjordes i mars vilket bidrog till lägre kostnader och



positiv budgetavvikelse. Tidigare överföring blev felaktig pga. bristfälliga rapporter ur nya verksamhetssystemet. Ny arbetsprocess och kontroller för att undvika framtida problem har införts, ärendet ska också tas vidare till systemleverantören för Combine.

- Antalet vuxna (18–64 år) med hemtjänstinsatser ligger på lägre nivå än föregående år.
- Av det antal hushåll som har ansökt om försörjningsstöd under januari-mars 2025 så har i snitt 174 hushåll/månad beviljats försörjningsstöd, i jämförelse med i genomsnitt 197 hushåll under 2024 för samma period. Färre personer i försörjningsstöd beror på att fler får sjukersättning och att det just nu är en god arbetsmarknad för de personer som har förutsättningar att arbeta.
- På grund av stora svårigheter att verkställa beslut i ordinärt boende samt platsbrist på Särskilt boende för äldre samt på tillfälligt boende väntas ökade kostnader för betalningsansvar under året.
- På grund av en mer generös hållning från politiken gällande ledsagning uppskattas kostnaderna öka och ge en budgetavvikelse under 2025 på – 1mkr för ledsagning på verksamhet 5131.

Åtgärd

- Fortsatt arbete med att följa och implementera de riktlinjer som reglerar myndighetsutövningen.

Barn och familj/Missbruk

Utfall

- Barn och familj/missbruk har en budgetavvikelse på -1 mkr för perioden januari - mars.
- Barnsidan inkl. familjehem har -0,4 mkr i budgetavvikelse och institutionsvård vuxna har en avvikelse på -1,5 mkr. Övriga verksamheter har en budgetavvikelse på totalt +0,9 mkr vilket till stor del beror på det tillskott på +10 mkr för helåret som ligger på vht 5940, Områdesstödet, och är utfördelat över alla månader.
- Familjehemmen har -0,7 mkr i budgetavvikelse för perioden, detta trots ett budgettillskott på +10 mkr för helåret.
- Institutionsvård missbruk för vuxna har -1,5 mkr i budgetavvikelse tom mars.
- Inom området missbruk för vuxna har institutionsvården -0,2 mkr högre kostnader och 15 färre vård dygn tom mars 2025 jämfört med samma period 2024.
- Institutionsvården för barn och unga har +0,8 mkr lägre kostnad och 107 färre vård dygn tom mars 2025 jämfört med samma period 2024.
- Helårsprognosen sätts till -3,9 mkr.

Analys

- Ett barn är placerat enligt LSS. På ett år har dygnskostnaden stigit med cirka 500 kr per dygn för en placering och snittkostnaden per dygn är nu 10 355 kr.



- Vi har haft ett ökat inflöde på utredningar av barn och många av barnen har varit väldigt unga, på grund av detta krävs snabb handläggning, så vi har överanställt handläggare för att klara av vårt uppdrag.
- Behoven hos enskilda individer och deras insatser är anledningen till att kostnaderna för missbruksvården är större än budgeterat. Då vårdbehovet styr kostnadsutvecklingen innebär det att kostnaderna är svåra att påverka på kort sikt.

Åtgärd

- För att tydliggöra var olika kostnader hör hemma på IFO ska vi se över hur områdesstödet kan fördelas ut på enhetschefsnivå samt försöka avveckla verksamheten gråzonsärenden.
- Viktigt att säkerställa att vi har koll på våra utgifter redan i början av året så inte kostnader för resor, handledare m.m. skenar iväg.
- Verksamheten fortsätter att arbeta för att ta hem de barn där det finns möjligheter till öppenvård/hemmaplansalternativ, vilket medför minskade kostnader. Metod och arbetssätt kopplat till den målgruppen är främst SofS. Det finns dock utmaningar när det gäller ungdomar som vistas på institution pga. eget beteende, t.ex. missbruk eller kriminalitet.
- Verksamheten fortsätter arbetet att rekrytera fler egna familjehem för att minska antalet placerade på förstärkta familjehem och/eller institution.
- Arbetet med ungdomar och unga vuxna pågår inom ”13-25”-verksamheten. Teamets arbete, förhållningssätt, metod och arbetssätt skall förutom utökat samarbete leda till delat ansvar, erfarenhetsutbyte, tidiga insatser från rätt kompetens och utövare. Det skall med förhoppning leda till minskade kostnader och fler insatser i egen regi.

Ordinärt boende

Utfall

- Budgetavvikelsen på Ordinärt boende ligger på -1,8 mkr per mars 2025.
- Hemtjänstproduktionens avvikelse på -3,0 mkr är kopplad till personal. Bostadsanpassningen har fått in en hel del kostnader i mars och ligger nu i nivå med budget för tre månader. Övriga verksamheter, områdesstöd och ÄC-verksamheterna, bidrar totalt med 1,2 mkr plus. Kostnader på vissa verksamheter, bl. a bostadsanpassningen, förväntas komma in senare under året.
- Prognos för helåret sätts till -5,0 mkr.

Analys

- Justering av överföringen för januari och februari avseende de intäkter som baseras på beviljade hemtjänststimmar gjordes i mars med ca -2,5 mkr totalt. Tidigare överföring blev felaktig pga. bristfälliga rapporter ur nya verksamhetssystemet. Ny arbetsprocess



och kontroller för att undvika framtida problem har införts, ärendet ska också tas vidare till systemleverantören för Combine.

- Vad gäller hemtjänsten har flera grupper tappat insatser från årsskiftet och det kan innebära större minusavvikelse om man ligger kvar med personal vilket verkar vara realitet för början av året i vissa grupper.
- Trots underskottet på Ordinärt boende har det varit en rörelse i rätt riktning ekonomiskt på vissa grupper de senaste åren.
- Inom avdelningen lyfts dock kompetensförsörjningsproblemen som svåra utmaningar.
- Övertidskostnaderna har ökat vilket är en effekt av bemanningsproblematiken.
- De ekonomiska avvikelserna är till betydande del kopplat mot förändring till 11-timmars dygnsvila där det krävs bemanning med extra personal speciellt på helgerna för att klara insatserna hos brukarna.
- En av hemtjänstens största utmaningar är att snabbt kunna ställa om personalstyrkan då timmarna minskar, i de flesta grupper märks åtgärderna ekonomiskt men det är svårt att nå ända fram på kort tid.
- Antalet larm i Nattpatrullen uppgick under 2024 till ca 21 per natt. Enheten går enligt budget i dagsläget.
- Hemtjänsten har per mars planerat ut ca 730 timmar i fast omsorgskontakt. Detta motsvarar ca -0,3 mkr i budgetavvikelse då lagändringen inte medförde tillskott i budgetram för 2025.

Åtgärd

- Flera grupper har slagits ihop under de senaste åren för att i större utsträckning kunna främja samplanering. Från februari 2023 anställdes samordnare för schemaplanering ute i grupperna för att kunna nyttja personalresurserna mer optimalt. Det pågår ett ständigt arbete på enheterna med att optimera schemaläggningen där hantering av ökade och minskade insatser i grupperna är en viktig del.
- Ekonomiuppföljning på enhetsnivå sker varannan månad. Extra fokus ligger på de grupperna med störst underskott. Numera ingår ekonomiuppföljningen för enheterna i en utökad form av uppföljning där fokus kommer att ligga på bemanning, kvalitet och arbetsmiljö tillsammans med ekonomi.
- Översyn av den ekonomiska modellen som används inom hemtjänsten (köp- och sälj mellan biståndsbedömning och verkställighet) för att säkerställa korrekt procentuellt påslag pågår löpande.

Särskilt boende för äldre

Utfall



- Avdelningen för särskilt boende för äldre har per mars en budgetavvikelse om totalt - 0,7 mkr varav verksamhetens samtliga boenden (bara husen) inkl. chefer och omvårdnadsintäkter ligger på -1,0 mkr och områdesstödet på ca 0,3 mkr.
- Prognos för helåret sätts till -5,0 mkr.

Analys

- Flera boenden får ihop ekonomin hyfsat medan några dras med underskott. Vikariebrist och i vissa fall vårdtunga brukare utmanar verksamheterna. Norrgården och även Hortlaxgården visar på stora underskott per mars och det nyöppnade Skogsgården går lite plus då enheten ännu inte är i full drift. Det är mycket svårt att sätta prognos för helåret redan i mars men baserat främst på att den positiva budgetavvikelsen på Skogsgården kommer att upphöra vid full drift blir prognosticerade underskottet sämre än linjära utfallet.
- Under 2024 rörde sig avdelningen kostnadsmässigt i rätt riktning tack vare främst beslut om att avveckla de servicetjänster som tidigare funnits i verksamheterna.
- Äldreomsorgslyftet ger personalen möjlighet till utbildning där utbildningskostnaderna är finansierade.

Åtgärd

- Avdelningschef och enhetschefer tillsammans med stödfunktioner inom ekonomi och bemanning behöver framåt arbeta med optimering av schemaläggning med hjälp av samplanering, införande av basscheman vid behov och differentiering av arbetsuppgifter. Fokus bör ligga på de boenden som visar på störst negativ budgetavvikelse.
- Administratörernas roll behöver tydliggöras och utbildning i schemaläggning av chefer och administratörer inplaneras.
- Erfarenhetsutbyte mellan chefer och administratörer för att kunna lära av goda exempel bör formaliseras.

Psykosocialt stöd och daglig verksamhet

Utfall

- Utfallet för hela avdelningen är en budgetavvikelse om 0,6 mkr.
- LSS-boenden har en budgetavvikelse på 0,4. Här har Parkens budget korrigerats under mars vilket har förbättrat budgetavvikelsen jämfört mot föregående månad
- Psykiatriboendena har en budgetavvikelse på 0,1 mkr vilket är en liten förbättring sedan föregående månad.
- SAVO har en budgetavvikelse på 0,1 mkr. Intäkterna är högre än vid samma period 2024.



- Daglig verksamhet, Arbetsanpassning, Boendepatrollen och boendestöd följer budget med endast mindre budgetavvikelser.

Åtgärd

- Inga direkt nya åtgärder utan avdelningen fortsätter arbetet med bemanningsstrategi samt översyn av bemanning på gruppboendestäder. Ytterligare fokus har lagts under fjolåret på schemaläggning för att verksamheterna ska klara bemanning inom befintlig ram och det arbetet kommer också att fortsätta. Arbetet innebär bland annat mer samverkan mellan olika gruppboendestäder, minskad vikarietillsättning vid frånvaro, arbeta med sjukfrånvaro, bättre fördelning av arbetstid efter bemanningskrav samt att verksamheterna tar hjälp av schemastöd vid schemaläggning. Det finns samma utmaningar som för andra avdelningar med komplexa brukarärenden och dyra bemanningslösningar.

Stöd till funktionsnedsatta

Utfall

- Avdelningen för stöd till funktionshindrade har en total budgetavvikelse på -0,7 mkr tom mars.
- Korttidsverksamheten har en budgetavvikelse på -0,2 mkr.
- Budgetavvikelsen för de privata assistansanordnarna är -0,3 mkr.
- Den egna produktionen av personlig assistans har en budgetavvikelse på -0,3 mkr.
- Helårsprognosen sätts till – 2,8 mkr för avdelningen.

Analys

- Egen produktion av personlig assistans, d.v.s. där kommunen är utförare av personlig assistans, har en budgetavvikelse om -0,3 mkr, övertids/fyllnadstidskostnader uppgår till -1,1 mkr inklusive sociala avgifter.
- Vi har några ärenden där kommunen utför fler timmar än vad Försäkringskassan har beslutat om. Ansökan om utökning av tid för dessa brukare har inlämnats till Försäkringskassan och LSS-handläggare.
- Inom egen produktion av personlig assistans finns det nu 4 st LSS-ärenden, dessa ärenden har en negativ budgetavvikelse på -0,2 mkr tom mars.
- På grund av att löneriktpunkten var felaktig vid februari månads uppföljning ser budgetavvikelsen ut att vara väldigt stor i mars, detta då förändringen blev stor när budgetändring av löneriktpunkten gjordes i mars månad.



Åtgärd

- Verksamheten personlig assistans har återupptagit arbetet med att implementera heltidsanställningar. Förhandling med kommunal är i slutskedet, och planen är att implementera möjligheten till heltidsanställningar från hösten 2025.
- Bemanningspoolen håller på att anställa personliga assistenter till bemanningspoolen som är dedikerade till avdelningen för funktionsnedsatta.

	Objekt	Budgetavvikelse mars 2025	Budgetavvikelse jan-febr 2024
7010	Österbo	-149,5	-84,2
7011	Källbogården	-225,9	-76,9
7012	Öjagården	-72,8	-58,6
7013	Norrgården	-801,1	-1183,1
7014	Mogården	489,9	433,2
7015	Hortlaxgården	-566,1	-209
7016	Roknäs gården	-231,1	-210,4
7017	Berggården	31,2	-43,6
7070	Ängsgården	-23,4	245,5
7071	Skogsgården	1035,5	1347,2
Totaler		-513,3	160,1

	Objekt	Budgetavvikelse jan-febr 2025	Budgetavvikelse jan-febr 2024
7010	Österbo	-84,2	-851,2
7011	Källbogården	-76,9	-116,2
7012	Öjagården	-58,6	-177,9
7013	Norrgården	-1183,1	-663,2
7014	Mogården	433,2	42
7015	Hortlaxgården	-209	-296,8
7016	Roknäsgråden	-210,4	-371,8
7017	Berggåden	-43,6	-34,8
7070	Ängsgården	245,5	84,5
7071	Skogsgården	1347,2	-701,3
Totaler		160,1	-3086,7

avvikelse 2025 kommer att bli lite bättre per mars och med justering av budget

Strategisk plan 2026-
2028 och Årsbudget
2026
§68
25SN53

...

**Strategisk plan 2026-2028
och budget 2026**
Socialnämnden



Piteå kommun

Innehållsförteckning

Strategisk plan	3
Målpåfyllelse per strategi, ekonomi och personal.....	3
Indikatorer.....	3
Insatsområden beslutade av nämnd.....	4
Nuläge.....	5
Statusrapport uppdrag	6
Allmänna prioriteringar	6
Taxor	9
Ekonomi	9

Strategisk plan

Måluppfyllelse per strategi, ekonomi och personal

Tabellen visar bedömd måluppfyllelse i samband med de senaste årens årsredovisningar. Ett nytt styr- och ledningssystem, ny vision och nya strategier från och med 2025 medför att historisk målbedömning endast kan redovisas för ekonomi och personal.

Strategier	2024	2023	2022	2021	2020
Det bästa för Piteå	—	—	—	—	—
Enkelt att bo attraktivt	—	—	—	—	—
Enkelt att känna sig trygg och uppskattad	—	—	—	—	—
Enklare att ha mer av kul	—	—	—	—	—
Enkelt att vara företagare	—	—	—	—	—

Resurser	2024	2023	2022	2021	2020
Ekonomi	■	■	◆	◆	■
Personal	■	■	◆	◆	◆

— Ej bedömt ■ Ej uppfyllt ◆ Delvis uppfyllt ◆ Uppfyllt i hög grad ● Helt uppfyllt

Indikatorer

Indikatorer beslutade av Kommunfullmäktige

Indikatorer	Senaste utfall	Målvärde 2026	Målvärde 2027	Målvärde 2028	Dynamisk målsättning
Sjukfrånvaro, %	9,5 %	≤5,5 %	≤5,5 %	≤5,5 %	
Andel heltidstjänster, %	87,9 %	≥95 %	≥95 %	≥95 %	
Kvinnors lön i förhållande till mäns lön, %	109,2 %	100 %	100 %	100 %	
Pensionsålder, medelvärde	64,8	65	65	65	
Verksamheternas bedömning av attraktiv arbetsgivare, medelvärde					
Verksamheternas bedömning av kvalitet, medelvärde					
Verksamheternas bedömning av ekonomin, medelvärde					
Budgetavvikelse nämnd/styrelse, mkr	-42,2 mkr	≥0 mkr	≥0 mkr	≥0 mkr	

Socialnämnden väljer följande indikatorer för 2026-2028. Dessa är sorterade utefter socialstyrelsens kvalitetsindikatorer.

Kunskapsbaserad vård- och omsorg

1. Finns samlad kompetensutvecklingsplan för alla Dagliga verksamheter? (U28137)
2. Finns samlad kompetensutvecklingsplan för alla LSS-bostäder? (U28122)
3. Andel omsorgspersonal i hemtjänst som är USK (N21608)
4. Andel omsorgspersonal i SÄBO som är USK (N23588)
5. Brukarbedömning personalen har kunskap och kompetens - hemtjänst (N21496)
6. Brukarbedömning personalen har kunskap och kompetens - SÄBO (N23391)

Säker vård- och omsorg

1. Andel aktuella genomförandeplaner LSS-bostäder (U28112)
2. Andel aktuella genomförandeplaner Daglig verksamhet (U28132)
3. Andel aktuella genomförandeplaner hemtjänst (U21452)
4. Andel aktuella genomförandeplaner SÄBO (U20443)

Individanpassad vård- och omsorg

1. Hemtjänst: Andel personer som upplever sina beslut anpassade efter sina behov (U21472)
2. Brukarbedömning bemötande hemtjänst (U21454)
3. Brukarbedömning bemötande SÄBO (U23505)
4. SÄBO: andel genomförandeplaner som innehåller önskemål och behov i samband med måltider i särskilt boende (U23534)
5. Andel genomförandeplaner med dokumentation om delaktighet PSV (U28113)
6. Andel genomförandeplaner med dokumentation om delaktighet daglig verksamhet (U28133)

Effektiv vård- och omsorg

1. Nettokostnadsavvikelse individ- och familjeomsorg, (%) (N20029)
2. Nettokostnadsavvikelse individ- och familjeomsorg, miljoner kronor (N20029)
3. Nettokostnadsavvikelse LSS (%) (N20029)
4. Nettokostnadsavvikelse LSS, miljoner kronor (N28021)
5. Nettokostnadsavvikelse äldreomsorg, (%) (N20900)
6. Nettokostnadsavvikelse äldreomsorg, miljoner kronor (N20029)

Tillgänglig vård- och omsorg

1. Tillgång till SSK på SÄBO (U23472)
2. Enheter med rutiner för tillgång till Hälso- och sjukvård – LSS-bostäder (U28119)

Indikatorer beslutade av nämnd

Insatsområden beslutade av nämnd

Insatsområden markerade med Piteås kommunvapen renen är insatsområden beslutade av Kommunfullmäktige, i Utvecklingsprogram 2025-2027, som nämnden önskar uppföljning av från förvaltningen. Övriga insatsområden, märkta med K är nämndens egna kompletterande insatsområden.

Strategier	Insatsområden	Slutdatum
Det bästa för Piteå	Medborgarna i fokus  Medborgarnas behov ska stå i fokus för utvecklingsinsatser. Det ska vara enkelt att få kontakt och det ska vara tydligt vad medborgarna kan förvänta sig. Service och tjänster ska vara lättillgängliga och av god kvalitet. Digitalt först och medborgarnas behov ska vara utgångspunkter för verksamhetsutveckling. • Kommunkoncernen ska erbjuda ett lättillgängligt och tydligt serviceutbud, och medborgarna ska alltid mötas av ett serviceinriktat förhållningssätt. • Anta en digitaliseringsstrategi med medborgarnas behov i fokus. • Skapa förutsättningar för att medborgarna ska mötas av god kvalitet i alla kommunala verksamheter.	2027-12-31
	Kompetensförsörjning Socialnämnden ska ha en strategi kring kompetensförsörjningen som ska peka ut riktning och målsättning för socialnämndens/Socialtjänstens arbete med kompetensförsörjning samt beskriva och tydliggöra organisation, roller och mandat.	2027-12-31
	Förebyggande och främjande Socialnämndens intention är att nämndens målgrupper ska må bättre samt bibehålla eller stärka sina egna resurser och självständighet. Detta går i linje med avsikterna med den nya socialtjänstlagen.	2027-12-31

Strategier	Insatsområden	Slutdatum
Enkelt att bo attraktivt	 Samarbete för ett enkelt samhällsbyggande I Piteå finns ett brett utbud av blandad bebyggelse och olika boendeformer som uppfyller människors behov vid olika tider i livet. Genom en tidig samverkan och löpande dialog genom hela samhällsbyggnadsprocessen med medborgare och exploatörer blir processen transparent, vilket ger goda förutsättningar till kommunikation, förståelse och bättre boendemiljö för alla. • Möjliggöra attraktiva och varierande boendeformer och boendemiljöer för alla, såväl i stad som på landsbygden och i vattennära lägen. • Piteå ska vara en föregångare i arbetet för kortare handläggningstider och enklare byggande med kommunkoncernen som en stödjande och förenklande part. • Genomföra aktiva utvecklingsdialoger med exploatörer.	2027-12-31
Enkelt att känna sig trygg och uppskattad	 Trygghetsskapande samhällsbygge Detta arbete innefattar inte bara att minska brottsligheten, utan också att skapa inkluderande och trygga miljöer för alla samhällsmedborgare. Genom att integrera perspektiv som främjar trygghet och inkludering i samhällsplaneringen, byggs samhällen där alla känner sig välkomna och säkra. • Identifiera platser som upplevs otrygga samt vidta åtgärder för att stävja den otryggheten. • Arbeta med perspektiv som skapar trygghet och inkludering i samhällsplanering, exempelvis barn-, tillgänglighets, och jämställdhetsaspekter. • Ställa om till mer förebyggande, tillgängliga och kunskapsbaserade arbetssätt med utgångspunkt i ny Socialtjänstlag.	2027-12-31
Enklare att ha mer av kul	 Utveckling av mötesplatser och anläggningar Kommunkoncernen planerar och utvecklar mötesplatser och anläggningar för kultur, idrott och fritid i både stadsmiljön och på landsbygden. En viktig del i tillskapandet av mötesplatser är att tillgängliggöra kommunala lokaler utanför ordinarie verksamhetstid. • Identifiera behov av aktivitets- och mötesplatser för både kultur, idrott och social samvaro. • Tillgängliggöra kommunala lokaler utanför verksamhetstid för andra organisationer och allmänhet. • Möjliggöra mötesplatser där olika branscher möts i såväl dagligt arbete som gemensamma arrangemang. • Utveckla Piteå som destination genom samverkan med besöksnäring och arrangörer.	2027-12-31

Nuläge

Verksamhet

I Piteå har antalet människor som är 80 år eller äldre har ökat med 53 procent sedan millennieskiftet, och den övriga befolkningen har endast ökat med omkring 3 procent. Andelen 65+ har ökat från 16,4 till 24,4 procent under samma tid. Varje skattebetalare behöver sammantaget försörja fler äldre om kommunen ska ha bibehållen standard inom socialtjänsten.

Våren 2025 har präglats av förberedelser inför den nya socialtjänstlagen som ska träda i kraft.

Ekonomi

Socialtjänsten har per mars en budgetavvikelse om 1,0 mkr. Driftsmedel avseende Videvägen gruppboende som ej kommer att användas fullt ut 2025 samt Skogsgården som ännu inte är i full drift genererar plus. Dessutom beräknas en del övriga kostnader komma in senare under året. Förbrukningen under perioden ligger totalt sett ungefär i nivå med 2024. Arbetet med bemanningsekonomi och schemaläggning samt analys av det höga kostnadsläget på IFO fortsätter under 2025. Prognos för helåret sätts till -7,2 mkr.

Personal

Bemanningssituation

Bemanning och kompetensförsörjning är fortsatt det enskilt största hotet mot verksamheterna. Svårigheterna ökar från år till år, trots ett stort antal gemensamma aktiviteter med fackliga organisationer, byråer och HR, samt arbete på länet i olika sammanhang för att förbättra situationen.

Region Norrbotten har dubblerat OB-ersättningen för sjuksköterskor och undersköterskor från 1 september 2023. Detta ger upphov till oro för möjligheterna att rekrytera till socialnämndens verksamheter. OB-ersättningens storlek har varit en aktuell fråga i Piteå Kommun sedan tidigare.

Långsiktig kompetensförsörjning

18 000 personer sökte vård- om omsorgsprogrammet 1980 (Kommunal). Bara 4600 gjorde det 2021 (Skolverket). Detta kan mycket väl indikera att allt färre föreställer sig en framtid inom vård- och omsorgsyrtena. Allt fler som rekryteras saknar dessutom tillräcklig utbildning inom vård och omsorg.

För att hantera försvårad kompetensförsörjning krävs en omställning av äldreomsorgen, med fokus på förebyggande hälsovård, digitala lösningar och nya boendeformer. Teknologi kan spela en avgörande roll genom exempelvis AI-baserade vårdssystem och sensorteknik som möjliggör ett tryggare och mer självständigt liv för äldre.

Kommunen har en gemensam kompetensförsörjningsgrupp med syfte att utbyta kunskap och information kring förvaltningarnas utmaningar och arbete och identifiera och prioritera kommungemensamma aktiviteter så som arbetet kring arbetsgivarvarumärket, lösningar för att fler ska arbeta längre och kompetensförsörjning i ytterområden. Vid sidan om denna grupp driver socialtjänsten två separata kompetensförsörjningsgrupper. En med fokus på vård- och omsorgsyrtken och en med fokus på övriga yrken, till exempel handläggare och chefer.

Arbetet med differentiering av arbetsuppgifter fortskrider. Risk- och konsekvensanalys är gjord för SÄBO, ordinärt boende och Äldrecentrat. Inriktningen är när man nyanställer personal och att man arbetar efter en procentuell 6 fördelning av arbetsgrupperna undersköterska (ca 50 %), vårdbiträde/utbildat vårdbiträde (ca 30 %) och servicebiträde (ca 20 %). (Aktuellt. Kollat med Ewa)

Utbildning av medarbetare pågår både i egen regi och i samverkan med andra. Vuxenutbildningen har skapat ett modernt vårdlabb med syfte att kunna erbjuda autentisk undervisning i olika vårdmiljöer.

I samarbete med vuxenutbildningen har Socialtjänsten erbjudit tillsvidareanställd personal möjlighet att läsa yrkessvenska på arbetstid 4 tim/varannan.

Stående tider för handledarutbildning i samarbete med Vuxenutbildningen och Arbetsmarknad/Integration med 40 personer per år erbjuds anställda inom vård- och omsorg.

Statusrapport uppdrag

Politiska uppdrag	Uppdragsbeskrivning	Uppföljning
Insatsområden och indikatorer utifrån beslutat utvecklingsprogram  Pågår Startdatum 2025-01-01 Slutdatum 2025-06-30 Uppdragsgivare Kommunfullmäktige Uppdragskälla Riktlinjer inför Strategisk plan och budget Diarienummer 24KS705	Kommunfullmäktiges beslut om utvecklingsprogram i februari 2025 uppmanar nämnder och styrelser att under första halvåret 2025 besluta om eventuellt egna kompletterande insatsområden samt indikatorer för år 2025 och framåt. Nämndsspecifika strategiska planer ska grundas på beslutade strategier och insatsområden. Styrelse och nämnder ska inom respektive ansvarsområde bedöma och besluta om specifika insatsområden utifrån visionen och strategierna med tillhörande kommunövergripande insatsområden. Kompletterande insatsområden följs upp av respektive nämnd.	Socialnämndens valda insatsområden framgår under rubriken <i>Insatsområden beslutade av nämnd</i> . Socialnämndens valda indikatorer framgår under rubriken <i>Indikatorer beslutade av nämnd</i> .

Allmänna prioriteringar

Strategier	Arbete för ökad måluppfyllelse
Det bästa för Piteå	För att bibehålla hög service till våra medborgare ska socialnämnden ha en ständig utveckling där tjänster, samverkan och arbetssätt utvecklas, utifrån medborgarnas förväntningar. Kommunen kännetecknas av lyhördhet och nytänkande utan att tumma på rättssäkerhet eller kvalitet. Genom effektiva och hållbara verksamheter som levererar välfärdstjänster av hög kvalitet skapas ett samhälle där människor, företag och idéer kan växa och utvecklas.

Strategier	Arbete för ökad måluppfyllelse
Enkelt att bo attraktivt	Socialnämnden satsar på att samarbeta för ett enkelt samhällsbygge med olika boendeformer som uppfyller människors behov vid olika tider i livet. Genom att främja innovation blir Piteå en förebild för framtida bostadsutveckling samtidigt som vi möter de växande behoven hos både invånare och omvärld.
Enkelt att känna sig trygg och uppskattad	Socialnämnden arbetar för att forma en framtid där trygghet och gemenskap är centralt. Genom att vara proaktiva gentemot utmaningar och att stärka Piteås fördelar kan socialnämnden bidra till att skapa en plats där människor känner sig välkomna och uppskattade. En förebyggande och främjande socialtjänst, med utgångspunkt i den nya socialtjänstlagen ska bidra till att Piteå ska förbli en trygg och trivsamt plats, där inkludering och mångfald är nyckelbegrepp för att skapa en kommun där alla känner sig delaktiga.
Enklare att ha mer av kul	Socialnämnden ska sträva efter att skapa ett Piteå där det är enklare för alla att ha mer av kul och alla känner sig engagerade i kommunens framtid. En viktig aspekt av detta är att möjliggöra att människor som tillhör socialnämndens målgrupper får möjlighet att delta i samhällets gemenskap och att leva som andra.
Enkelt att vara företagare	Socialnämnden prioriterar inget riktat arbete utifrån strategin enkelt att vara företagare eftersom strategin inte bedöms tillräcklig aktuell för socialnämndens uppdrag.

Resurser	Arbete för ökad måluppfyllelse
Ekonomi	Kommunfullmäktiges mål för alla nämnder är att budgetramen ska hållas genom effektiv hushållning av disponibla resurser. Socialnämnden uppmanar avdelningarna att arbeta metodiskt och målinriktat för att komma till rätta med prognostiserade underskott. Förvaltningen har uppdraget att bedriva verksamheten kostnadseffektivt och inom tilldelad ram.
Personal	Piteå kommun och de kommunala bolagen ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv och jämställd arbetsgivare samt skapa hälsofrämjande arbetsplatser. Bemanningsekonomi och långsiktig kompetensförsörjning är viktiga områden för att socialnämnden ska öka måluppfyllelsen på personalområdet. Socialnämnden ska ha en strategi kring kompetensförsörjningen som ska peka ut riktning och målsättning för socialnämndens/Socialtjänstens arbete med kompetensförsörjning samt beskriva och tydliggöra organisation, roller och mandat.

2024 års budgetavvikelse landade på -42 mkr. Medräknat de 13,5 mkr extra i ej nyttjade driftsmedel för Skogsgården blev avvikelsen ca -55 mkr. Då ingår också de 17,8 mkr som nämnden fick i statligt bidrag för god vård och omsorg om äldre. För 2025 får nämnden 18,3 mkr i statliga medel, finns dock osäkerhet om dessa kommer att finnas kvar från och med 2026. I oktober 2024 togs beslut om nedläggning av Rosågränd särskilt boende för äldre, gruppboende Parken, samt neddragning av Samvaron. I januari 2025 togs beslut om ytterligare nedläggning av särskilt boende för äldre (Österbo). Vid full effekt, som uppnås tidigast 2026, uppskattas åtgärderna ge besparingar på ca 32-37 mkr/år. Således behöver Socialnämnden en permanent ramökning på 20 mkr för att nå budget i balans under förutsättning att det statliga bidraget till äldreomsorgen blir kvar och att nämnden kompenseras för tillkommande kostnader inkl. prisökningar under planperioden. Detta för att de tillskott som IFO-verksamheten fått för 2025-2027 är tillfälliga och minskar årligen (2025 – 20 mkr, 2026 – 10 mkr, 2027 – 5 mkr).

En stor del av Socialnämndens ökade kostnader under de senaste åren beror också på svårigheter med kompetensförsörjning. Detta har lett till höga kostnader avseende övertid, bemanningspersonal och sommarbemanning. Som exempel ökade övertidskostnaderna under 2024 med ca 30% till ca 14,1 mkr. Kostnaderna för bemanningspersonal uppgick till 11 mkr under 2024.

Betydande del av nämndens verksamhet är lagstadgad och måste således utföras även om budgeten överskrids. Under åren tillkommer även nya lagstadgade uppgifter som utförs i verksamheten utan tillskott i ram, exempel är ny föreskrift om arbetet med smittförebyggande åtgärder, fast omsorgskontakt, förändrat heltidsmått för natttjänstgöring, 11-timmars dygnsvila och förändrad reglering inom skyddat boende. Flera av dessa uppgifter har en betydande kostnad som nämnden inte har kompenserats för i ram och som bidrar till underskottet:

- **Förändrat heltidsmått natttjänstgöring**, nytt avtal från 1 april 2022. Beräknad kostnad per helår är 5 mkr.
- **Fast omsorgskontakt** för hemtjänst är i lag beslutat av riksdagen från 1 juli 2022. Från juli 2023 är det krav på att kontaktperson ska vara utbildad undersköterska. Detta motsvarar i dagsläget ca 4,8 årsarbetare och uppskattad kostnad är ca 2,9 mkr. Utbildningar kopplat till uppdraget bedöms till 0,4 mkr per år. Kommunen är kompenserad för kostnaderna i de generella statsbidragen.

- **11 timmars sammanhängande dygnsvila** gäller från 1 oktober 2023. En beräkning utifrån de första sex månaderna efter införande pekar på en kostnadsökning på ca 2,5 mkr på helårsbasis.
- **Förändrad reglering inom området skyddat boende** för barn och vuxna ger ökade placeringskostnader som staten till viss del kompenserar kommunerna för i generella statsbidrag. Motsvarar ca 1,3 mkr per år för Piteå.
- **Ökade kostnader för trygghetslarm** när 3G nätet upphör. Kostnadsökning uppgår till ca 0,6 mkr årligen för hyra. Avtal är tecknat för en ny fyraårsperiod fr o m 2024.
- **Byte till elbilar.** Uppskattad total merkostnad med byte till elbilar 2024-2026 är ca 1,5 mkr. Mer detaljerad uträkning kan ske efter att 2025 års kostnadsutfall är klart.

Nämnden fortsätter med vardagsbesparingar och effektiviseringar i verksamheterna men bedömer att effekterna av dessa är marginella. Nämnden har sett över ej lagstadgade verksamheter och bedömt huruvida de ska fortsätta bedrivas. Flertalet av dessa ger låg besparing och har fokus på förebyggande och främjande åtgärder som regleras i nya Socialtjänstlagen och som dessutom väntas ge positiva effekter på sikt. Vissa förebyggande och främjande insatser är dessutom kommunövergripande som bör diskuteras på en högre nivå inom kommunen. Besparingar gällande medarbetare, chefer, administration och övriga stödfunktioner skulle vara en kortsiktig lösning som kan bli kostsam på sikt då förvaltningen i dagsläget har låg bemanning på dessa funktioner. Men vid utebliven permanent ramökning på 20 mkr behöver dock Socialnämnden på nytt se över sina verksamheter och komma med förslag på ytterligare neddragningar. Nämnden förutsätter att fortsättningsvis få ta del av de statliga medlen för God vård och omsorg om äldre samt nya Socialtjänstlagen oavsett hur de kommer kommunen till del.

Åskningar utökning av budgetram

IFO (22,7 mkr)

Permanent ramökning IFO 20 mkr. Ökning i volymer för familjehems- och institutionsvårdsplaceringar för barn och unga samt institutionsvårdsplaceringar för vuxna. Socialnämnden bedömer att dessa volymer kommer att fortsätta ligga på en hög nivå de kommande åren. Strategi: Det bästa för Piteå

Bostad först ca 2,7 mkr. Avdelningen för Hållbar tillväxt har haft uppdrag att titta på frågan om bostad först då den fanns med som en del i bostadsförsörjningsplanen. Socialtjänsten har varit representerade i arbetsgruppen och arbetet har resulterat i ett konkret förslag som varit uppe i kommunstyrelsens beredning för kommunövergripande politiken där frågan har tillskjutits till socialnämnden. Socialnämnden äskar medel för 2026 och får nämnden dessa pengar kan Bostad först införas, annars inte. Strategi: Det bästa för Piteå

Personal (84,8 mkr)

Ökning av OB. Verksamheterna flaggar för att utbildad personal går till Regionen där en av orsakerna som anges är bättre OB-ersättning då Regionen har höjt OB med 100 %. Ökning av OB med 100 % skulle för Socialförvaltningen kosta cirka 77 mkr. Ett förslag är att införa höjningen av OB över tre år. Detta kan delvis finansieras genom att samtidigt genomföra optimering av bemanningsplaneringen. Strategi: Personal

Kompetensförsörjning totalt ca 7,1 mkr. Handledarorganisation. För att attrahera arbetskraft och ge nyanställda/vikarier en bra introduktion till arbete i Socialförvaltningens verksamheter pågår utveckling av en ny handledarorganisation. Det innefattar en ansvarig som leder arbetet samt speciellt för uppdraget utsedda handledare i alla aktuella verksamheter. Kostnaden beräknas till ca 2,5 mkr/år. Vid utebliven förändring av handledarorganisationen minskar förvaltningens möjligheter att introducera och i förlängningen även rekrytera ny ordinarie personal och vikarier. **Validering undersköterskor.** Kostnader för projektet beräknas till ca 1 mkr per år vid fortsatt valideringsarbete om Socialtjänsten står för hela kostnaden. Vid utebliven validering försämrats möjligheter till framtida kompetensförsörjning inom vård och omsorg. **Språkutbildning.** Förvaltningen har uppmärksammat ett stort behov av att stärka språkkunskapen i svenska bland medarbetare i verksamheterna. Beräknad kostnad per år för projektet är 1,9 mkr för utbildning av 50 deltagare 2 h per vecka. **Avtal**

Vuxenutbildning. Diverse utbildningar, exempelvis Äldreomsorgslyftet, insulin- och HLR-utbildningar. Totalt ca 0,9 mkr. **Provbo ca 0,8 tkr.** Exempelkostnad för 10 deltagare och en koordinator. Strategi: Det bästa för Piteå

Trivselpeng 400 kr/årsarbetare, totalt ca. 0,7 mkr, baserat på 1700 månadsanställda 2025-01. Enligt KS beslut. Strategi: Personal

Digitalisering (1,9 mkr)

Digitalisering och förvaltning. För att möta digitaliseringsbehov och förvaltning är nämnden i behov av en årsarbetare för att arbeta med detta. Dessutom finns behov av ytterligare en årsarbetare för arbete med bl. a. Handslaget och digital utveckling. Total årskostnad ca 1,5 mkr. Strategi: Det bästa för Piteå

Läkemedelsrobotar ca 0,4 mkr/år. Test av 15 robotar i nya verksamheter. Strategi: Det bästa för Piteå

Övrigt (4,4 mkr)

Utökad ledsagning, 1,6 mkr. Beslut om utökad ledsagning är fattat. Myndighetsutövning bedömer att det kan behöva anställas 3 personer på heltid för att kunna möta upp behovet av den generösare ledsagningen. 3 pers. * 520 tkr i årslön inkl. PO = 1560 tkr. Strategi: Det bästa för Piteå

Driftskostnads-/intäktskonsekvenser av investering 2026-2028 (tkr)

Sammanställning drift och investering

	Utfall 2024	Budget 2025	Budget 2026	Plan 2027	Plan 2028
Driftbudget					
Verksamhetens intäkter	305 103	284 321	284 321	284 321	284 321
Verksamhetens kostnader	1 410 557	1 403 680	1 366 198	1 361 272	1 361 272
Kapitalkostnader	5 005	4 930	3 735	2 774	2 774
Nettokostnad	1 110 459	1 124 289	1 085 612	1 079 725	1 079 725
Investeringsbudget					
Inkomster					
Utgifter	6 122	17 718	5 234	21 500	3 500
Nettoinvesteringar	6 122	17 718	5 234	21 500	3 500
Kapitalkostnader		762	359	1 481	2 519
Ökning/minskning driftsram pga investering			51	51	51
Tillfälliga driftskostnader pga investering					

Drift, tkr	2026	2027	2028
------------	------	------	------

Drift, tkr	2026	2027	2028
0			
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			
51			
52			
53			
54			
55			
56			
57			
58			
59			
60			
61			
62			
63			
64			
65			
66			
67			
68			
69			
70			
71			
72			
73			
74			
75			
76			
77			
78			
79			
80			
81			
82			
83			
84			
85			
86			
87			
88			
89			
90			
91			
92			
93			
94			
95			
96			
97			
98			
99			
100			

	2026	2027	2028
Investeringar, tkr			

Investeringar, tkr

2026

2027

2028

Totalt

Ekonomisk aktivitetsplan
2025
§69
25SN51

...

Ekonomisk aktivitetsplan 2025

Utkast

Senast reviderad: 2025-04-08



Piteå kommun

Ekonomisk aktivitetsplan 2025

Generella aktiviteter för att minska kostnaderna:

- Budgeten styr bemanningsutrymmet
- Bemanna utifrån tilldelad resurs
- Ta kontroll över schemaläggningen
- Använd verktyget budget i timmar
- Beräkna budgetutrymmet för vikarietid och omprioritera – omfördela arbetstiden
- All frånvarotid ska inte ersättas, fokusera på kvällar, helger och nätter
- Styr vikarietillsättningen
- Ta stöd från avdelningschef i svåra diskussioner
- Ta stöd från planeringsenheten och ekonomerna i att beräkna bemanningsutrymmet
- Ingen nyrekrytering där det finns överanställningar

Avdelningarna har i uppdrag att konkretisera effektiviseringarna och tidsätta aktiviteter för arbetet.

Avdelning verksamhetsstöd

Avdelning	Aktivitet	Ansvarig	Indikator	Status	Klardatum
Verksamhetsstöd	Finansiera ev. överanställningar inom avdelningen via statsbidrag för att minska kostnaderna.		Finansiering av ev. överanställningar.		
Verksamhetsstöd	Borttag dubbla datorer för att undvika onödiga kostnader genom ramflytt till IT-avdelningen.		Kostnad för ramflytt till IT-avdelningen.		

Hälso- och sjukvård

Avdelning	Aktivitet	Ansvarig	Indikator	Status	Klardatum
Hälso- och sjukvård	Särskilt fokus på att minska kostnader relaterat till hjälpmedel och följa upp satsningen på rehabassistent.	EC Rehab	Kostnader hjälpmedel.	Pågående	251231
Hälso- och sjukvård	Minska timmar och kostnader avseende bemanningspersonal.	EC	Timmar och kostnader avseende bemanningspersonal över hela året och specifikt sommaren, ta hänsyn till parameter vakanser i grunden.	Pågående	251231
Hälso- och sjukvård	Semesterplanering, minska timmar och kostnader avseende bemanningspersonal under sommaren.	EC respektive område	Timmar och kostnader avseende bemanningspersonal under sommaren.	Pågående	251031

En ingång – omsorgsavdelning

Avdelning	Aktivitet	Ansvarig	Indikator	Status	Klardatum
En ingång - omsorgsavdelning	Uppföljning av mindre omfattande insatser, trygghetslarm, ledsagning och kontaktperson för att säkerställa fortsatt behov av insatsen. Kontinuerlig uppföljning?		?		

Barn och familj/Socialpsykiatri och missbruk

Avdelning	Aktivitet	Ansvarig	Indikator	Status	Klardatum
Barn och familj/Socialpsykiatri och missbruk	Placerings- och uppföljningsresor ska planeras, om möjligt samplaneras med andra besök, på ett sätt som medför att det är färre handläggare som reser och färre resor som behöver göras.		Utfall resekostnader jämfört med fg. år		
Barn och familj/Socialpsykiatri och missbruk	IFO ska använda färre konsulter vid förhandlingar vid förvaltningsdomstolar. Egen personal kommer att ta fler förhandlingar.		Utfall konsultkostnader jämfört med fg. år		
Barn och familj/Socialpsykiatri och missbruk	Följa upp nyttjandet av handledare inom IFO		Utfall handledarkostnader		

Ordinärt boende

Avdelning	Aktivitet	Ansvarig	Indikator	Status	Klardatum
Ordinärt boende	Analysera hur 11 timmars påverkar hemtjänsten kopplat till ekonomin.	AC	verksamhetsstöd/ordbo	Verksamhetsstöd påbörjat	251001
Ordinärt boende	Minska övertidskostnaderna genom att utöka akutpoolen i avdelningen.	AC	Kostnader för övertid/fyllnadstid.	Pågår	251001
Ordinärt boende		AC/EC	Kostnader tillfälligt inhyrd personal.	-Fn full bemanning -Fortsätta arbetet med att stabilisera verksamheten och arbetsmiljön	251101
Ordinärt boende		AC	Brukartid i procent.	Följs upp med regelbundenhet på verksamhetsdialoger.	

Ordinärt boende	Antal utlagda timmar i schema jämfört med budgeterade timmar i schema.	Följs upp med regelbundenhet på verksamhetsdialoger.
-----------------	--	--

Särskilt boende för äldre

Avdelning	Aktivitet	Ansvarig	Indikator	Status	Klardatum
Särskilt boende för äldre	Norrgården? Samplanering/basscheman/resursgrupp?		Antal utlagda timmar i schema jämfört med budgeterade timmar i schema.		
Särskilt boende för äldre	Bemanning kväll Rognäsgråden		Antal arbetade timmar jämfört med budgeterade timmar.		
Särskilt boende för äldre			Antal som gått över till basscheman.		
Särskilt boende för äldre			Antal som samplanerar.		

Psykosocialt stöd till vuxna & daglig verksamhet

Avdelning	Aktivitet	Ansvarig	Indikator	Status	Klardatum
Psykosocialt stöd till vuxna & daglig verksamhet	Fokusera vikarietillsättning till tider när det är ensamarbete. Försöka planera veckodagar så att man klara sig utan vikarier/minimera vikariebehovet. För dialog i varje verksamhet, upprätta RoK och upprätta handlingsplan/PPP.	AC	Antal utlagda timmar i schema jämfört med budgeterade timmar i schema. Antalet tillsatta vikarier i relation till frånvaro (bör gå att få fram i statistik som Mattias har).	Pågående	251031
Psykosocialt stöd till vuxna & daglig verksamhet	Utreda införande av avgift för boendestöd.	AC		Ej påbörjat	251231
Psykosocialt stöd till vuxna & daglig verksamhet	Utreda innehåll och inriktning för boendestöd.	AC		Pågående	251031

Psykosocialt stöd till vuxna & daglig verksamhet	Budget i balans	EC	Antal arbetade timmar jämfört med budgeterade timmar.	Pågående	251231
--	-----------------	----	---	----------	--------

Stöd till funktionsnedsatta

Avdelning	Aktivitet	Ansvarig	Indikator	Status	Klardatum
Stöd till funktionsnedsatta	Ansökan om förhöjd ersättning från Försäkringskassan. (Kan påverkas av ny lagändring- Statligt huvudmannaskap)	AC tillsammans med ekonom	Gynnande beslut från Försäkringskassan avseende förhöjd ersättning	Pågående	261231

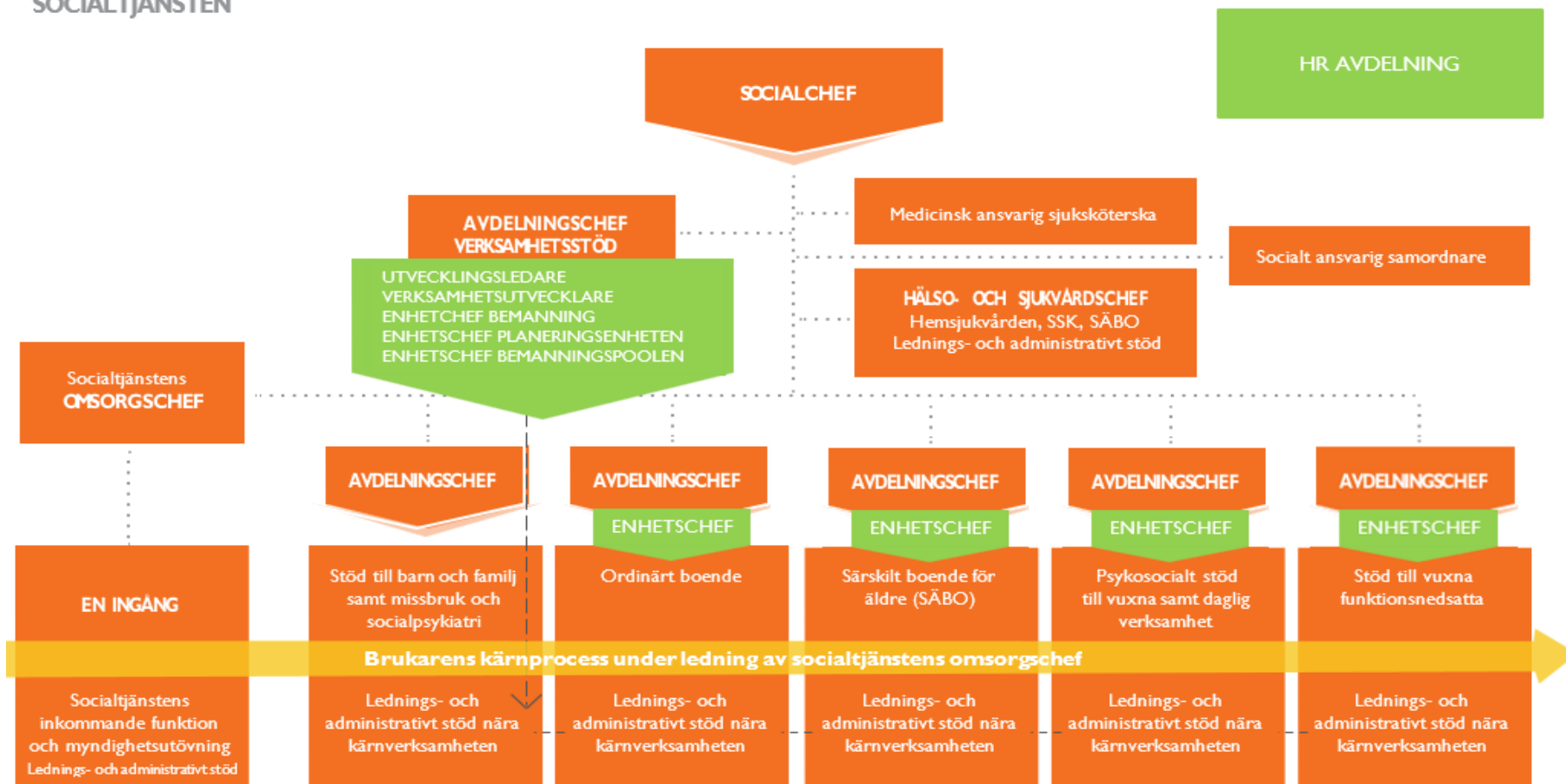
Yttrande till kommunens
revisorer rörande
Socialnämndens arbete
med
kompetensförsörjning
§70
24SN262

...



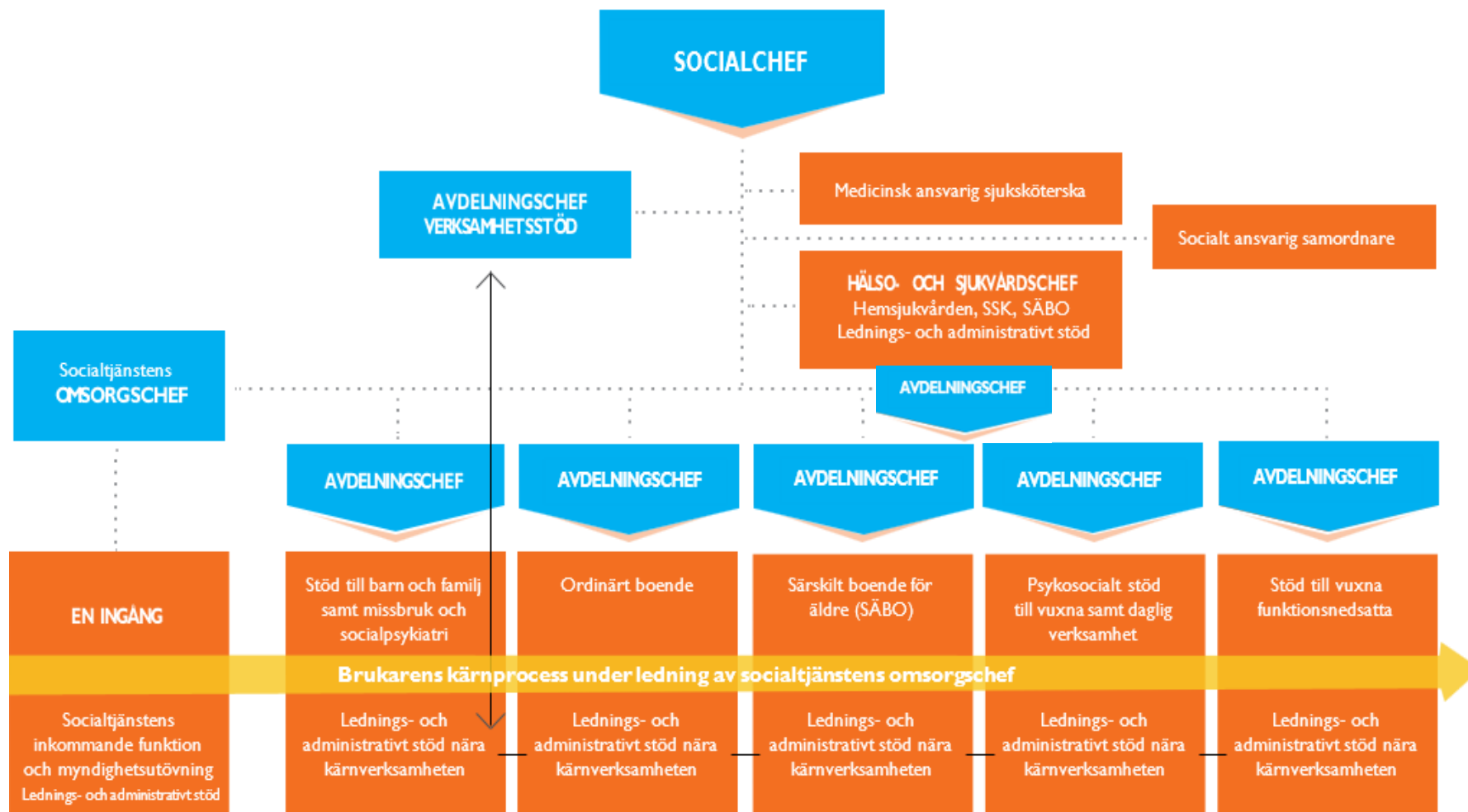
KOMPETENSFÖRSÖRJNING GRUPP I BASPERSONAL BESTÅR AV REPRESENTANTER FRÅN:

SOCIALTJÄNSTEN





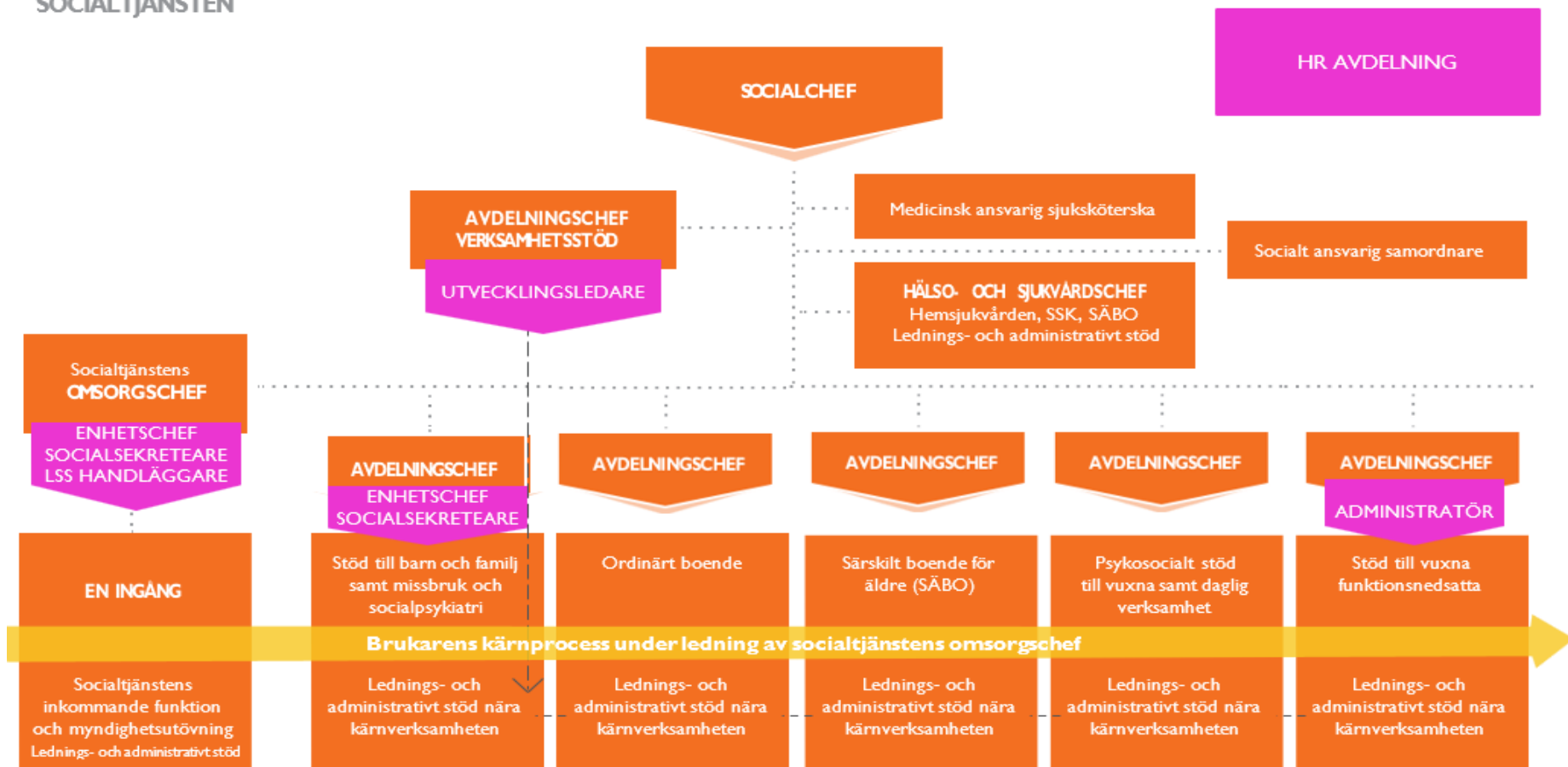
STYRGRUPPEN FÖR KOMETENSFÖRSÖRJNINGSGRUPPERNA BESTÅR AV:





KOMPETENSFÖRSÖRJNING GRUPP 2 TJÄNSTEMÄN/CHEFER BESTÅR AV REPRESENTANTER FRÅN:

SOCIALTJÄNSTEN



Översiktsbild över hur aktiviteter och processer, strategier och syfte hänger ihop inklusive ansvarsfördelning och tidsplan

Strategi	Minska behov	Få, behålla	Beslutsstöd	Ansvar	Tidplan
Synliggör lön, villkor och förmåner	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Stärk chefs förutsättningar att leda	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Använd kompetensen rätt	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Utnyttja teknikens möjligheter	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Rekrytera och attrahera bredare	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Främja medarbetarnas utveckling	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Arbeta med friskfaktorer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Underlätta för fler att arbeta mer och längre	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Värna arbetstiden	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande



Piteå kommuns revisorer

Yttrande över granskning av Socialnämndens arbete med personal- och kompetensförsörjning

KPMG har på uppdrag av kommunens revisorer granskat Socialnämndens arbete med kompetensförsörjning. Syftet med granskningen har varit att bedöma om Socialnämnden har ett ändamålsenligt arbetssätt rörande personal- och kompetensförsörjning. Revisorernas samlade bedömning är att Socialnämnden delvis har ett ändamålsenligt arbetssätt. De konstaterar att det bedrivs ett omfattande arbete men att det finns en risk för otydlighet i styrning av arbetet. De ser också en brist på utvärdering och analys vilket riskerar att hindra möjligheten att justera prioriteringar och fokusområden i arbetet. Revisorerna har utifrån granskningen ett antal rekommendationer:

- Stärka analys av kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt
- Tydliggöra hur aktivitetsplaneringen i styrande dokument med bäring på personal- och kompetensförsörjning ska förhålla sig till varandra
- Fastställa tid för översyn och eventuell revidering av styrande dokument med bäring på personal- och kompetensförsörjning
- Säkerställa att kompetensutvecklingsbehov aggregeras från enhetsnivå i syfte att fånga in mer övergripande behov
- Sammanställa och analysera de synpunkter som framförs av medarbetare som avslutar sin anställning i syfte att kunna fatta adekvata beslut om åtgärd

Socialnämnden delar i stora delar revisionens bild, framför allt kring att det finns behov av att arbeta mer systematiskt med kartläggning, analys och uppföljning. Det finns också ett behov av att peka ut en tydlig riktning för arbetet där syfte, ansvar och tidsplan för olika aktiviteter framgår. För att nå dit pågår nu ett arbete med att ta fram och tydliggöra detta i en sammanhållen strategi för socialnämndens arbete med kompetensförsörjning.

Vad gäller frågan om att aggregera kompetensutvecklingsbehov vill nämnden poängtera att det finns en strukturerad process där medarbetare lyfter behov av kompetensutveckling på tex arbetsplatsträffar/medarbetarsamtal, enhetscheferna bedömer behoven och om bedömning görs att det är flera/många personer som har samma behov lyfts behovet till ledningsnivå för att identifiera mer övergripande kompetensutvecklingsbehov och satsningar inom hela socialtjänsten. Vi har en tydlig dialog och samverkan mellan alla nivåer för att skapa oss en helhetsbild av kompetensutvecklingsbehovet både i liten skala och i mer övergripande form.

Vad gäller avslutssamtal finns rutiner på kommunövergripande nivå som beskriver att medarbetare som avslutar sin anställning inom Socialtjänsten har ett avslutningssamtal med sin närmsta chef som dokumenteras i NOVI och avslutsorsak uppges i personalsystemet. Det finns rutiner och chefsstöd för detta. Varje enhetschef sparar sina avslutssamtal. Avslutssamtal sammanställs inte på övergripande nivå via HR. Ett förslag finns om att skapa en avslutsenkät eller liknande, men det är inget som är prioriterat hos HR för tillfället. Timvikarier som arbetat över sommaren fyller i en enkät kring hur de upplevt arbetet,



kollegor, introduktion mm. Svaret på enkäten sparas och analyseras på Bemanningseenheten, justeringar i verksamheten eller på organisatorisk nivå görs inför kommande sommar.

Socialnämnden delar dock revisorernas uppfattning att aggregering av både kompetensutvecklingsbehov och orsak till att medarbetare väljer att avsluta sin anställning är viktiga delar i den kartläggning och analys som behöver ligga till grund för arbetet med kompetensförsörjning.

Arbetet med kompetensförsörjning sker på alla nivåer. Från Socialnämnd som beslutar i Strategisk plan beslutar om prioriteringar via delar av socialtjänstens verksamhetsstöd som har dedikerade resurser i frågan till chefer och medarbetare i verksamheterna som uppmärksammar behov och kommer med förslag på aktiviteter eller åtgärder. Eftersom socialtjänsten är en stor verksamhet med många olika inriktningar finns det då alltid en risk att arbetet upplevs spretigt. Samtidigt finns behovet av att involvera samtliga nivåer i arbetet, dels för att fånga upp brister, idéer och förslag att arbeta vidare med, dels för att förankra de aktiviteter och processer som beslutas att genomföras. Den organisation som finns idag består av en styrgrupp med representation från samtliga avdelningar samt två arbetsgrupper, en riktad mot vård- och omsorgspersonal och en riktad mot chefer och tjänstepersoner. I arbetsgrupperna representeras verksamheterna av enhetschefer och vissa stödfunktioner från socialtjänsten samt HR. Kort sammanfattat innebär arbetsflödet att arbetsgrupperna samlar ihop idéer och förslag från verksamheterna och lyfter förslag som de bedömer att vi ska gå vidare till styrgruppen som i sin tur prioriterar dessa. Styrgruppen lämnar också uppdrag till arbetsgrupperna att utreda förslag och utifrån det rekommendera styrgruppen att besluta. Socialnämnden bedömer idag att detta är det mest ändamålsenliga sättet att organisera arbetet. Däremot kan en tydligare strategi säkerställa att de förslag och beslut som hanteras och att resurser prioriteras att arbete med de aktiviteter och processer som ger bäst effekt.

Sammantaget bedömer socialnämnden att genom att ta fram och tydliggöra arbetet med kompetensförsörjning i en sammanhållen strategi så tillgodoses revisorernas rekommendationer i hög grad. De delar som handlar om att aggregera information om kompetensutvecklingsbehov och avslutsorsaker kommer att vara en del i det fortsatta arbetet.

Roger Burman
Avdelningschef verksamhetsstöd

Bilagor

Organisationsskiss Styrgrupp kompetensförsörjning

Organisationsskiss Arbetsgrupp vård- och omsorgspersonal kompetensförsörjning

Organisationsskiss Arbetsgrupp chefer och tjänstepersoner kompetensförsörjning

Översiktsbild över hur aktiviteter och processer, strategier och syfte hänger ihop inklusive ansvarsfördelning och tidsplan

Från: Förvaltning Socialtjänst <socialtjanst@pitea.se>
Till: Diariet SN <diarietsn@pitea.se>
Ämne: VB: Revisionsgranskning faktakontroll - Kompetensförsörjning
Skickat: 2025-01-16 11:13:45

Från: Allden, Liam <liam.allden@kpmg.se>
Skickat: den 16 januari 2025 11:09
Till: Roger Burman <Roger.Burman@pitea.se>
Kopia: Förvaltning Socialtjänst <socialtjanst@pitea.se>
Ämne: RE: Revisionsgranskning faktakontroll - Kompetensförsörjning

WARNING: Detta e-postmeddelande kommer från en extern avsändare. Klicka inte på länkar och öppna inte bilagor om du inte känner igen avsändaren och vet att innehållet är säkert.

Hej!

Tack för återkoppling! Vi ser över detta och återkommer ifall vi har några funderingar.

Vilka har varit med i denna faktakontroll? Vi skriver ut detta i rapporten.

Med vänlig hälsning,

Liam Alldén
Senior Associate

KPMG
Smedjegatan 14
971 04 Luleå

Phone: +46 70 8365160
E-mail: liam.allden@kpmg.se

[KPMG](#) | [Twitter](#) | [LinkedIn](#) | [YouTube](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#)

From: Roger Burman <Roger.Burman@pitea.se>
Sent: den 16 januari 2025 11:03
To: Allden, Liam <liam.allden@kpmg.se>
Cc: Förvaltning Socialtjänst <socialtjanst@pitea.se>
Subject: [EXTERNAL] Sv: Revisionsgranskning faktakontroll - Kompetensförsörjning

CAUTION: This Email is from an EXTERNAL source. Ensure you trust this sender before clicking on any links or attachments.

Hej Liam!

Här kommer återkoppling på faktagranskningen. Endast några mindre synpunkter och en förklaring angående AGR.

Med vänlig hälsning

Roger Burman
Avdelningschef verksamhetsstöd
Socialförvaltningen

Besöksadress: Svartuddsvägen 1
Postadress: 94185 Piteå
Telefon: +46911696518
Webb: www.pitea.se

Piteå kommun logga

Från: Allden, Liam <liam.allden@kpmg.se>

Skickat: den 3 januari 2025 14:52

Till: Sven-Gösta Pettersson <Sven-Gosta.Pettersson@pitea.se
Eva.BorjessonOman@pitea.se>; Ida Lundman <Ida.Lundman@pitea.se
Roger.Burman@pitea.se>; Annika Risberg <Annika.Risberg@pitea.se
Sofia.Stenman@pitea.se>; Marie Isaksson <Marie.Isaksson@pitea.se>

Kopia: Vinterek, Gustav <gustav.vinterek@kpmg.se>

Ämne: Revisionsgranskning faktakontroll - Kompetensförsörjning

WARNING: Detta e-postmeddelande kommer från en extern avsändare. Klicka inte på länkar och öppna inte bilagor om du inte känner igen avsändaren och vet att innehållet är säkert.

Hej!

Vi bifogar ett utkast av vår granskning av kompetensförsörjningsarbetet för faktakontroll. Vänligen läs igenom våra iakttagelser och inkom med eventuella faktafel och informationstillägg så snart som möjligt, dock senast **torsdag 16 januari kl.16.00**. Om ni har synpunkter och/eller tillägg önskar vi att **ta del av underlag som styrker dessa**. Även om ni inte har några synpunkter önskar vi att ni **bekräfta att ni läst igenom utkastet**.

Inom ramen för faktakontrollen önskar vi även ett kortfattat förtydligande. Av uppdragsbeskrivning för utvecklingsledare framgår att denna bland annat är huvudansvarig för organisationen i AGR – vad står förkortningen för?

Vi vill understryka att **detta är ett arbetsmaterial** och bör således inte spridas till andra personer än de som är nödvändiga för denna faktakontroll.

Återkom vid eventuella funderingar.

Med vänlig hälsning,

Liam Alldén
Senior Associate

KPMG
Smedjegatan 14
971 04 Luleå

Phone: +46 70 8365160
E-mail: liam.allden@kpmg.se

[KPMG](#) | [Twitter](#) | [LinkedIn](#) | [YouTube](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#)

*** KPMG E-mail disclaimer ***

The information in this e-mail is confidential and may be legally privileged. It is intended solely for the addressee. Access to this email by anyone else is unauthorized. If you are not the intended recipient, any disclosure, copying, distribution or any action taken or omitted to be taken in reliance on it, is prohibited and may be unlawful. Any opinions or advice contained in this e-mail are subject to the terms and conditions expressed in the governing KPMG client engagement letter.

© 2024 KPMG AB, a Swedish limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Visit us at: www.kpmg.se

*** KPMG E-mail disclaimer ***

The information in this e-mail is confidential and may be legally privileged. It is intended solely for the addressee. Access to this email by anyone else is unauthorized. If you are not the intended recipient, any disclosure, copying, distribution or any action taken or omitted to be taken in reliance on it, is prohibited and may be unlawful. Any opinions or advice contained in this e-mail are subject to the terms and conditions expressed in the governing KPMG client engagement letter.

© 2024 KPMG AB, a Swedish limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

Visit us at: www.kpmg.se

För kännedom:
Kommunfullmäktige
Partiernes gruppledare

Till:
Socialnämnden

Granskning av arbetet för att säkerställa personal- och kompetensförsörjningen

På vårt uppdrag har KPMG fått i uppdrag att översiktligt granska kommunens arbete med att säkerställa kommunens personal- och kompetensförsörjning. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2024.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om socialnämnden har ett ändamålsenligt arbetssätt avseende personal- och kompetensförsörjning.

Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att socialnämnden delvis har ett ändamålsenligt arbetssätt avseende personal- och kompetensförsörjning.

Bakgrunden till vår samlade bedömning är att det finns ett flertal dokument som beskriver hur nämnden ska arbeta med aktiviteter för att säkerställa kompetensförsörjningen på olika sätt, dock kan vi konstatera att det genomförs aktiviteter som inte är dokumenterade.

Vi ser positivt på att det bedrivs ett omfattande arbete men vi bedömer att det finns en risk för otydlighet i styrning av kompetensförsörjningsarbetet. Vi ser en risk i att en spretig styrning hindrar möjligheten till en sammanhängande utvärdering och analys av genomförda insatser. Bristande utvärdering och analys hindrar även möjligheten till att justera prioriteringar och fokusområden i arbetet.

Med anledning av ovanstående bedömer vi att nämnden i allt väsentligt fastställt en strategi för att uppnå det kommunövergripande målet med bäring på kompetensförsörjningsarbetet. Vi bedömer även att nämnden delvis fastställt styrande dokument som tydliggör hur personal- och kompetensförsörjningen ska säkerställas inom nämndens verksamhetsområde. Vi bedömer även att nämnden delvis har ett systematiskt arbetet för att säkerställa efterlevnad till styrande dokument inom området.

Avseende kompetensutveckling anser vi att nämnden i allt väsentligt säkerställt att befintliga medarbetare har möjlighet till kompetensutveckling i sin yrkesroll.

Vi bedömer att socialnämnden i allt väsentligt har en tillräcklig uppföljning av väsentliga personalförhållanden för att kunna fatta beslut om adekvata åtgärder vid identifierade risker och/eller brister.

Mot bakgrund av granskningen rekommenderar vi nämnden att:

- Stärka analys av kompetensförsörjningsbehov på kort och lång sikt, se avsnitt 3.3.1.
 - Tydliggöra hur aktivitetsplaneringen i styrande dokument med bäring på personal- och kompetensförsörjning ska förhålla sig till varandra, se avsnitt 3.4.3.
 - Fastställa tid för översyn och eventuell revidering av styrande dokument med bäring på personal- och kompetensförsörjning, se avsnitt 3.4.3.
 - Säkerställa att kompetensutvecklingsbehov aggregeras från enhetsnivå i syfte att fånga in mer övergripande behov, se avsnitt 3.5.3.
-

- Sammanställa och analysera de synpunkter som framförs av medarbetare som ska avsluta sin anställning i syfte att skapa underlag för att kunna fatta adekvata beslut om åtgärd, se avsnitt 3.6.3.

Revisorena överlämnar härmed revisionsrapporten för kännedom och yttrande. Yttrande från kommunstyrelsen önskas senast den 10 maj 2025.

För Piteå kommuns revisorer



Anders Berg
Ordförande



Gunnar Plym Forshell
Vice ordförande

Strategi
kompetensförsörjning
§71
25SN84

...

Socialtjänstens arbete med kompetensförsörjning



Piteå kommun

Innehåll

- Bakgrund
- Förutsättningar för kompetensförsörjning
- Mål och syfte
- Organisation, roller och ansvar
- Strategiska val
- Analys och uppföljning

Bakgrund

- Lång tid varit en av de viktigaste frågorna
- Prioriterat i VEP och SP
- Varit en aktuell fråga i många forum/verksamheter/uppdrag
- Många som på olika sätt arbetar med frågan
 - Behov av att hålla ihop arbetet
- Revision
 - Stärka analys
 - Tydliggöra hur styrande dokument och aktiviteter förhåller sig till varandra
 - Fastställa tid för översyn och revidering av styrande dokument

Bakgrund

Revisorernas synpunkter stämmer i stora delar överens med nämndens och förvaltningsledningens bild av att det finns ett behov av att *tydliggöra riktning, ansvar och organisation för det framtida arbetet med kompetensförsörjning*.

Förutsättningar

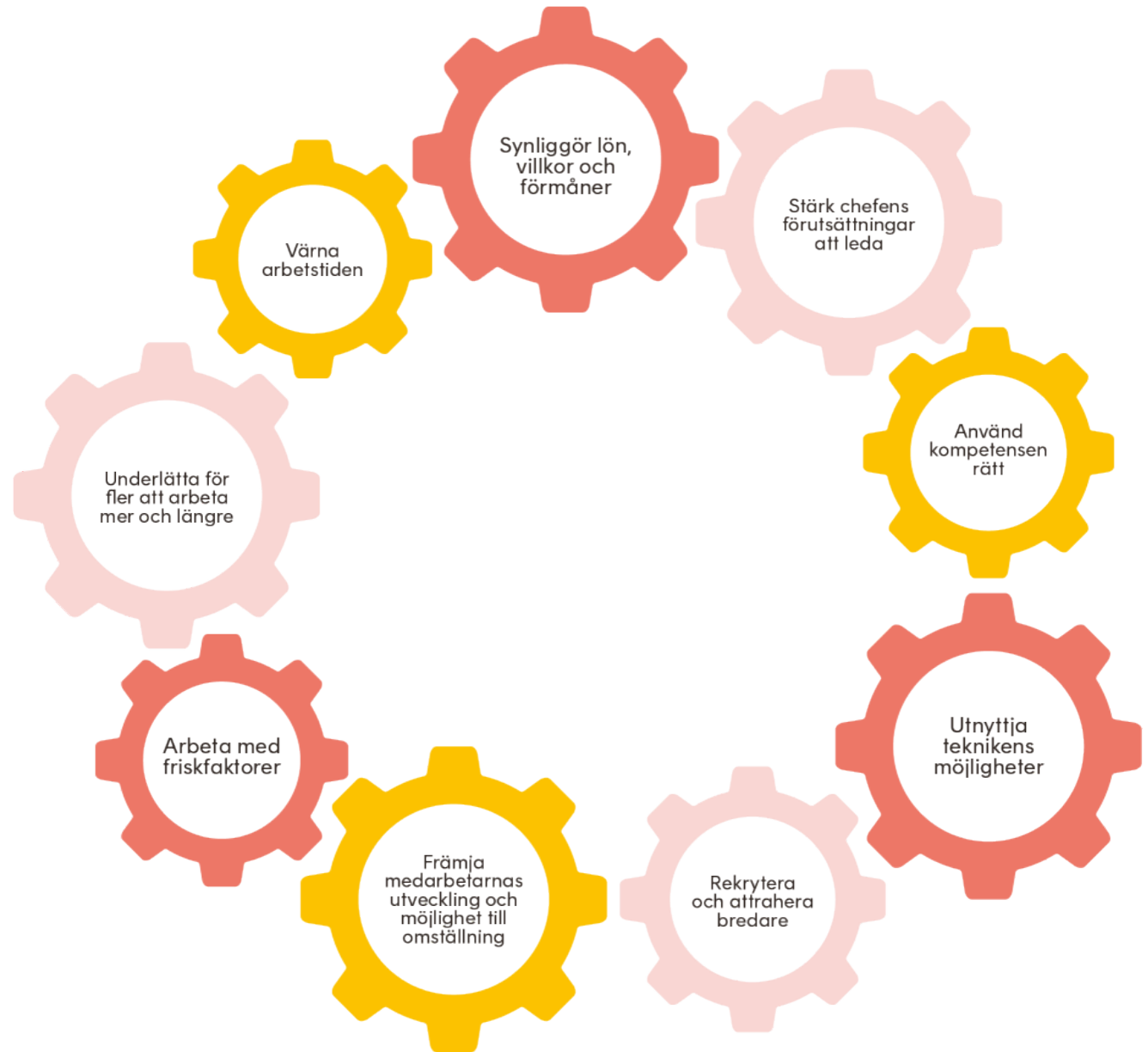
”Sverige befinner sig i en tid som präglas av stora demografiska förändringar – i likhet med hela den industrialiserade världen. Med allt fler äldre i befolkningen och ett sjunkande barnafödande, ändras befolkningsstrukturen och behoven av välfärd påtagligt. Samtidigt ökar andelen personer i arbetsför ålder i mycket liten utsträckning, vilket skapar brist på arbetskraft. Att hitta rätt kompetens är därför den största utmaningen framöver för såväl välfärden som hela den svenska arbetsmarknaden.” (Välfärdens kompetensförsörjning – Personalprognos 2023–2033 och strategier för att klara kompetensförsörjningen, SKR 2023)

Förutsättningar

- Om ingenting förändras leder demografin till att antalet anställda inom äldreomsorgen behöver öka med 32 procent – 65 600 personer – fram till 2033
- Inom hälso- och sjukvård ökar behoven med 6 %
- Behoven minskar inom skola och barnomsorg
- Hård konkurrens om arbetskraften – bara ÄO behöver hälften av ökningen till 2033
- Fler rekryteringar är inte huvudsakliga lösningen
- Kommuner och regioner gör och kan göra mycket för att minska behovet av att anställa fler → SKR:s 9 strategier
- Förmågan att ta tillvara och utveckla befintliga anställda och hitta nya arbetssätt kommer att vara avgörande

9 Strategier

SKR:s nio strategier för
att arbeta med
kompetensförsörjning



Mål och syfte

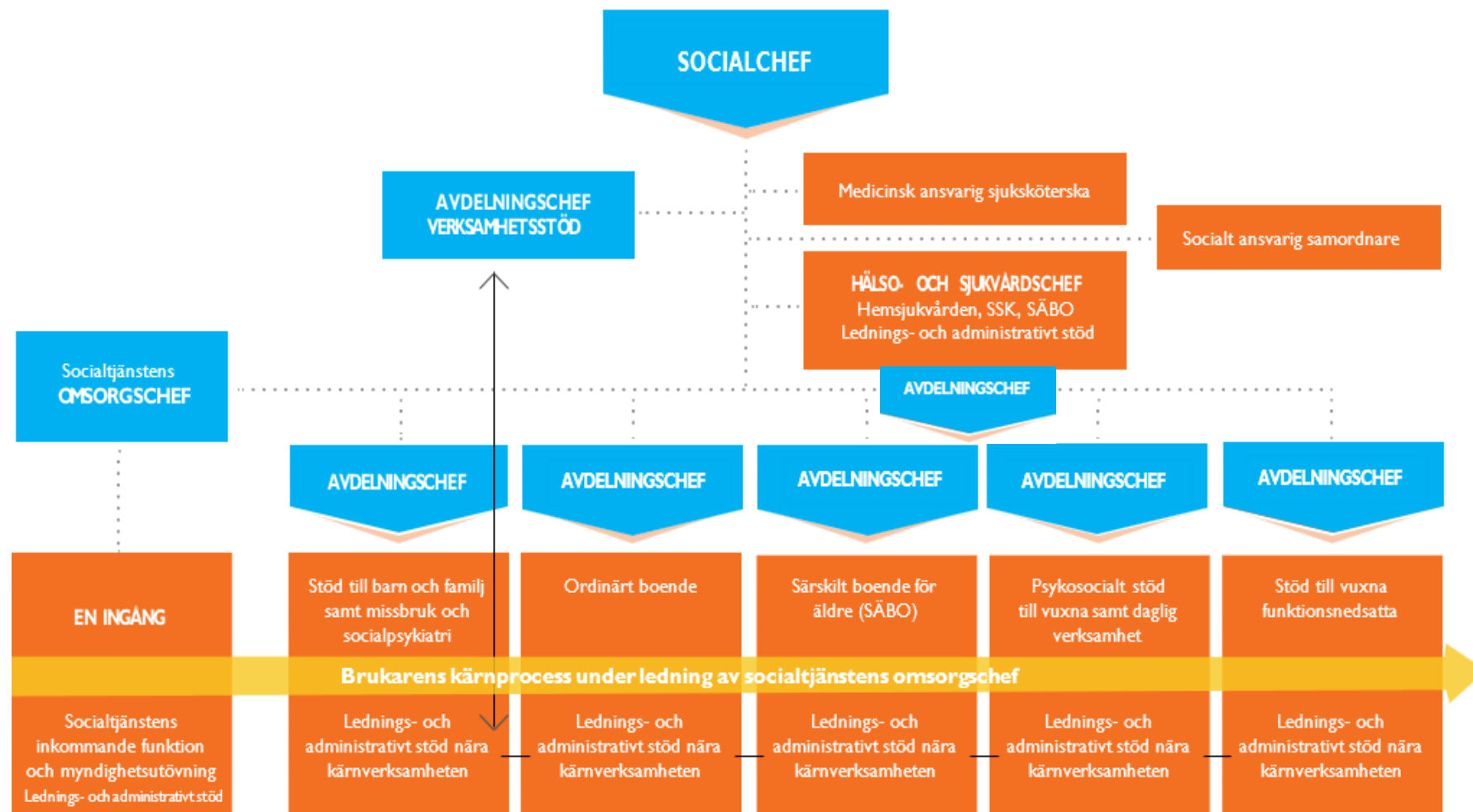
- Säkerställa kompetensförsörjningen för att kunna erbjuda medborgarna det stöd och de insatser de är i behov av och har rätt till och med den kvalitet som beskrivs genom lagstiftning och annan reglering
- Stödja Socialnämndens arbete med att nå målen i den strategiska planen kopplat till Vision 2050
- Peka ut riktningen för Socialnämndens/Socialtjänstens arbete med kompetensförsörjning samt beskriva och tydliggöra organisation, roller och mandat
- För att säkerställa god och jämlik kvalitet till alla medborgare ska Socialtjänsten arbeta för en jämn fördelning av kompetens mellan avdelningar och verksamheter samt inom verksamheterna
- Aktiviteter och implementering av arbetssätt rörande kompetensförsörjning ska bygga på kartläggning, analys och prioritering utifrån kända fakta och ha ett tydligt syfte

Organisation, roller och ansvar

- Arbetet med kompetensförsörjning sker på alla nivåer
 - Politiken genom SP och budget
 - Stödfunktioner inom Avdelning verksamhetsstöd
 - Styrgrupp och arbetsgrupper
 - Verksamheterna genom både chefer och medarbetare
- Behov av att tydliggöra organisation, roller och mandat

STYRGRUPPEN FÖR KOMETENSFÖRSÖRJNINGSGRUPPERNA BESTÅR AV:

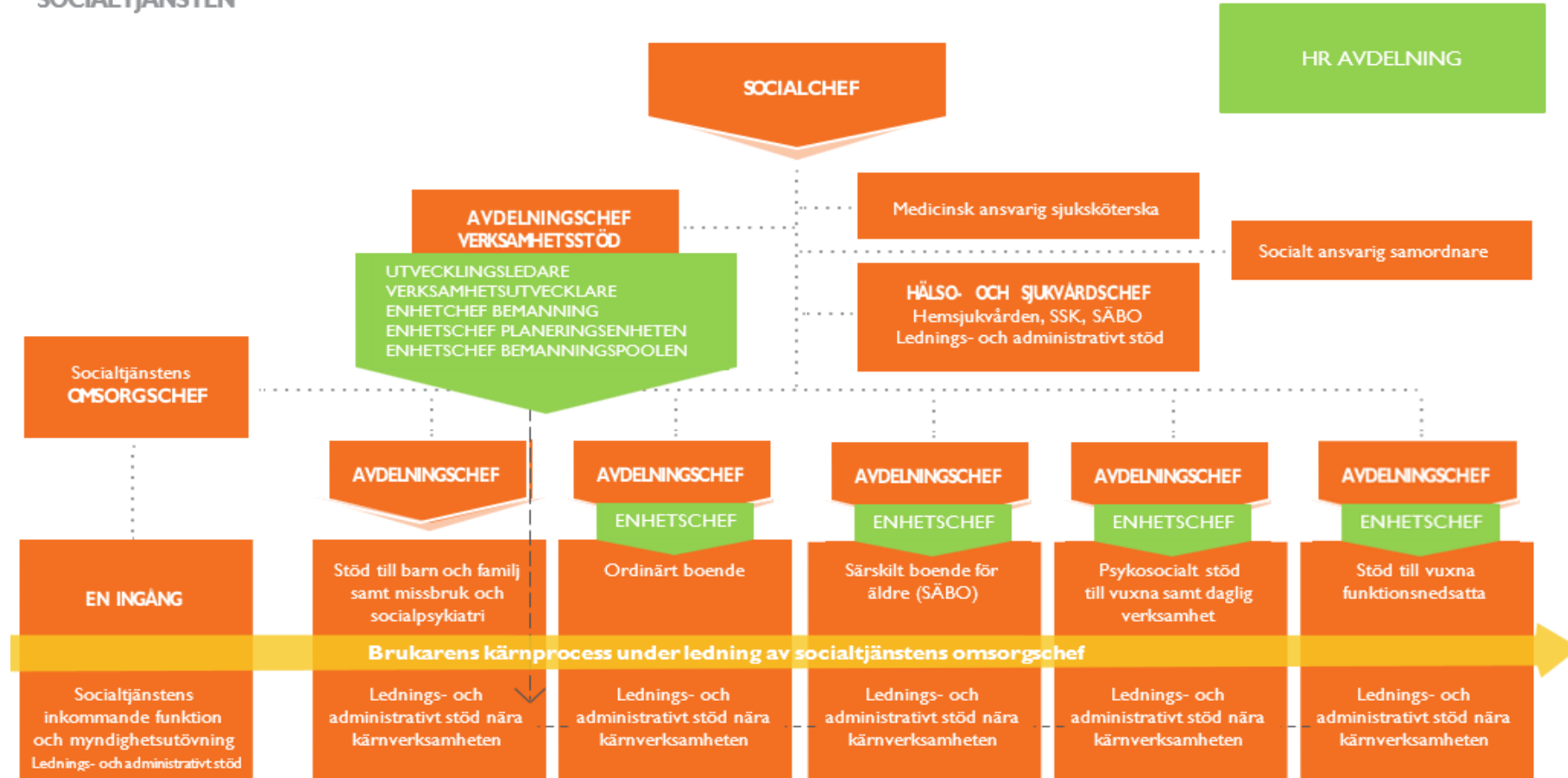
SOCIALTJÄNSTEN



Piteå kommun

KOMPETENSFÖRSÖRJNING GRUPP I BASPERSONAL BESTÅR AV REPRESENTANTER FRÅN:

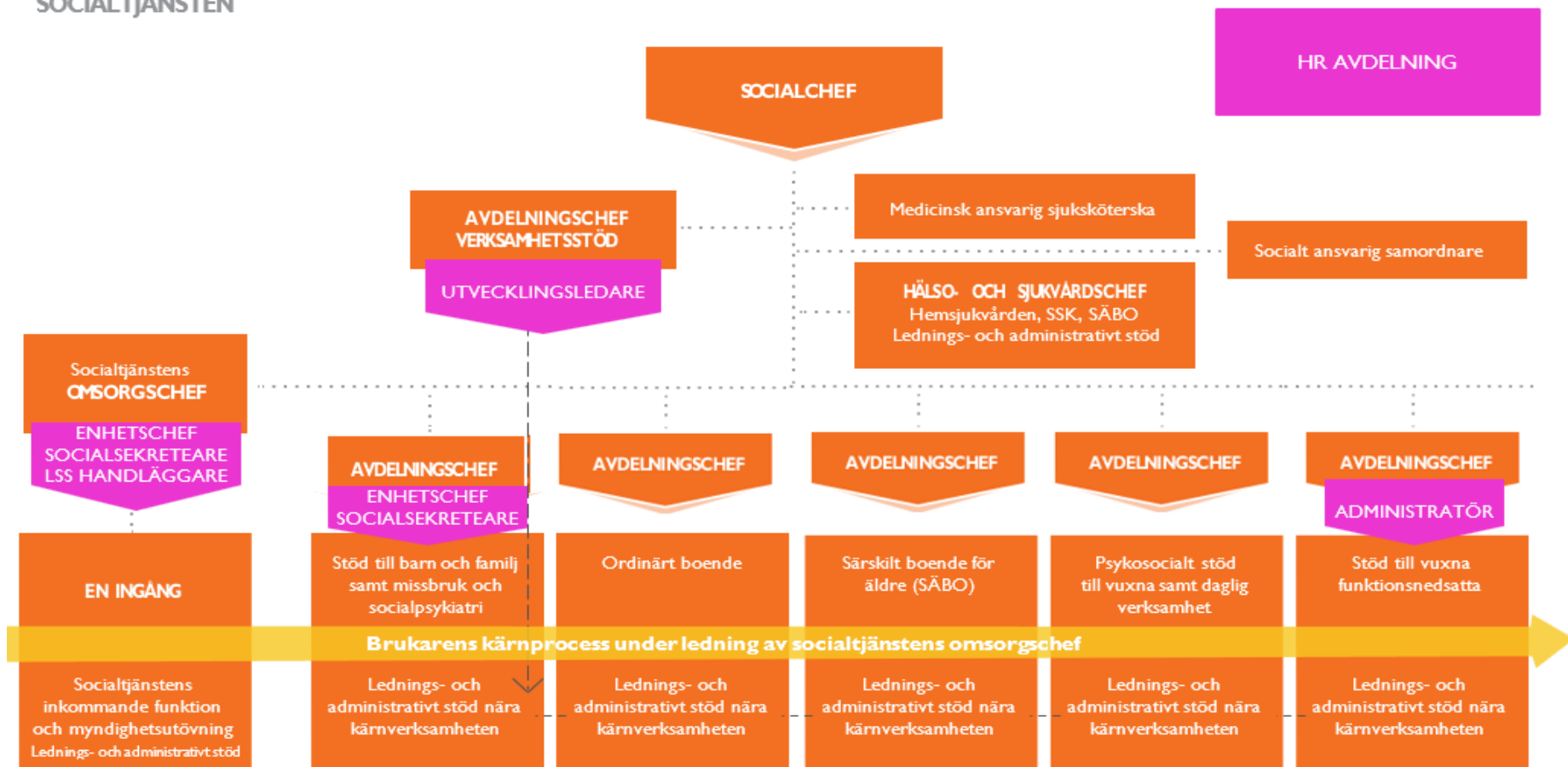
SOCIALTJÄNSTEN



Piteå kommun

KOMPETENSFÖRSÖRJNING GRUPP 2 TJÄNSTEMÄN/CHEFER BESTÅR AV REPRESENTANTER FRÅN:

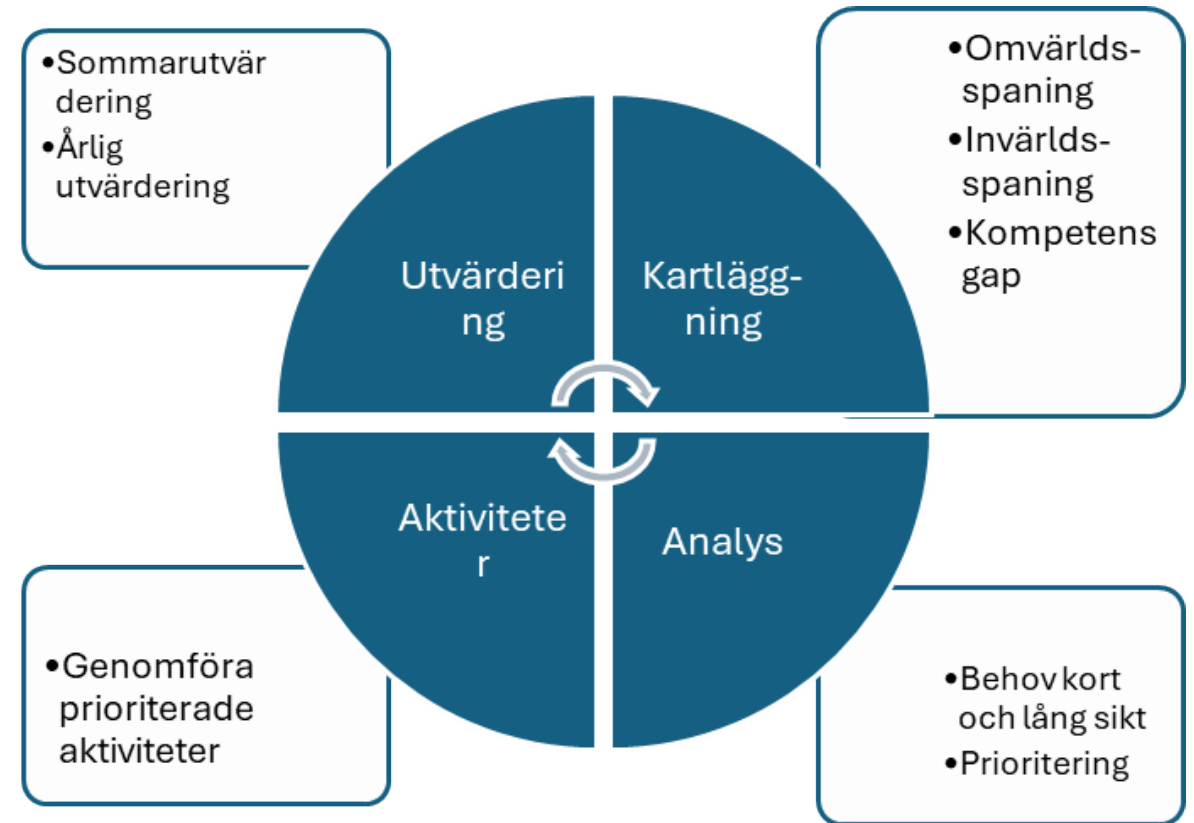
SOCIALTJÄNSTEN



Piteå kommun

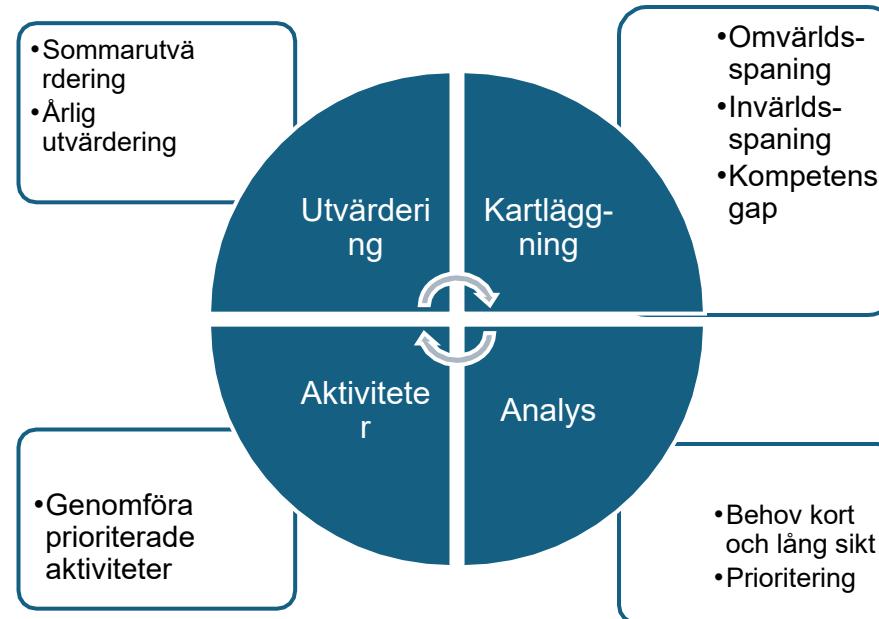
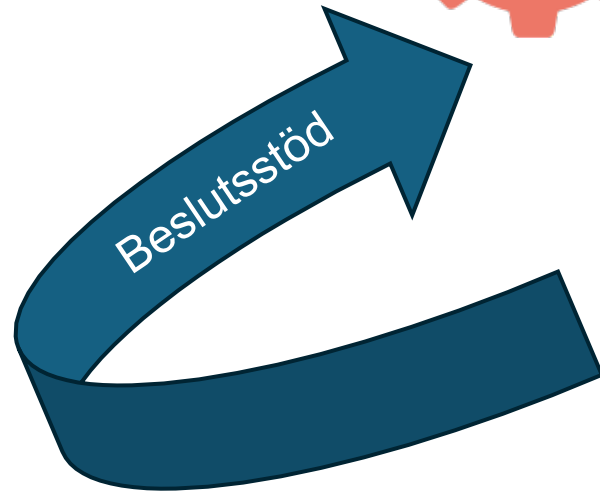
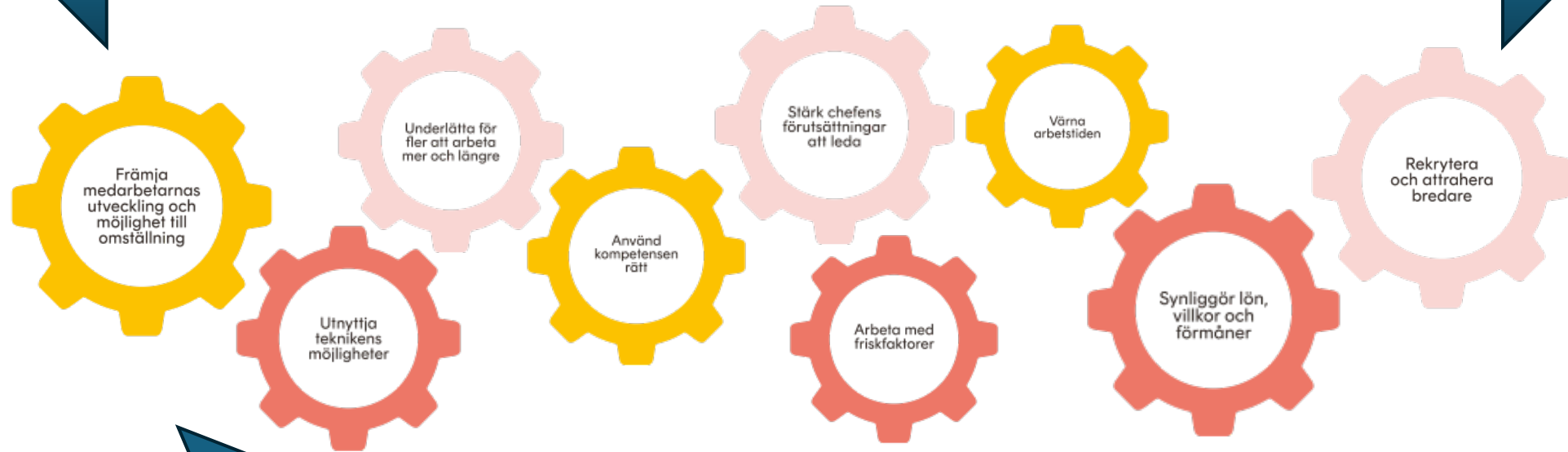
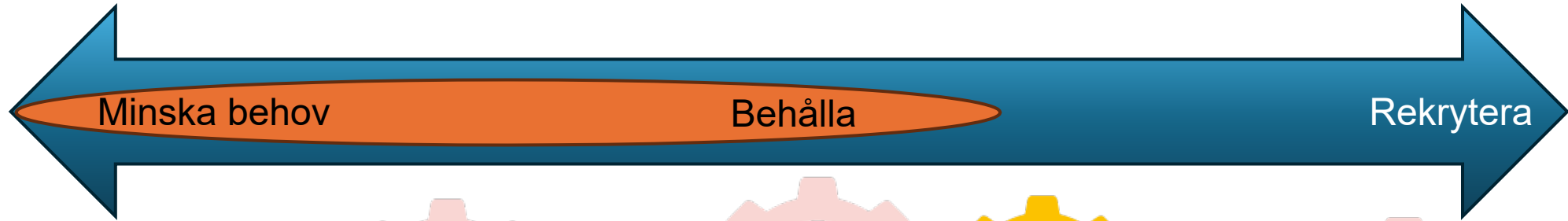
Arbeta systematiskt

- Behov av systematiskt arbete
- Bygga på kartläggning och analys
- **Prioritera** och besluta om aktiviteter
- Följa upp



Strategiska val

- Fokus på aktiviteter → Förhålla oss till SKR:s nio strategier
- Fokus på att rekrytera nya → Minska behov och behålla
- Fokus på många aktiviteter → Arbeta systematiskt



Strategi	Minska behov	Behålla	Rekrytera	Beslutsstöd	Ansvar	Tidplan
Synliggör lön, villkor och förmåner	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Stärk chefs förutsättningar att leda	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Använd kompetensen rätt	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Utnyttja teknikens möjligheter	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Rekrytera och attrahera bredare	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Främja medarbetarnas utveckling	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Arbeta med friskfaktorer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Underlätta för fler att arbeta mer och längre	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande
Värna arbetstiden	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Aktiviteter/processer	Roll	Tidsbegränsad/återkommande/löpande

Strategi	Aktiviteter Minska behov	Aktiviteter Få, behålla	Aktiviteter Beslutsstöd	Ansvar	Tidplan
Synliggör lön, villkor och förmåner	Semesterväxling	Sommarbonus Förmånsportal Friskvårdstimme VIP		Bemanningen, utvecklingsledare HR HR Utvecklingsledare	Inför sommarrekrytering Löpande Löpande Löpande
Stärk chefs förutsättningar att leda			Sommaruppföljning	Bemanningen	Återkommande
Använd kompetensen rätt	Samplanering Differentiering av arbetsuppgifter	Handledarorganisation		Chefer Chefer och projektledare Utvecklingsledare	2025-2026 2025-2027 Löpande
Utnyttja teknikens möjligheter	Mobilt arbetssätt Införa digitala inköp			Chefer Projekt	Löpande 2025-2026

Nästa steg

Nästa steg

- Vad:
 - Kartlägga
 - Analysera
 - Prioritera
 - Besluta om aktiviteter
 - Utse ansvar och tidsplan
 - Följa upp
- Hur:
 - Tydliggöra arbete
 - Analysera
 - Prioritera
 - Besluta om aktiviteter
 - Utse ansvar och tidsplan
- Vem:
 - Styrgrupp
 - Utvecklingsledare
 - Arbetsgrupper
 - Bemanning och planeringsenhet

Dispensansökan
omsorgsträffar
§72
25SN54

...



Datum: 2024-11-20

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7386

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 till 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila finns det ingen möjlighet att den som jobbar journatt kan vara med om personen ska ut journatt den kvällen. Så medarbetaren som jobbar journatt måste avstå minst 2 av 3 träffar varje termin. Kan ha en separat med chef men tappar all kontakt med sina arbetskollaborer och påverkan i det gemensamma arbetet.

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningar för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-10-08

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7382

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvara på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man arbetas dag eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi har provat en schematisk variant där ingen journattarbetare bröt mot dygnsvilan. Men detta resulterade i att båda journattsarbetare fick jobba varannan natt under schemavecka 6 i stället för det normala journattsupplägget på 2-2-3 (2 jobbnätter, 2 lediga nätter och därefter 3 jobbnätter).

Efter 6 månader flaggade personalen att de inte fick återhämtning samt att brukaren mådde dåligt av för många personalbyten på samma vecka.

Journatten är förlagd mellan 20:00-08:15 (12,25h)

Förslag att förlägga tiden för omsorgsträffar mellan kl. 08:00-11:00 vilket ger en dygnsvila för påstigande journatt på 9 timmar var 6:e vecka.



Datum: 2024-10-08

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningar för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-10-08

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen Personlig assistans, ärende 7365

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvara på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man arbetar dag eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 till 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Arbetstiderna för natten är förlagda mellan 21:25-07:35 (10,08h)

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi diskuterat följande:

1. Träff 08:00-11:00

Avstigande samt påstigande natt deltar mellan kl.08:00-10:25.

Arbetspasset överstiger inte 13h och dygnsvilan på 11h bibehålls.

Omsorgsträffen blir ojämnt fördelad i tid bland personalen vilket innebär att information förloras samt att tid för kommunikation inom arbetsgruppen begränsas.

2. Träff 07:25-10:25 för avstigande/påstigande natt.

Träff 08:00-11:00 för övrig personal.

Samtliga får 3h omsorgsträff men sammanhållning samt informationsutbyte i arbetsgruppen begränsas vilket kan leda till negativa konsekvenser för brukaren.

Påstigande nattpersonal får det slitsamt då dennes arbetsdag börjar 07:25.



Datum: 2024-10-08

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningar för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-11-29

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7362

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för två stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 till 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Arbetstiden för natten är förlagd mellan 20:00-08:30

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi diskuterat olika förslag på hur vi kan förlägga tiderna för omsorgsträffarna:

1. Träff 08:00-11:00
Avstigande/påstigande natt deltar mellan kl 08:00 till 09:00.
Dygnsvilan bibehålls men nattpersonalen missar 2h av omsorgsträffen, vilket innebär att personalen missar viktig information och möjligheten att gemensamt samtala om brukaren.
2. Träff 06:00-09:00 för avstigande/påstigande natt.
Träff 08:00-11:00 för övriga.
Samtliga för tre timmars omsorgsträff men dag och natt personal går om varandra vilket innebär att informationsutbytet begränsas, detta kan leda till negativa konsekvenser för brukaren.



Datum: 2024-11-29

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningar för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta

Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-10-08

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen **Personlig assistans, ärende 7356**

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1-2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med "samma" innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett "glapp" i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi har prövat olika schematiska varianter, bla att natt tjänstgörande personal börjar sin träff kl 07.00-09.45 och kl 09.00 – 12.00 kommer dagpersonalen. Detta möjliggör för 45 minuter tillsammans för hela arbetsgruppen men medarbetare som kommer direkt från arbetspass till mötet signalerar tydligt att man inte orkar vara fokuserad.

Arbetstiderna är förlagda för vaken nattpersonal 19.15-08.15.

Nattpersonal hos 7356 har i dagsläget redan 13 timmars arbetsdag Det innebär att de aldrig kan vara med på ett omsorgsträff då de går på eller av ett skift. Det innebär i praktiken att de endast kan delta vid en omsorgsträff per termin/nattpersonal. Risker då nattpersonal inte deltar blir att de inte får möjlighet att uttrycka och diskutera situationer/bemötande gentemot brukare med sina kollegor då de faktiskt inte deltar. Nattarbetarna jobbar även själva nattetid vilket innebär att omsorgsträffarna blir extra viktiga för att jobba brukar-fokuserat.

Med efterföljande omsorgsträff/APT mellan 8-11 (en tid hela arbetsgruppen själva önskat) skulle det innebära ett arbetspass på 15 och 45 minuter.

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningarna för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*



Datum: 2024-10-08

- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-11-22

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7353

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med "samma" innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett "glapp" i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi diskuterat olika förslag på hur vi lämpligast kan förlägga tiderna för omsorgsträffar, se nedan.

Arbetstiderna för natten är förlagda mellan kl 20.45 – 08.15, (11.50 h/arbetspass)

1) Träff 08.00-11.00

Avstigande samt påstigande natt deltar mellan kl 08.00-09.45.

Arbetspasset överstiger inte 13 h och dygnsvilan på 11 h bibehålls.

Nattpersonalen missar 1 timme av träffen vilket innebär att personalen förlorar viktig information och möjlighet till samprat med övriga i gruppen begränsas.

2) Träff 07.00-09.30 för avstigande/påstigande natt

Träff 08.00-11.00 för övriga

Samtliga får 3 timmars omsorgsträff men informationsutbyte samt samprat begränsas vilket är till stor nackdel för hela arbetsgruppen och som kan ge negativa konsekvenser i arbetet med brukaren.

Slitsamt för påstigande natt att börja arbetsdagen redan kl 0700.

3) Träff 08.00-11.00

Avstigande natt får ett arbetspass på 14,25 h.

Påstigande natt får dygnsvila på 9,75 h (kan justeras till 10 h om kvällspass förlängs med 0,25 h)

Tiden används gemensamt till viktiga frågor som rör hela arbetsgruppen.

Önskar dispens för alternativ 3.



Datum: 2024-11-22

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningar för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta

Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-11-25

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7349

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 till 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi har prövat olika schematiska varianter, bla att nattpersonalen (journatt) jobbar varannan natt var 6:e vecka, veckan vi har omsorgsträff/APT. Normalt är att jobba två nätter, ledig två sedan jobba helg tre nätter, och det rullar sedan på. Nattpersonalen signalerar tydligt att man är väldigt trött den veckan när man inte fått två natters vila mellan och då speciellt när man jobbat helgen.

Det vi ansöker om dispens är att få avvika från 11-timmars var 6:e vecka. Vilket bara då berör en person som vill jobba så.

Personal A jobbar : 13-16 Möte, 16-21 rast, 21-8.15 journatt = 19.25h och har sedan 13.25h till nästa arbetspass. Vilket gynnar båda som jobbar natt i ärendet

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningarna för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*



Piteå kommun

Datum: 2024-11-25

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7348

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 till 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi har prövat olika schematiska varianter, bla att natttjänstgörande personal börjar sin träff kl: 07.00-10.00 och kl: 08.15 – 11.15 kommer dagpersonalen. Detta möjliggör för 1 timme och 45 minuter tillsammans för hela arbetsgruppen. Detta har medfört att man ej hinner ta upp viktiga punkter och diskutera dessa gemensamt i hela arbetsgruppen samt att det blir två grupper i gruppen. Dagpersonalen har ett 5-veckors schema (5 st, helg 2/5) medan nattpersonalen har ett 6-veckors schema (3st, helg 1/3).

Det jag söker dispens för är att hela arbetsgruppen på 8 stycken får ha möte samtidigt 8.15-11.15, som vi hade tidigare. Vilket betyder att personal A får ett arbetspass på 14.25h men är sedan ledig 57.75h innan nästa pass och personal B får 9.75h vila mellan möte och arbetspass. Detta gäller endast var 6:e vecka.

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningarna för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*



Piteå kommun

Datum: 2024-11-25

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-10-08

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen **Personlig assistans, ärende 7345**

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med "samma" innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett "glapp" i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi har diskuterat olika förslag på hur omsorgsträffarna kan förläggas. För att säkerställa att personalen som jobbar journatt ska få sin dygnsvila är ett alternativ att göra schemajusteringar var 6:e vecka och, istället för att som i ordinarie schema arbeta 2 nätter, vara ledig i 2 nätter för att sen jobba 3 nätter (helg), jobba varannan natt. Förslaget upplevs som slitsamt då det inte ger den återhämtning man behöver.

Journatten är förlagd mellan 19.30 – 08.30 (13 h).

Förslag att förlägga tiden för omsorgsträffar mellan kl 08.00-11.00 vilket ger en dygnsvila för påstigande journatt på 8,5 timmar var 6:e vecka.

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningarna för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*



Piteå kommun

Datum: 2024-10-08

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-11-25

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7344

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 till 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi har provat olika schematiska varianter, bla att natttjänstgörande personal börjar sin träff kl 07.00-09.45 och kl 09.00 – 12.00 kommer dagpersonalen. Detta möjliggör för 45 minuter tillsammans för hela arbetsgruppen men medarbetare som kommer direkt från arbetspass till mötet signalerar tydligt att man inte orkar vara fokuserad.

Brukaren är beviljad assistans dygnet runt samt dubbelbemanning all vaken tid, dvs kl: 07.00-23.00. För att all personal ska kunna träffas en stund så har den som jobbat kvällen innan till 23.00 måsta sluta redan 22.00 vilket medför att brukaren inte får sin assistanstid som hen är beviljad. Nattpersonalen måste sluta mötet senast 9.45 för att den börjar sitt nattpass 20.45. På 45 minuters möte hinner gruppen inte gemensamt jobba med brukarens individuella behov och mål samt det systematiska arbetsmiljöarbetet. Brukarens god man vill också deltaga på mötet för att få en samlad bild över brukarens behov och vilket stöd godemannen skall ge.

Det jag söker dispens för att arbetsgruppen på 9 personer ska få ha ett gemensamt möte vilket då betyder att nattpersonal A får ett arbetspass på 15.25h och sedan är ledig i åtta dygn, nattpersonal B får 8.75h vila mellan möte och arbetspass och detta gäller endast var 6:e vecka.



Datum: 2024-11-25

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningarna för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-11-29

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7341

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvara på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 till 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Arbetstiden för natten är förlagd mellan 20:15-08:00

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi diskuterat olika förslag på hur vi kan förlägga tiderna för omsorgsträffarna:

1. Träff 08:00-11:00
Avstigande/påstigande natt deltar mellan kl 08:00 till 09:45.
Dygnsvilan bibehålls men nattpersonalen missar 1,25h av omsorgsträffen, vilket innebär att personalen missar viktig information och möjligheten att gemensamt samtala om brukaren.
2. Träff 06:45-09:45 för avstigande/påstigande natt.
Träff 08:00-11:00 för övriga.
Samtliga för tre timmars omsorgsträff men dag och natt personal går om varandra vilket innebär att informationsutbytet begränsas, detta kan leda till negativa konsekvenser för brukaren.



Datum: 2024-11-29

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningar för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-11-20

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7338

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 till 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila finns det ingen möjlighet att den som jobbar journatt kan vara med om personen ska ut journatt den kvällen. Så medarbetaren som jobbar journatt måste avstå minst 2 av 3 träffar varje termin. Kan ha en separat med chef men tappar all kontakt med sina arbetskollegor och påverkan i det gemensamma arbetet.

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningarna för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-11-20

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7336

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 till 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila finns det ingen möjlighet att den som jobbar journatt kan vara med om personen ska ut journatt den kvällen. Så medarbetaren som jobbar journatt måste avstå minst 2 av 3 träffar varje termin. Kan ha en separat med chef men tappar all kontakt med sina arbetskollor och påverkan i det gemensamma arbetet.

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningarna för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-10-08

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7331

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 till 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi har prövat olika schematiska varianter, bla att natt tjänstgörande personal börjar sin träff kl 07.00-09.45 och kl 09.00 – 12.00 kommer dagpersonalen. Detta möjliggör för 45 minuter tillsammans för hela arbetsgruppen men medarbetare som kommer direkt från arbetspass till mötet signalerar tydligt att man inte orkar vara fokuserad.

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningarna för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-10-08

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7326

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvara på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi har prövat olika schematiska varianter, bla att ha APT 2 timmar var 4:e vecka mellan 08:00-10:00 och att påstigande journatt får ansluta 09:30 och ha sin APT ensam med chef efter klockan 10:00. Detta möjliggör för 30 minuter tillsammans för hela arbetsgruppen vilket inte främjar sammanhållning i arbetslaget eller ger tillräcklig tid att prata om frågor som berör hela arbetslaget.

Journatten är förlagd mellan 19:30-08:00 (12,5h)

Förslag att förlägga tiden för omsorgsträffar mellan kl. 08:00-11:00 vilket ger en dygnsvila för påstigande journatt på 8,5 timmar var 6:e vecka.



Datum: 2024-10-08

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningarna för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta

Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-11-22

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7322

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi diskuterat olika förslag på hur vi lämpligast kan förlägga tiderna för omsorgsträffar, se nedan.

Arbetstiderna för natten är förlagda mellan kl 21.00-07.45

1) Träff 08.00-11.00

Avstigande samt påstigande natt deltar mellan kl 0800-1000

Dygnsvilan bibehålls men natten missar 1 timme av träffen vilket innebär att personalen missar viktig information och möjlighet till samprat med övriga i gruppen begränsas.

2) Träff 07.00-10.00 för avstigande/påstigande natt

Träff 08.00-11.00 för övriga

Samtliga får 3 timmars apt men missar viktig information och samprat med övriga i gruppen begränsas (som ovan). Dessutom slitsamt för påstigande natt att börja arbetsdagen redan kl 0700.

3) Träff 08.00-11.00

Avstigande natt får ett arbetspass på 14 timmar.

Påstigande natt får dygnsvila på 10 timmar.

Tiden används gemensamt till viktiga frågor som rör hela arbetsgruppen.

Önskar dispens för alternativ 3.



Datum: 2024-11-22

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningar för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-11-20

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7313

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 till 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi har prövat olika schematiska varianter, bla att natt tjänstgörande personal börjar sin träff kl 07.00-09.45 och kl 09.00 – 12.00 kommer dagpersonalen. Detta möjliggör för 45 minuter tillsammans för hela arbetsgruppen men medarbetare som kommer direkt från arbetspass till mötet signalerar tydligt att man inte orkar vara fokuserad.

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningar för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-10-08

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7310

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 till 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi har provat olika schematiska varianter, bla att natt tjänstgörande personal börjar sin träff kl 07.00-09.45 och kl 09.00 – 12.00 kommer dagpersonalen. Detta möjliggör för 45 minuter tillsammans för hela arbetsgruppen men medarbetare som kommer direkt från arbetspass till mötet signalerar tydligt att man inte orkar vara fokuserad.

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningar för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-11-29

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7306 (Beslut dubbel journatt)

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101–250531 och 250820 – 251222, för fyra natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvara på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 2–4 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi har prövat en schematisk variant där ingen journattarbetare bröt mot dygnsvilan. Men detta resulterade i att båda journattsarbetare fick jobba varannan natt under schemavecka 1 i stället för det normala journattsupplägget på 2-2-3 (2 jobbnätter, 2 lediga nätter och därefter 3 jobbnätter). Personalen har haft synpunkter och uttryckt missnöje med att de inte får återhämtning samt att brukaren mår dåligt av för många personalbyten på samma vecka.

Dubbelbemannad journatt. Tiderna är förlagda mellan 20:00-08:30 (12,5h) samt 21:30-09:00 (11,5h)

Förslag att förlägga tiden för omsorgsträffar mellan kl. 08:00-11:00 vilket ger en dygnsvila för påstigande journatt 1 på 9 timmar var 6:e vecka och journatt 2 på 10,5 timmar var 6:e vecka.



Datum: 2024-11-29

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningar för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta

Socialtjänsten Piteå kommun



Datum: 2024-10-08

Dispensansökan- gemensam omsorgsträff för hela arbetsgruppen
Personlig assistans, ärende 7303

Dispensansökan om undantag från regel om 11 timmars dygnsvila avser

Var 6:e vecka under perioderna 250101-250531 och 250820 – 251222, för 1-2 stycken natt tjänstgörande medarbetare.

Ansökan ligger till grund för att möjliggöra att hela arbetsgruppen, gemensamt, kunna närvarar på omsorgsträffar. Vi ser ett stort behov av att alla i arbetsgruppen, oavsett om man jobbar dag- eller natt träffas samtidigt, då vi här säkerställer att brukarens individuella mål och behov blir tillgodosedda på ett kvalitetssäkert sätt.

Bakgrund

Inom personlig assistans träffas arbetsgrupperna var 6:e vecka på så kallade omsorgsträffar, där brukarens behov är i fokus (sker i samband med APT) Arbetsgruppen följer upp/reviderar genomförandeplanen, handlingsplan, bemötandeplan, kunskapspåfyllnad samt säkerställer god kvalitet, vård och- omsorg för brukaren.

En direkt konsekvens av regeln om 11 timmars dygnsvila är att 1 till 2 medarbetare som tjänstgör natt inte kan närvara på ordinarie omsorgsträff/APT utan istället krävs två olika träffar med ”samma” innehåll. Medarbetarna i arbetsgruppen upplever ett ”glapp” i information/diskussion/förklaringar/beskrivningar/göra lika, då de inte kan träffas tillsammans i de frågor som rör brukarens individuella behov och mål.

Inom ramen av regeln om 11 timmars dygnsvila har vi har prövat olika schematiska varianter, bla att natt tjänstgörande personal börjar sin träff kl 07.00-09.45 och kl 09.00 – 12.00 kommer dagpersonalen. Detta möjliggör för 45 minuter tillsammans för hela arbetsgruppen men medarbetare som kommer direkt från arbetspass till mötet signalerar tydligt att man inte orkar vara fokuserad.

Evidens visar på att

När vi arbetar med personer med kognitiva funktionsnedsättningar är det viktigt att vi arbetar lika och använder det stöd och strategier personen behöver.

I vårt arbete ska vi skapa bästa möjliga förutsättningarna för personer vi möter, för att göra detta behöver vi

- *Ha kunskap om personernas funktionsnedsättningar*
- *Arbetar med att kartlägga personens intressen och förmågor*
- *Säkerställa att personen har en fungerade kommunikation*
- *Arbeta med ett tydliggörande arbetssätt anpassat utifrån personen.*

Leena Leijon

Avd.chef Stöd till funktionsnedsatta
Socialtjänsten Piteå kommun

Återrapportering av
statliga stimulansmedel

§73

25SN55

...

Ämne	Myndighet	Diarienummer	Rekvirerat Summa	Använt Summa	Oanvänt summa
2022					
Habiliteringsersättning (återrapportering) 2022	Socialstyrelsen	13453/2022	1 740 178	1 740 178	0
Familjehemsplaceringar (återrapportering) 2022	Socialstyrelsen		749 948	749 948	0
våld i nära (återrapportering) 2022	Socialstyrelsen		596 199	596 199	0
Ökad kvalitet om omsorg om personer med demens	Socialstyrelsen		2 918 790	2 880 926	37864
2023					
Bostad först (återrapportering)2023	Socialstyrelsen		195 400	28 026 kr	167 374
Återhämtningsbonus (Återrapportering)2023	Socialstyrelsen	13399/2022	1 496 290	308 791	1 187 499
Habiliteringsersättning (återrapportering) 2023	Socialstyrelsen		1 788 964	1 660 200	128 764
Familjehemsplaceringar (återrapportering) 2023	Socialstyrelsen		799 564	799 564	0
Stärka det Civila försvaret 2023	Socialstyrelsen		351 861	315 634	36 227
Hälsosamtal för äldre 2023	Socialstyrelsen		628 879	183 415	445 464
Äldreomsorgslyftet 2023	Socialstyrelsen		7 481 264	5 138 900	2 343 400
God vård och omsorg av äldre	Socialstyrelsen		17 611 914	17 611 914	0
VFU, verksamhetsförlagd utbildning	Socialstyrelsen		3 155 680	3 155 680	0
2024					
Stärka det Civila försvaret	Socialstyrelsen		844 440	574 790	269 650
Ny socialtjänstlag	Socialstyrelsen		650 000	650 000	
Hälsosamtal för äldre	Socialstyrelsen		425 199	425 199	

Socialtjänstdataregister	Socialstyrelsen		166 456	166 456	
ÄO lyftet	Socialstyrelsen		7 572 357	5 359 499	2 212 858
Habiliteringsersättning	Socialstyrelsen		1 777 088	1 777 088	
God vård och omsorg av äldre	Socialstyrelsen		17 826 357	17 826 357	

Externa medel

Ämne	Myndighet	Diarienummer	Summa	Rekvirerad	Ansöksdatum	Ansvar/Konto	Bekräftelse
Motverka ensamhet bland äldre och ökad kvalitet - demenssjukdom	Socialstyrelsen		2 777 861	CW			2020-04-21
Habiliteringsersättning 2020	Socialstyrelsen		1 610 557	CW			2020-04-22
Stärkt bemanning inom den sociala barn- och ungdomsvården	Socialstyrelsen		504 647	CW			2020-04-22
Stärka insatser för barn och unga med psykisk ohälsa	Socialstyrelsen		336 432	CW			2020-04-22
Våld i nära	Socialstyrelsen		299 609	CW			2020-04-22
Våld i nära	Länsstyrelsen	ref 3743-2020	766 000				
Äldreomsorgslyftet	Socialstyrelsen		2 084 355	CW	2020-09-17		2020-09-17
Teknik, kvalitet, effektivitet med den äldre i fokus	Kammarkollegiet		726 571	CW	2020-06-26		2020-06-30
Motverka konsekvenser av isolering (teknik)	Kammarkollegiet		135 348	CW	2020-08-13		2020-08-18

Ekonomiskt stöd till följd av covid-19 (HSL och socialtjänst)	Socialstyrelsen	Del 1, feb - aug	16 941 687	2020-08-28/CW	Beslut 2020-11-27, 15 489 686 kr.	2020-08-28
Ekonomiskt stöd till följd av covid-19 (HSL och socialtjänst)	Socialstyrelsen	Del 2, sept - nov	5 716 047	2020-11-26/CW	Beslut 2021-02-15, 7 168 048 kr.	
Psykisk hälsa. ÖK mellan stat och SKR	Kommunförbundet Norrbotten		480 691	2020-11-16 CW	Skickat till ekonomerna som fakturerar Komforb Norrb.	
Kompetensutveckling HSL	Kammarkollegiet	S2020/06722/FS	135 095	2020-09-15 CW	FR 5011 Christer Grahm	2020-09-15
Krisstöd, samtalsstöd, traumastöd till personal inom äldreården pga covid.	Socialstyrelsen		595 938			
			33 110 838			

Återrapportering	Anteckning	Medlen har använts till
E-post 8/2 + vanligt brev med underskrift av socialchef den 9/2	Instruktion för återrapportering i mail den 12/1. Skickat till MJ. Jag hjälper. Senaste rapporteringsdag 28/2 2021. Instruktion för återrapportering i mail den 20/1. Skickat till Monika + dv-chefer samma dag. Senaste rapporteringsdag	
2021-03-01	5/3 2021 Instruktion för återrapportering i mail den 14/12. Skickat till TB. Senaste	
2021-02-04	rapporteringsdag 5/2 2021. Instruktion för återrapportering i mail den 7/12. Skickat till TB. Senaste	
2021-02-12	rapporteringsdag 15/2 2021 Instruktion för återrapportering i mail 1/2. Skickat till TB. Senaste	
2021-03-29	rapporteringsdag 31 mars 2021.	
OBS! Medlen utbetalas efter insatsens genomförande	Beslut Länsstyrelsen 2020-05-05 Genomförande maj 2020 - juni 2021 Instruktion för återrapportering i mail den 1/2. Skickat till Ewa KS, Helena, Magdalena, Emelie. Senaste rapporteringsdag 15 mars 2021. Ewa tar ansvar för återrapporteringen. Instruktion skickad till Klara 8/2. Senaste rapporteringsdag 31/3. Ingen återrapportering eller återbetalning krävs	

Senast 2021-03-15

Inskickat!

Senast 2021-03-15

Inskickat!

Avvaktar, mail TB 26/6

helena.asklund@kfbd.se

Ingen återrapportering eller återbetalning
krävs

Pengarna utbetalas per automatik, utan
ansökan. De kommer till samma konto
som rad 3 -motverka ensamhet....

Previa har fått ett uppdrag att komma med en
offert på en utbildningsinsats för enhetschefer
samt upplägg/metod för att kunna ta samtal i
arbetslagen/mail från Helena M

Externa medel

Ämne	Myndighet	Diarienummer	Summa	Rekvirerad	Senaste ansök- ningssdatum
Teknik, kvalitet och effektivitet med den äldre i centrum	Kammarkollegiet		720 266	2021-02-09/CW	
Äldreomsorgslyftet	Socialstyrelsen		16 306 077	2021-03-12/CW	2021-11-01
Återhämtningsbonus för vård- och omsorgspersonal	Socialstyrelsen				2021-09-01
Motverka ensamhet bland äldre och ökad kvalitet - demenssjukdom	Socialstyrelsen		2 924 760	2021-04-22/CW	
Säkerställa god vård & omsorg om äldre Habiliteringsersättning	Socialstyrelsen		19 218 820	2021-05-11/CW	
1 636 069				2021-05-11/CW	
Ekonomiskt stöd till verksamheter inom hälso- och sjukvård och socialtjänst till följd av covid -19	Socialstyrelsen			Ansökan	2021-04-30
Ekonomiskt stöd till verksamheter inom hälso- och sjukvård och socialtjänst till följd av covid -19	Socialstyrelsen			Ansökan	2021-09-15

Subventioner för familjehemsplaceringar	Socialstyrelsen	730 092	2021-05-11/CW	
Våld i nära, utlysning 1	Socialstyrelsen	279 635	2021-05-11/CW	
Våld i nära, utlysning 2	Socialstyrelsen	19 974	2021-08-26/CW	
Personligt ombud 2021	Länsstyrelsen	1 213 590 kr	Av Gunilla	
Stimulansmedel psykisk hälsa				
Totalsumma 1 219 427 kr som ska fördelas på "Kunskapsbaserad och säker hälso- och sjukvård och socialtjänst" 406 476 kr och "Utvecklingsinsatser" 812 951 kr	Socialstyrelsen	1 219 427	2021-01-21/GG	
Öka specialistundersköterskekompetens	Socialstyrelsen	77 036		2021-11-15
Minska andelen timanställningar	Socialstyrelsen	8 851 025	2021-09-13/CW	2021-10-01
Utökad bemanning av sjuksköterskor på särskilda boenden	Socialstyrelsen	4 418 864	2021-09-13/CW	
			Rekvirerat av Lena	
Nära vård		4 809 145	Enqvist	

Ansvarig chef Ansvar/Vht	Bekräftelse	Återrapportering
Magdalena Jonsson 517		2022-03-31
Helena Magnusson 516	Beslut 2021-03-22	2022-03-15

Helena Magnusson 516

Magdalena Jonsson 517	vht	2022-01-31
5960, projekt 37871		

Intern budgetfördelning. Ansvarig:	Beslut 2021-05-17	2022-02-28
Monica Wiklund Holmström 518	E-post 210813	våren 2022 - webbaserat återrapporteringsformulär skickas ut till kontaktperson

Emelie Nilsson, Malin Wikström
Slag 026

Emelie Nilsson, Malin Wikström
Slag 026

Tomas Backeström 515	Beslut 2021-05-12	2022-02-15
Tomas Backeström 515	Beslut 2021-05-12	2022-03-31
Tomas Backeström 515		2022-03-21
Gunilla Granqvist	Beslut 2021-05-17	2022-01-15

Gunilla Granqvist + arbetsgrupp
51521 5940

Helena Magnusson/**Fredrik
Sjömark/Catharina Marklund**

Ingen återrapportering

Christer Grahn

Ingen återrapportering

Lena Enqvist

Anteckning	Medlen används till	Projektnummer	Ansvar	Verksamhet	Aktivitet
Anvisning för återrapportering skickas ut i början av 2022	Kolla med Eva KS, nu 4,4	37004			
Regeringsförslag 10 mars. Öppet för ansökan. ÄO beslutar att inte ansöka detta år.	SOS: Att stärka förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv för personal. Medel kan sökas för kostnader avseende projekt som innebär att verksamheten prövar nya eller vidareutvecklar befintliga arbetsmetoder, arbetssätt eller arbetsmodeller för att långsiktigt stärka arbetsmiljön. Monica: Aktivitetsbaserad teknik 50 000 Magdalena: BPSD 100 000, Servicevärdar guldkant 600 000, Handledning 220 000, Utbildning Sylviahemmet 390 000, Filmer Piteå 150 000 Christer: Utbildning ssk Sylviahemmet 300 000, Helena: IT-kompetens för äldre 150 000, Utbildning personal dagverksamhet och samvaro 200 000, BPSD 100 000, Utbildning bemötande 550 000				
Handlar om kostsamma transporter pga covid. Ingen ansökan!					
Handlar om kostsamma transporter pga covid. Ingen ansökan!					

3.0 årsarbetare personligt ombud

Regeringsbeslut 2021-05-27. Fokus på
vård och omsorg om äldre och vård och
omsorg om personer med
demenssjukdom. **Öppet att rekvirera.**

Kolla med Eva KS. Pratad med S-G om att avvakta.

Regeringsbeslut 2021-05-27.

Prestationsbaserad stöd för att minska
andelen timanställningar inom kommunalt
finansierad vård och omsorg om äldre.
Prestationsbaserat.

Regeringsbeslut 2021-05-27.

Prestationsbaserade medel till kommuner
som utökat bemanningen av
sjuksköterskor på särskilda boenden. I
uppgift ingår även att bedöma vad som
anses vara god bemanning.

Externa medel

Ämne	Myndighet	Diarienummer	Summa	Rekvirerad/Ansökt	Sista rekvisitions- eller ansöksdag
Äldreomsorgslyftet	Socialstyrelsen	11813/2022	8 163 853	2022-03-17	
Främja ett hållbart arbetsliv inom vård och omsorg (återhämtningsbonus)	Socialstyrelsen	13399/2022	850 008	2022-03-29	2022-03-30
Öka specialistundersköterske-kompetens inom vård och omsorg om äldre samt vård och omsorg om personer med demenssjukdom	Socialstyrelsen		173 574		2022-10-01

Säkerställa en god vård och omsorg av äldre personer	Socialstyrelsen		19 179 590	2022-03-23/CW	2022-10-01
1. Våld i nära relationer	Socialstyrelsen		328 933	2022-03-23/CW	2022-09-01
2. Våld i nära - Påfyllnadsmedel	Socialstyrelsen	24849/2022	227 945	2022-06-20/SR EKS	2022-09-01
3. Våld i nära - Påfyllnadsmedel	Socialstyrelsen		39 321		2022-11-09
Motverka ensamhet bland äldre i vården och omsorgen om personer med demenssjukdom	Socialstyrelsen		2 918 790	2022-03-23/CW	2022-10-01
Subvention av familjehemsplaceringar	Socialstyrelsen		749 948	2022-03-23/CW	2022-05-01
Teknik, kvalitet och effektivitet med den äldre i fokus	Kammarkollegiet		695 859	2022-03-23/CW	
Habiliteringsersättning	Socialstyrelsen		1 740 178	2022-03-29/CW	
Personligt ombud	Länsstyrelsen			Gunilla Granqvist	
Utökad bemanning av sjuksköterskor för SÄBO	Socialstyrelsen	32307/2021	5 227 739	Christer Grahm	
Prestationsbaserat statsbidrag i syfte att utöka bemanningen av sjuksköterskor på SÄBO	Socialstyrelsen	Anmälan att Piteå vill ta del av medlen		2022-08-18/CW	2022-09-01
Statsbidrag för utökad verksamhetsförlagd utbildning (VFU)	Socialstyrelsen				2022-11-30
Minska hemlöshet enligt Bostad först	Socialstyrelsen	28069/2022	165 400	Lena Enqvist	
Prestationsbaserat statsbidrag till kommunerna i syfte att minska andelen timanställningar inom kommunalt finansierad vård.	Socialstyrelsen	28795/2022		2022-07-25/EKS	2022-10-01
Stärka arbetet med att ordna stadigvarande boende för våldsutsatta	Socialstyrelsen				2022-10-19

Ansvar/Konto **Bekräftelse** **Återrapportering**

2022-03-19

2022-03-29

Anteckning

Rekvisition

2023-03-31 Ansökan 1 350 008 kr, beviljad: 850 008 kr
Rekvisition. Valt i samråd att inte söka pga att
det krävs stor del egenfinansiering från
kommunen. Eva B, Annika, Helena och
Ewa.

2022-03-23	2023-02-28	Rekvisition
2022-03-23		Rekvisition
	2022-07-14	Ansökan beviljad.
		Beviljat

2022-03-23 Rekvisition
2022-03-23 2023-01-26 Rekvisition

2022-03-23 Rekvisition
2022-03-29 Rekvisition
Rekvisition

2022-06-14 Medlen disponeras som generella medel under 2022 o 2023 Rekvisition

2022-08-18 Anmälan/ansökan

2022-07-14 [Anmälan/ansökan](#)
Ansökan 165 400 kr beviljad 28/10

2022-07-25 230203 Ansökan

Tid för ansökan har gått ut

Ämne	Myndighet	Diarienummer	Summa
Säkerställa en god vård och omsorg av äldre personer	Socialstyrelsen	5074/2023	17 611 914
Bostad först	Socialstyrelsen	4447/2023	195 400
Subventioner av familjehemsplaceringar	Socialstyrelsen	6202/2023	509 128 kr
Påfyllnadsmedel familjehemsplaceringar	Socialstyrelsen		256 488 kr
Äldreomsorgslyftet	Socialstyrelsen	7132/2023	7 481 264
Återhämtningsbonus hållbart arbetsliv	Socialstyrelsen	8076/2023	2 571 650
Stärka det Civila försvaret inom socialtjänsten	Socialstyrelsen	14028/2023	351 861
Habiliteringsersättning	Socialstyrelsen	14034/2023	1 777 088
Minska ensamhet bland äldre via hälsosamtal	Socialstyrelsen	15515/2023	628 879
VFU	Socialstyrelsen	9.1-13335/2023	3 155 680
Öka bemanningen av ssk på SÄBO	Socialstyrelsen	9.1- 14701/2022.	5 327 082
Föräldraskapsstödjande insatser	MFoF/regeringen		366 600
Minska antalet timvikarier	Socialstyrelsen	95361/2023	Har vi inte fått besked om än
Minska ofrivillig ensamhet bland äldre	Socialstyrelsen	AVSLAG	
Specialistundersköterskor	Socialstyrelsen	Väljer man att inte ansöka	

Sista rekvisitions- eller

Rekvirerad/Ansökt	ansöksdag	Ansvar/Konto	Bekräftelse	Återrapportering	Anteckning
2023-01-31		127230-1			
2023-01-27		127230-1			
2023-02-06		127230-1			
2023-07-18		127230-1			
2023-02-13		127230-1		20240228	
2023-02-17		127230-1			
2023-03-29		127230-1			
2023-03-29		127230-1			
2023-04-12		127230-1			
2023-04-25		127230-1			
2023-08-25		127230-1			
2023-09-05		127230-1			
2023-10-02		127230-1			
		127230-1			

Ämne	Myndighet	Diarienummer	Summa	Rekvirerad/Ansökt	Sista rekvisitions- eller ansöksdag	Ansvar/Konto
Stärka det civila försvaret	Socialstyrelsen	23949/2024	1 256 600	2024-03-04	2024-03-06	127230-1
Habiliteringsersättning	Socialstyrelsen	10596/2024	1 777 088	2024-01-29		127230-1
God vård och omsorg av äldre	Socialstyrelsen	15990/2024	17 826 357	2024-02-12		127230-1
Äldreomsorgslyftet	Socialstyrelsen	21348/2024	7 572 357	2024-02-27		127230-1
Hälsosamtal för äldre	Socialstyrelsen	32929/2024	425 199	2024-04-02		127230-1
Omställning ny socialtjänst	Socialstyrelsen	33536/2024	650 000	2024-04-03		127230-1
Socialtjänstdataregister	Socialstyrelsen		166 456	2024-09-16		127230-1
Nära vård	SKR/ regeringskansliet		2 980 838			
Personligt ombud	Länsstyrelsen		1 187 322			
Föräldraskapsstöd	MFOF	SB 2024/203	366 660 kr	2024-02-29		127230-1
Minska ensamhet OBO/SÄBO	Väljer vi att inte ansöka				230306	

[illegible]

Ämne	Myndighet	Ärende nr	Summa	Rekvirerad/Ansökt
Stärka det civila försvaret	Socialstyrelsen	85388/2024	1 185 000	2024-10-16
Personligt ombud	Länsstyrelsen			2025-01-27
Motverka ofrivillig ensamhet	Socialstyrelsen			
Hälsosamtal för äldre	Socialstyrelsen	10721/2025	435 455	2025-02-05
Habiliteringsersättning	Socialstyrelsen	10669/2025	1 742 132 kr	2025-02-05
Säkerställa en god omsorg och hälso - och sjukvård för äldre	Socialstyrelsen	22355/2025	18 258 527 kr	2025-03-17
ÄO lyftet	Socialstyrelsen		7 544 422	2025-03-12
God och Nära vård	Socialstyrelsen	22342/2025	3 545 386	2025-03-17
Skolsociala team	Socialstyrelsen			
Nya SoL	Socialstyrelsen			
Föräldraskapsstödande insatser	MOF		366 781	
Förbereda införandet av en ny socialtjänstdataregisterlag	Socialstyrelsen	21610/2025	126 255	2025-03-14

Sista rekvisitions- eller ansöksdag	Ansvar/Konto	Bekräftelse	Återrapportering	Anteckning
	127230-1	588 111		
2025-03-01	261-33 21	Gunilla har ansökt		
	127230-1			
	127230-1			
	127230-1			
	127230-1			
	127230-1			
2525-02-13	127230-1			
2025-04-15	127230-1			

Ämne	Myndighet	Diarienummer	Rekvirerat Summa	Använt Summa	Oanvänt summa
2022					
Habiliteringsersättning (återrapportering) 2022	Socialstyrelsen	13453/2022	1 740 178	1 740 178	0
Familjehemsplaceringar (återrapportering) 2022	Socialstyrelsen		749 948	749 948	0
våld i nära (återrapportering) 2022	Socialstyrelsen		596 199	596 199	0
Ökad kvalitet om omsorg om personer med demens	Socialstyrelsen		2 918 790	2 880 926	37864
2023					
Bostad först (återrapportering)2023	Socialstyrelsen		195 400	28 026 kr	167 374
Återhämtningsbonus (Återrapportering)2023	Socialstyrelsen	13399/2022	1 496 290	308 791	1 187 499
Habiliteringsersättning (återrapportering) 2023	Socialstyrelsen		1 788 964	1 660 200	128 764
Familjehemsplaceringar (återrapportering) 2023	Socialstyrelsen		799 564	799 564	0
Stärka det Civila försvaret 2023	Socialstyrelsen		351 861	315 634	36 227
Hälsosamtal för äldre 2023	Socialstyrelsen		628 879	183 415	445 464
Äldreomsorgslyftet 2023	Socialstyrelsen		7 481 264	5 138 900	2 343 400
God vård och omsorg av äldre	Socialstyrelsen		17 611 914	17 611 914	0
VFU, verksamhetsförlagd utbildning	Socialstyrelsen		3 155 680	3 155 680	0
2024					
Stärka det Civila försvaret	Socialstyrelsen		844 440	574 790	269 650
Ny socialtjänstlag	Socialstyrelsen		650 000	650 000	
Hälsosamtal för äldre	Socialstyrelsen		425 199	425 199	
Socialtjänstdataregister	Socialstyrelsen		166 456	166 456	
ÄO lyftet	Socialstyrelsen		7 572 357	5 359 499	2 212 858
Habiliteringsersättning	Socialstyrelsen		1 777 088	1 777 088	
God vård och omsorg av äldre	Socialstyrelsen		17 826 357	17 826 357	

[illegible]

Delegationsbeslut

§74

25SN4

...

Av ledamöter väckta
ärenden
§75
25SN7

...

Kontaktpolitikerna har
ordet
§76
25SN8

...

Ordförande och
socialchef informerar

§78
25SN6

...