



## Sammanträdesprotokoll Socialnämnden

<b>Sammanträdesdatum</b>	2026-05-20
<b>Plats och tid</b>	Vargön kl. 08:30-14:45
<b>Beslutande</b>	Se sida 2
<b>Övriga deltagare</b>	Se sida 2
<b>Sekreterare</b>	Mona Norman
<b>Utses att justera</b>	Magnus Häggblad (SD)
<b>Justeringens plats och tid</b>	Digital 2026-05-25 kl. 00:00
<b>Paragrafer</b>	§§73-88

### Protokolljustering

Följande parter justerar detta protokoll genom digital signering.

<b>Ordförande</b>	Ruth Rahkola (S)
<b>Justerare</b>	Magnus Häggblad (SD)

### Tillkännagivande

Protokollet är justerat. Justeringen tillkännages på kommunens digitala anslagstavla.

<b>Beslutsinstans</b>	Socialnämnden
<b>Sammanträdesdatum</b>	2026-05-20
<b>Publiceras</b>	2026-05-26
<b>Avpubliceras</b>	2026-06-17
<b>Protokollets förvaringsplats</b>	Socialtjänsten
<b>Tillkännages av</b>	Mona Norman



## Närvarande på sammanträdet

### Beslutande

Ruth Rahkola (S) (ordförande) §§77-88

Britta Lysholm (C) (vice ordförande) §§77-88 §§73-76 ersätter Ruth Rahkola (S) (ordförande)

Maria Truedsson (S)

Cristian Bergvall (S)

Daniel Bergman (M)

Mojgan Azari (S)

Stefan Sävenstedt (S)

Magnus Häggblad (SD)

Maria Fäldt (V)

Eva Salomonsson (KD)

Catrin Russell (C)

Malin Markström (SJV)

Mikael Wikström (M)

### Övriga deltagare

Eva Börjesson-Öman (Förvaltningschef)

Monica Wiklund - Holmström (Avdelningschef) §§74-76

Helena Magnusson (Avdelningschef) §77

Lena Envist (Omsorgschef) §78

Madeleine Westman (Avdelningschef) §79

Anna Johansson (Controller) §80

Hanna Pettersson (Fastigh - o inköpsstrateg) §81

Christer Grahn (Hälso - och sjukvårdschef) §82

Roger Burman (Avdelningschef) §§83-84



<b>Innehållsförteckning</b>	<b>sid</b>
§ 73 Borttagen på grund av sekretess	4
§ 74 Borttagen på grund av sekretess	5
§ 75 Tertialrapport 1 2026, Psykosocialt stöd till vuxna och daglig verksamhet	6
§ 76 Återrapportering avveckling Gärdets gruppbostad	8
§ 77 Tertialrapport 1 2026 ordinärt boende	9
§ 78 Tertial 1-Stöd till vuxna	10
§ 79 Tertialrapport 1 Stöd till barn och familjer	12
§ 80 Budgetuppföljning april 2026	14
§ 81 Månadsrapport april 2026	16
§ 82 Tertialrapport 1 2026 Hälso- och sjukvård	17
§ 83 Yttrande om granskning av socialnämndens anställningsförfarande	18
§ 84 Tertialrapport 1 2026 Avdelning verksamhetsstöd	20
§ 85 Redovisning av anmälda handlingar	21
§ 86 Delegationsbeslut	23
§ 87 Kontaktpolitikerna har ordet	25
§ 88 Ordförande och socialchef informerar	26



**§ 73 Borttagen på grund av sekretess**

Diariernr 26SN33



**§ 74 Borttagen på grund av sekretess**

Diariernr 26SN32



## § 75 Tertiärrapport I 2026, Psykosocialt stöd till vuxna och daglig verksamhet

Diarienumr 26SN43

### Beslut

Socialnämnden tar del av informationen.

### Ärendebeskrivning

Avdelningen prognosticerar ett positivt budgetresultat. Det beror på gott och intensivt arbete med bemanningsekonomi samt vakanshållande av en tjänst vid Videvägen 3. Antalet avvikelser är ungefär detsamma som motsvarande period föregående år. Inga patientskador har uppstått. Inga klagomål har inkommit. Sjukfrånvaron stiger i avdelningen. Alla chefer är nu inne i Stratsys och arbetar med sina verksamhetsplaner samt upprättar analyser och åtgärdsplaner gällande genomförda egenkontroller och läkemedelsgranskningar. Sjukfrånvaron ökar och cheferna vidtar rehabiliteringsåtgärder där det är möjligt. Arbetsmiljöverket har genomfört en inspektion på Småstugegränd och ställt krav på förbättringar på förebyggande arbetsmiljöarbete. Inga allvarliga tillbud eller arbetsskador har rapporterats. När det gäller implementering av nya SoL så har avdelningen tagit fram en planering för det och startat upp med dokumentationsombud under tertiälen. Socialnämnden har tagit beslut om avveckling av Gärdets gruppboende. Tre personer har erbjudits och tackat ja till annat boende. Vi har efter detta fyra platser lediga. Under tertiälen har en person fått beslut om bostad med särskild service. Boendestödet ökar både i antal personer men också i omfattning.

### Propositionsordning

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

### Beslutsunderlag

- Tertiärrapport 1 2026
- Tertiärrapport 1 2026 PSV/DV
- §57 SNAU Tertiärrapport 1 2026, Psykosocialt stöd till vuxna och daglig verksamhet



**Piteå kommun**

**Sammanträdesprotokoll**

7 (26)

Socialnämnden

Datum 2026-05-20



## § 76 Återrapportering avveckling Gärdets gruppbostad

Diariennr 26SNI51

### Beslut

Socialnämnden tar del av informationen.

### Ärendebeskrivning

Socialnämnden tog beslut om avveckling av Gärdets gruppbostad 2026-03-25. Lokalerna hyrs av Fastighet- och serviceförvaltningen. Dessa är uppsagda från och med 2027-01-01. Samtliga brukare har erbjudits annat boende och tackat ja. En person flyttade i april och en person flyttade 2026-05-05. Den sista brukaren är inte på boendet men dennes inventarier flyttas i samråd med den enskilde under maj månad till det nya boendet. Samtliga medarbetare har erbjudits vakanta tjänster och tackat ja. De går sina introduktioner under maj månad och startar ny tjänst 2026-06-01. Dialog förs med en medarbetare om andra alternativ.

### Propositionsordning

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

### Beslutsunderlag

- Återrapportering Gärdet
- Återrapportering avveckling Gärdets gruppbostad 20260506
- §58 SNAU Återrapportering avveckling Gärdets gruppbostad



## § 77 Tertialrapport I 2026 ordinärt boende

Diariennr 26SN45

### Beslut

Socialnämnden tar del av informationen.

### Ärendebeskrivning

Inför året så har hemtjänsten fått ett utökad påslag vilket borde förbättra det ekonomiska resultatet. Stora svängningar i antalet beviljade timmar mellan månaderna under tertialen gör att hemtjänsten på totalen fortsatt genererar ett underskott. Flera grupper har ändå ett förbättrat resultat sett på hela tertialen i jämförelse med fjolåret. Hemtjänsttimmar varierar alltid men i centrala stan har vi försökt fördela om för att få en bättre fördelning av hemtjänsttimmar i grupperna. Efter byte av verksamhetssystem har det varit svårt att på ett bra sätt analysera ekonomin och det krävs manuell hantering avseende timmarna. En del fel upptäcks i efterhand så det kvarstår en osäkerhet gällande tillgängliga data. Utredningsteamet på Äldrecentrat genererar också ett underskott vilket beror på kompetensförsörjningsproblematiken. Övriga verksamheter visar inga större förändringar mot budget.

Inga större skillnader ses gällande avvikelser, egenkontroller eller klagomål/synpunkter.

Utifrån nya SoL så går de flesta enhetschefer nu en utbildning i ISU. Vi försöker även omvärldsspana kopplat till insatser utan behovsbedömning.

### Propositionsordning

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

### Beslutsunderlag

- Tertialrapport 1 2026 ordinärt boende
- Tertialrapport 1 2026 ordinärt boende
- §53 SNAU Tertialrapport 1 2026 ordinärt boende



## § 78 Tertial I-Stöd till vuxna

Diariernr 26SN41

### Beslut

Socialnämnden tar del av informationen.

### Ärendebeskrivning

På stöd till försörjning har arbetet under tertialen fokuserat mycket på Aktivitetskravet som träder i kraft 1 juli i år. En målgruppsanalys är gjord av målgruppen som haft försörjningsstöd i mer än 3 månader och utifrån den pågår arbetet med att göra en planering för vilka aktiviteter vi skall erbjuda inom ramen för aktivitetskravet i Piteå. På Stöd till försörjning har vi sett en ökning av nödansökningar och framförallt att det är fler personer som regelbundet söker ekonomiskt stöd till tillfälligt boende något som vår bedömning är relaterad till att färre vuxna personer med skadligt bruk och beroende beviljas institutionsvård.

På biståndsenheten har det under första tertialen varit hög belastning utifrån att vi under perioder inte kunnat nyttja samtliga korttidsplatser på grund av spridning av magsjuka samt att man på grund av kompetensförsörjningsutmaningar varit tvungen att tomhållna platser. Detta har inneburit att vi fram till sista mars tagit 35 dygn betalningsansvar. Utöver det är det högt söktryck hos målgruppen äldre och den demografiska förskjutningen av äldre märks av för de biståndshandläggare som möter målgruppen. Kön till SÄBO har under tertialen legat på mellan 22–27 personer och vi har inte haft några beslut som inte verkställts inom utsatt tid.

På Strömgården innebär den kommande samsjuklighetsreformen ändrade förutsättningar vilket skapat oro i arbetsgruppen. Flera medarbetare som arbetare med behandling har valt att söka sig vidare till andra arbetsgivare utifrån de förändringar som samsjuklighetsreformen innebär. Ett arbete pågår med att kartlägga vilka volymer som har pågående behandling i öppenvård samt hur många som har pågående stöd. I närtid hoppas vi kunna ta del av det meddelandeblad från Socialstyrelsen som berör den förändrade ansvarsfördelningen och som förväntas klargöra vad som räknas som behandling och vad som räknas som stöd. Arbetet med att rekrytera ersättare för de som slutar är påbörjat men utifrån att det under en period kommer att vara flera vakanser kommer vi inte att fortsatt kunna erbjudas 12-stegs behandling i grupp på det sätt som vi gör nu. Den grupp som går nu beräknas vara klar v.28 och därefter utreder vi hur vi kan erbjuda 12-stegs behandling på ett annat mindre resurskrävande sätt.



### **Propositionsordning**

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

### **Beslutsunderlag**

- Tertial 1 2026 - Stöd till vuxna
- Tertial 1 -Stöd till vuxna
- §52 SNAU Tertialrapport 1 Stöd till vuxna



## § 79 Tertiärrapport I Stöd till barn och familjer

Diariernr 26SN46

### Beslut

Socialnämnden tar del av informationen.

### Ärendebeskrivning

Avdelningen redovisar för perioden januari–april en positiv budgetavvikelse om 1,9 mkr. Utfallet förklaras huvudsakligen av lägre kostnader inom barnområdet, särskilt genom minskade kostnader och färre vård dygn inom institutionsvården för barn och unga jämfört med motsvarande period föregående år. Helårsprognosen bedöms fortsatt uppgå till +5 mkr, förutsatt att nuvarande kostnadsnivåer och planerade åtgärder kan upprätthållas.

Samtidigt präglas verksamheten av hög arbetsbelastning och ökande komplexitet i ärenden, bland annat till följd av ett fortsatt högt inflöde av barnavårdsutredningar, där många barn är mycket unga och där lagstiftningen ställer krav på skyndsam och rättssäker handläggning. För att säkerställa kvalitet har verksamheten sedan tidigare förstärkts med ytterligare handläggarkapacitet. Parallellt finns kostnadsdrivande faktorer, bland annat inom placeringsområdet, där dygnskostnader fortsatt ökar inom vissa insatser.

Kvalitetsuppföljningen visar vissa brister, främst avseende handläggningstider, dokumentation och genomförandeplaner. Dessa bedöms i huvudsak ha samband med arbetsbelastning och ärendenas komplexitet. Arbetet med klagomålshantering, egenkontroll samt åtgärder efter tillsyn från Inspektionen för vård och omsorg pågår enligt plan och kräver fortlöpande resurser.

Avdelningen bedriver samtidigt ett omfattande utvecklings- och omställningsarbete kopplat till nya socialtjänstlagen, där flera verksamheter sedan 1 juli 2025 erbjuder insatser utan behovsprövning. Arbetssätten bedöms bidra till ökad tillgänglighet och tidigare stöd för barn, unga och familjer, men innebär också ökade krav på prioriteringar, samordning och bemanning inom ramen för befintliga resurser.

Utöver detta tillförs verksamheten statliga medel inom flera prioriterade områden, bland annat:

- statligt bidrag för skolsociala team enligt nya socialtjänstlagen,
- statsbidrag för psykisk hälsa och suicidprevention, samt
- statsbidrag för brottsförebyggande arbete.

Medlen är strategiskt viktiga för att möjliggöra och utveckla förebyggande och tidiga insatser, men är samtidigt tidsbegränsade och förknippade med krav på snabb



planering, genomförande och uppföljning. Särskilda utmaningar uppstår när satsningarna förutsätter rekrytering av personal, då rekryteringsprocesser ofta är tidskrävande och svåra att genomföra inom medlens användningstid. Detta påverkar verksamhetens möjligheter till långsiktig planering och hållbar bemanning.

Vidare har författningsändringar av betydande karaktär trätt i kraft under perioden, samtidigt som ytterligare förändringar föreslås träda i kraft under hösten och vid årsskiftet. Förändringarna innebär väsentliga konsekvenser för barn- och familjeområdet avseende arbetssätt, ansvarsfördelning och dokumentationskrav. Implementeringen kräver ett omfattande analys- och utvecklingsarbete, inklusive revidering av styrdokument, kompetensutveckling samt anpassning av system och stödstrukturer.

Sammantaget befinner sig avdelningen i ett läge där ekonomiskt utfall för perioden är positivt, men där verksamheten samtidigt står inför betydande krav kopplade till volym, komplexitet, lagstiftning, kvalitetsarbete och personalförsörjning. Arbetet inriktas därför både mot att säkerställa god ekonomisk hushållning på kort sikt och att skapa långsiktigt hållbara strukturer för barn och familjer i en föränderlig rättslig och organisatorisk kontext.

### **Propositionsordning**

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

### **Beslutsunderlag**

- Tertialrapport 1 2026 Stöd till barn och familjer
- Tertialrapport 1 Stöd till barn och familjer
- §51 SNAU Tertialrapport Q1 Stöd till barn och familjer



## § 80 Budgetuppföljning april 2026

Diariennr 26SN9

### Beslut

Socialnämnden beslutar godkänna budgetuppföljningen per april.

### Ärendebeskrivning

Socialtjänsten har per april en budgetavvikelse om 18 mkr, varav ca -2,8 mkr avser löneökningar som gäller från och med april där nämnden ännu inte fått kompensation i budget. Centralt ligger hittills ej använda tillfälliga omställningsmedel om 15 mkr samt medel för Björkbackas 9 stängda platser på Norrgården, vilket ger ytterligare 4,6 mkr. Totalt påverkar detta budgetavvikelsen per april positivt med ca 6,5 mkr i grunden. Dessutom ligger det centralt en buffertpost efter senaste årens neddragningar som genererar 8,5 mkr. Socialtjänstens omställning efter dessa åtgärder är inte till fullo genomförd utan pågår under hela 2026. Dock har hemtjänstens utökningar än så länge uteblivit. En kreditfaktura gällande inhyrd personal på ca 3,5 mkr är bokförd i mars och påverkar också budgetavvikelsen positivt. Samt att en hel del kostnader, till stor del kopplat till kompetensförsörjning, beräknas komma in senare under året. Prognos för helåret sätts till 25 mkr.

### Yrkanden

Ruth Rahkola (S): Bifall till Socialnämndens arbetsutskotts förslag.

### Propositionsordning

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

### Beslutsunderlag

- Analys SOC april 2026
- Budgetuppföljning april 2026
- Månadsuppföljning SOC april 2026
- §47 SNAU Budgetuppföljning april 2026
- Beslut från SN: Budgetuppföljning 2026
- §62 SN Budgetuppföljning mars 2026
- Analys SOC mars 2026



- Budgetuppföljning mars 2026
- Månadsuppföljning SOC mars 2026
- Beslut SN AU: Budgetuppföljning 2026
- §35 SNAU Budgetuppföljning mars 2026



## § 81 Månadsrapport april 2026

Diariennr 26SNI54

### Beslut

Socialnämnden beslutar godkänna analys och bedömning i Månadsrapport april 2026.

### Ärendebeskrivning

Under året ska månadsrapporter upprättas per mars, april, oktober och november.

Syftet med månadsrapporterna är att fortlöpande under året följa upp och styra ekonomi, personal och verksamhet mot fastställda strategier och resursmål.

Utifrån styr och ledningssystemet i Piteå kommun sker per april, augusti och december analys och bedömning av strategier och resursmål.

Som underlag till nämndens uppföljning finns förvaltningens uppföljning av verksamhetsplaner på alla nivåer.

### Yrkanden

Ruth Rahkola (S): Bifall till Socialnämndens arbetsutskotts förslag.

### Propositionsordning

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

### Beslutsunderlag

- Månadsrapport april 2026
- Månadsrapport Socialnämnden april 2026
- §48 SNAU Månadsrapport april 2026



## § 82 Tertialrapport I 2026 Hälso- och sjukvård

Diariennr 26SN40

### Beslut

Socialnämnden tar del av informationen.

### Ärendebeskrivning

Intensiv period där framför allt arbetet med sommaren tagit stort utrymme.

Sjukfrånvaron fortsätter vara hög på vissa enheter.

Vi fortsätter att ha vakanta tjänster inom området sjuksköterskor särskilt boende för äldre och är nu uppe i cirka 10 vakanta tjänster.

Antalet patienter inom hemsjukvården ligger kvar på en hög nivå på 470 patienter.

Därtill kvarstår även ett omfattande hälso- och sjukvårdsuppdrag, vilket innebär att det totala antalet patienter är cirka 510

Inköp av IOT sensorer till särskilt boende för äldre.

Införande av lönetrappa/lönetillägg för sjuksköterskor planeras inom särskilt boende för äldre och nattsjuksköterskor.

Stöld av narkotiska preparat inom särskilt boende för äldre.

Kvalitetsutredare HSL påbörjat sin anställning.

### Propositionsordning

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

### Beslutsunderlag

- Tertialrapport 1 2026 Hälso- och sjukvård
- Tertialrapport 1 2026 Hälso- och sjukvård
- Villkor för tillägg för sjuksköterskor särskilt boende för äldre samt natt
- §50 SNAU Tertialrapport 1 2026 Hälso- och sjukvård



## § 83 Yttrande om granskning av socialnämndens anställningsförfarande

Diariennr 26SN28

### Beslut

Socialnämnden beslutar anta förslaget till yttrande om revisionsgranskning av Socialnämndens anställningsförfarande.

### Ärendebeskrivning

Kommunrevisionen har granskat styrningen av socialtjänstens anställningsförfarande för att bedöma om Socialnämnden har en ändamålsenlig process för beslut om anställning. Granskningsrapporten har skickats till Socialnämnden för yttrande.

Socialnämnden lämnar sitt yttrande i bifogad bilaga.

### Yrkanden

Ruth Rahkola (S): Bifall till Socialnämndens arbetsutskotts förslag.

### Propositionsordning

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

### Beslutsunderlag

- Revisionsgranskningar för verksamhetsår 2025
- behov--och-kravprofil---ifyllnadsbar-231115
- ReachMee HSL
- rekryteringsrutin-uppdaterad-251215
- sa-har-bedomer-du-kandidater-i-reachmee
- Vikarieboken 1.1
- Yttrande Introduktion revisionsgranskning
- Yttrande över revision av Socialnämndens anställningsförfarande
- §45 SNAU Yttrande om granskning av socialnämndens anställningsförfarande
- Revisionsgranskningar för verksamhetsår 2025
- Introduktion revisionsgranskning - Socialnämndens anställningsförfarande



**Piteå kommun**

## **Sammanträdesprotokoll**

19 (26)

Socialnämnden

Datum 2026-05-20



## § 84 Tertiärrapport I 2026 Avdelning verksamhetsstöd

Diariernr 26SN48

### Beslut

Socialnämnden tar del av informationen.

### Ärendebeskrivning

Avdelningen har till och med april ett utfall på 3 260 tkr och lägger en prognos för helåret 2026 på 1500 tkr. Överskottet till och med april beror på flera orsaker, tex är inte alla kostnader kopplat till ökningen av budget för kompetensförsörjning uppbokade, det finns vakanser kopplat till utökning av tjänster samt kommande kostnader rörande timvikarier.

Under perioden har vi rapporterat två incidenter kopplat till våra verksamhetssystem. En är rapporterad både till Myndigheten för civilt försvar (MCF, tidigare MSB) och Integritetskyddsmyndigheten (IMY) och den andra till MCF.

Vi har under ett antal år sett att det blivit allt svårare att rekrytera till bemanningspoolen. 2020 arbetade 46 undersköterskor inom poolen och idag är det 29. En orsak är förstås det allmänt svårare kompetensförsörjningsläget inom vård och omsorg men vi ser också att förutsättningarna har förändrats och att det tillägg man har för att arbeta inom poolen inte längre har samma effekt. Enhetscheferna för en fortsatt dialog med HR för att kunna vidta åtgärder för att behålla och kunna rekrytera in fler medarbetare.

### Propositionsordning

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

### Beslutsunderlag

- Tertiärrapport 1 2026 Avdelning verksamhetsstöd
- Tertiärrapport 1 2026 Avdelning verksamhetsstöd
- §46 SNAU Tertiärrapport 1 2026 Avdelning verksamhetsstöd



## § 85 Redovisning av anmälda handlingar

### Beslut

Socialnämnden tar del av informationen.

Övrigt

### Propositionsordning

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

### Anmälda handlingar

- Protokoll Brottsförebyggande och folkhälsorådet 20 mars (*dnr 26SN26-50*)
- Årsredovisning, bokslut och koncernredovisning 2025 samt anslagsöverföring 2026 (*dnr 26SN26-51*)
- Revisionsberättelse för år 2025(*dnr 26SN26-52*)
- Delegationsbeslut hyreskontrakt Hamnplan (*dnr 26SN127-2*)
- Räkenskaps- och förvaltningsgranskning för år 2025 samt frågan om ansvarsfrihet för Socialnämnden (*dnr 26SN26-53*)
- Hyreskontrakt Hamnplan 4(*dnr 26SN127-3*)
- Yttrande(*dnr 26SN26-54*)
- Delegationsbeslut hyresavtal Hamnplan 4(*dnr 26SN127-1*)
- Granskning av bokslut och årsredovisning 2025, Azets(*dnr 26SN26-55*)
- Delegationsbeslut hyreskontrakt Hamnplan (*dnr 26SN127-2*)
- Hyreskontrakt Hamnplan 4(*dnr 26SN127-3*)
- Granskning av socialnämndens anställningsförfarande, Azets(*dnr 26SN26-57*)
- Granskning av långsiktig planering av investeringar, Azets(*dnr 26SN26-58*)
- Granskning av verksamhetsstyrning, Azets(*dnr 26SN26-59*)
- Granskning av kommunens näringslivsarbete, Azets (*dnr 26SN26-60*)
- Granskning av ärende- och beslutsprocessen (*dnr 26SN26-61*)
- Riktlinjer för Strategisk plan 2027-2029 och Budget 2027 (*dnr 26SN26-62*)
- Riktlinjer Budget 2027 och Strategisk plan 2027-2029(*dnr 26SN26-63*)
- Policy för Artificiell Intelligens (AI) (*dnr 26SN26-64*)
- Policy för Artificiell Intelligens (*dnr 26SN26-65*)



- Reglemente för styrelsen och nämnder(*dnr 26SN26-66*)
- Reglemente för styrelsen och nämnder (*dnr 26SN26-67*)
- Årsredovisning 2025(*dnr 26SN26-68*)
- Motion om nytt badhus i Piteå(*dnr 26UTB111-1*)
- Delegationsbeslut hyresavtal Hamnplan 4(*dnr 26SN127-1*)
- Tilldelningsbeslut inköp möbler Senior torg signerat(*dnr 26SN140-1*)
- Avropsavtal inköp av möbler till Senior Torg Piteå kommun signerat(*dnr 26SN140-2*)
- Hyreskontrakt Hamnplan 4(*dnr 26SN127-3*)
- Delegationsbeslut hyreskontrakt Hamnplan (*dnr 26SN127-2*)
- Hyreskontrakt Hamngatan 47 bv(*dnr 26SN128-1*)
- Delegationsbeslut hyresavtal Hamngatan 47(*dnr 26SN128-2*)
- Hyreskontrakt Storgatan 47 Senior Torg(*dnr 26SN129-1*)
- Delegationsbeslut hyreskontrakt Storgatan 47(*dnr 26SN129-2*)
- Beslut månadsrapport mars 2026 KS(*dnr 26SN26-48*)
- Anmälan bisyssla(*dnr 26SN11-8*)
- Anmälan bisyssla(*dnr 26SN11-9*)
- Framtidens äldreomsorg - rapport (*dnr 26SN26-69*)
- Rapportering av ej verkställda beslut enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) fjärde kvartalet 2025(*dnr 26SN26-70*)
- Rapportering av ej verkställda beslut enligt socialtjänstlagen (SoL) fjärde kvartalet 2025(*dnr 26SN26-71*)



## **§ 86 Delegationsbeslut**

Diariennr 26SN6

### **Beslut**

Socialnämnden tar del av informationen.

### **Propositionsordning**

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

### **Beslutsunderlag**

- BAB Lista på Delegationsbeslut april 2026
- Delegationsbeslut april nytt
- LSS vuxen
- Psykosocialt stöd till vuxna
- SoL under 65
- SoL under 65
- Stöd till försörjning april 2026 NY
- §69 SN Delegationsbeslut
- BAB Delegationslista December
- Delegationslista mars 2026 BAB
- LSS vuxen
- LSS vuxen December
- Psykosocialt stöd till vuxna
- Psykosocialt stöd till vuxna december
- SoL under 65
- SoL över 65
- Stöd till försörjning mars 2026 NY
- §54 SN Delegationsbeslut
- BAB Delegationsbeslut februari 2026
- BAB Delegationslista januari 2026
- BoU



- Familjerätt
- LSS barn
- LSS vuxen
- LSS vuxen
- Psykosocialt stöd till vuxna
- Psykosocialt stöd till vuxna
- SoL under 65
- SoL under 65
- SoL under 65
- SoL över 65
- SoL över 65
- SoL över 65
- Stöd till försörjning dec 2025 NY
- Stöd till försörjning februari 2026 NY
- Stöd till försörjning jan 2026
- Uppdragstagare
- Våld i Nära
- §46 SN Delegationsbeslut
- §16 SN Delegationsbeslut



## **§ 87 Kontaktpolitikerna har ordet**

Diariernr 26SN8

### **Beslut**

Ingen ledamot har något att rapportera.

### **Beslutsunderlag**

- §70 SN Kontaktpolitikerna har ordet
- §56 SN Kontaktpolitikerna har ordet
- §45 SN Kontaktpolitikerna har ordet
- §19 SN Kontaktpolitikerna har ordet



## § 88 Ordförande och socialchef informerar

Diariennr 26SN2

### Beslut

Socialnämnden tar del av informationen.

### Ärendebeskrivning

Ordförande Ruth Rahkola och socialtjänstens förvaltingschef Eva Börjesson-Öman deltog på examen för studenter som läst Svenska studier på arbetstid.

Ordföringar har deltagit på social beredning. Nu ses samverkansavtalet mellan Region och kommun över. Kommer ta ca 2 år innan nytt avtal kan diskuteras.

### Beslutsunderlag

- §71 SN Ordförande och socialchef informerar
- Aktuella ändringar och utredningar - april 2026
- Aktuella ändringar och utredningar - kort version - april 2026
- §57 SN Ordförande och socialchef informerar
- Avdelningschef
- Svar på nämndens frågeställningar
- §47 SN Ordförande och socialchef informerar
- §20 SN Ordförande och socialchef informerar
- §14 SNAU Ordförande och socialchef informerar
- §14 SNAU Ordförande och socialchef informerar

Tertialrapport 1 2026,  
Psykosocialt stöd till  
vuxna och daglig  
verksamhet

§75

26SN43

...



## **§ 57 Tertiärrapport I 2026, Psykosocialt stöd till vuxna och daglig verksamhet**

Diarienumr 26SN43

### **Beslut**

Socialnämndens arbetsutskott tar del av informationen.

### **Ärendebeskrivning**

Avdelningen prognosticerar ett positivt budgetresultat. Det beror på gott och intensivt arbete med bemanningsekonomi samt vakanshållande av en tjänst vid Videvägen 3. Antalet avvikelser är ungefär detsamma som motsvarande period föregående år. Inga patientskador har uppstått. Inga klagomål har inkommit.

Sjukfrånvaron stiger i avdelningen. Alla chefer är nu inne i Stratsys och arbetar med sina verksamhetsplaner samt upprättar analyser och åtgärdsplaner gällande genomförda egenkontroller och läkemedelsgranskningar. Sjukfrånvaron ökar och cheferna vidtar rehabiliteringsåtgärder där det är möjligt. Arbetsmiljöverket har genomfört en inspektion på Småstugegränd och ställt krav på förbättringar på förebyggande arbetsmiljöarbete. Inga allvarliga tillbud eller arbetsskador har rapporterats. När det gäller implementering av nya SoL så har avdelningen tagit fram en planering för det och startat upp med dokumentationsombud under tertiälen. Socialnämnden har tagit beslut om avveckling av Gärdets gruppboende. Tre personer har erbjudits och tackat ja till annat boende. Vi har efter detta fyra platser lediga. Under tertiälen har en person fått beslut om bostad med särskild service. Boendestödet ökar både i antal personer men också i omfattning.

### **Beslutsunderlag**

- Tertiärrapport I 2026
- Tertiärrapport I 2026 PSV/DV

**Paragrafen är justerad**

Återrapportering  
avveckling Gärdets  
gruppbostad  
§76  
26SN151

...

# Avveckling Gärdets gruppbostad

2026-05-20



# Nuläge brukare

- En brukare flyttade ut 2026-04-20. Det har gått väldigt bra och personen var väldigt glad före och nu nöjd med flytten
- En brukare valde mellan två boenden och flyttat 2026-05-05
- En brukare som inte är på boendet har flyttat över sitt bohag



# Nuläge medarbetare

- 2 medarbetare natt. Då inga vakanser finns så har dessa erbjudits dag/kväll/helg tjänst och tackat ja
- 3 medarbetare dag/kväll/helg har tackat ja till tillgängliga vakanser
- Dessa går introduktioner under maj månad på nya verksamheter
- 1 vakans- upphör
- 1 medarbetare förs dialog med HR och Kommunal



# Nuläge ekonomi

- Budget 4,9 mkr
- Överförs resursförstärkning inom avdelning: 1 årsarbetare (550 tkr)
- Hyreskostnader 2026: Totalt 200 tkr.
- Bil, överförs till annan verksamhet: 60 tkr
- Flytt, städ, brandlarm mm: 50 tkr
- Ev. kostnad överenskommelse: 285 tkr
- Total kostnad 2026: 815 tkr
- Överförs till annan verksamhet, helår 2027: 4,3 mkr



# Nuläge verksamhet

- Avtal under 2026
- Möbler/husgeråd/inventarier förvaras på Gärdet och sparas till ev. Träningsboende
- Leasingbil flyttad till Småstugegränd
- Brandlarm flyttas till Munksund
- Nyckelsystem sparas/ alt Munksund
- RoK uppföljd och förhandling med Kommunal avslutad





**§ 58 Återrapportering avveckling Gärdets  
gruppbostad**  
Diariennr 26SNI51

**Beslut**

Socialnämndens arbetsutskott tar del av informationen

**Ärendebeskrivning**

Socialnämnden tog beslut om avveckling av Gärdets gruppbostad 2026-03-25. Lokalerna hyrs av Fastighet- och serviceförvaltningen. Dessa är uppsagda från och med 2027-01-01. Samtliga brukare har erbjudits annat boende och tackat ja. En person flyttade i april och en person flyttade 2026-05-05. Den sista brukaren är inte på boendet men dennes inventarier flyttas i samråd med den enskilde under maj månad till det nya boendet. Samtliga medarbetare har erbjudits vakanta tjänster och tackat ja. De går sina introduktioner under maj månad och startar ny tjänst 2026-06-01. Dialog förs med en medarbetare om andra alternativ.

**Beslutsunderlag**

- Återrapportering Gärdet
- Återrapportering avveckling Gärdets gruppbostad 20260506

**Paragrafen är justerad**

Tertialrapport 1 2026  
ordinärt boende

§77  
26SN45

...



# Tertialrapport I 2026 Ordinärt boende

## Sammanfattning

Inför året så har hemtjänsten fått ett utökad påslag vilket borde förbättra det ekonomiska resultatet. Stora svängningar i antalet beviljade timmar mellan månaderna under tertialen gör att hemtjänsten på totalen fortsatt genererar ett underskott. Flera grupper har ändå ett förbättrat resultat sett på hela tertialen i jämförelse med fjolåret. Hemtjänsttimmarna varierar alltid men i centrala stan har vi försökt fördela om för att få en bättre fördelning av hemtjänsttimmar i grupperna. Efter byte av verksamhetssystem har det varit svårt att på ett bra sätt analysera ekonomin och det krävs manuell hantering avseende timmarna. En del fel upptäckts i efterhand så det kvarstår en osäkerhet gällande tillgängliga data. Utredningsteamet på Äldrecentrat genererar också ett underskott vilket beror på kompetensförsörjningsproblematiken. Övriga verksamheter visar inga större förändringar mot budget.

Inga större skillnader ses gällande avvikelser, egenkontroller eller klagomål/synpunkter.

Utifrån nya SoL så går de flesta enhetschefer nu en utbildning i ISU. Vi försöker även omvärldsspana kopplat till insatser utan behovsbedömning.

## Ekonomi

Inför året så har hemtjänsten fått ett utökad påslag vilket bör underlätta det ekonomiska resultatet. Vi har även lagt en fördelning så att grupperna får ersättning för att man svarar på trygghetslarm. På sikt vore det önskvärda att mer oplanerad tid finns på den personal som bär larmtelefonen.

Stora svängningar i antalet beviljade timmar mellan månaderna under tertialen gör att hemtjänsten på totalen fortsatt genererar ett betydande underskott. I januari var de beviljade timmarna 713 timmar/dag, februari 784 timmar/ dag samt mars 698 timmar/dag. Flera grupper har ändå ett betydligt bättre resultat sett på hela tertialen i jämförelse med fjolåret. Hemtjänsttimmarna varierar alltid men i centrala stan har vi försökt fördela om för att få en bättre fördelning av hemtjänsttimmar i grupperna.

Den ekonomiska avvikelserna i hemtjänsten är till viss del kopplat mot förändringen till 11-timmars dygnsvila där det krävs bemanning med extrapersonal på helgerna för att klara insatserna hos brukarna. Fördelning av främst akutpoolen gör att vi klarar verksamheten. Efter byte av verksamhetssystem har det varit svårt att på ett bra sätt

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.)	Giltigt (till och med)	Senast reviderat (dat.)
Redaktör	Beslutat av		
Dokumentnamn	Dokumenttyp		1

analysera ekonomin och det krävs manuell hantering avseende timmarna. En del fel upptäckts i efterhand så det kvarstår en osäkerhet gällande tillgängliga data.

Utredningsteamet på äldrecentrat genererar också ett underskott vilket beror på kompetensförsörjningsproblematiken. Övriga verksamheter visar inga större förändringar mot budget.

## Kvalitet och patientsäkerhet

### 1. Sammanställning och analys av avvikelserapporter

Avdelningen har totalt 234 avvikelser. Flest avvikelser gäller läkemedelshändelser (222 st) och ungefär hälften av dessa rör utebliven dos.

En Lex Sara finns registrerad och hanterad. Det finns ingen Lex Maria under perioden.

Radetiketter	Antal av ID
Dokumentation (utförare)	1
Händelser med medicinteknisk pro	4
Läkemedelshändelse	222
Stöld	1
Utförande av insats/åtgärd	5
Läkemedelshändelse; Utförande av	1
<b>Totalsumma</b>	<b>234</b>

Radetiketter	Antal av ID
Fel i läkemedelslista	8
Fel läkemedel i dospåse/dosett	3
Fel signeringslista	13
Felaktig dos av läkemedlet	4
Förväxling av läkemedel	3
Läkemedel gavs vid fel tidpunkt	5
Läkemedel saknas	14
Läkemedel är felaktigt utförd	12
Signering saknas	28
Utebliven dos av läkemedel	131
Överdoserings av läkemedel	2
<b>Totalsumma</b>	<b>223</b>

Åtgärd: Analys av avvikelser och behov av förbättringar pågår ständigt på våra samverkansmöten med hemsjukvården samt på våra arbetsplatsträffar.

### 2. Sammanställning och analys av synpunkter och klagomål

2 synpunkter och 13 klagomål är registrerade och hanterade. De allra flesta är klagomål på insatsens utförande. Det går inte att göra ytterligare analyser på grund av litet underlag.

### 3. Sammanställning och analys av egenkontroller

Planerade egenkontroller är genomförda.

- Basal hygien

Kvalitetsdokument	Upprättat (dat.)	Giltigt (till och med)	Senast reviderat (dat.)
Redaktör	Beslutat av		
Dokumentnamn	Dokumenttyp		2

Resultatet visar ”ej uppfyllt” då två områden har under 90% i resultat. Det rör främst ” användande av engångsförkläde” samt ”handsprit före patientarbete”

Åtgärd: Cheferna har fått sitt resultat men har ännu inte beskrivit sina åtgärder. Vi har haft genomgång samt diskussion om resultat och åtgärder tillsammans med kvalitetsombuden.

### **Arbetsmiljö/kompetensförsörjning**

Vi har arbetat med vår obalans gällande hemtjänststimmar i stan och förändrar gruppernas områden successivt. Det gör vi både utifrån behovet av personal och även utifrån områdenas storlek. Centrum/ Källbo får ett mindre utdraget område vilket förhoppningsvis förbättrar deras arbetsmiljö. Bristen på personal påverkar både medarbetare och chefers arbetsmiljö. Rekrytering är en ständigt pågående process i avdelningen och vi har för närvarande 11 vakanser. Sommarrekrytering pågår också och det saknas för närvarande 26 vikarier. För att förbättra mottagandet av nya vikarier har en uppdatering skett av allt introduktionsmaterial samt fortsatt arbete med handledarorganisationen.

### **Nya socialtjänstlagen**

De flesta enhetschefer deltar nu under våren i ISU utbildning. Vi försöker även omvärldsspana kopplat till insatser utan behovsbedömning.

### **Övriga händelser av särskild vikt under perioden**

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.)	Giltigt (till och med)	Senast reviderat (dat.)
Redaktör	Beslutat av		
Dokumentnamn	Dokumenttyp		<b>3</b>



## § 53 Tertiärrapport I 2026 ordinärt boende

Diariernr 26SN45

### **Beslut**

Socialnämndens arbetsutskott tar del av informationen.

### **Ärendebeskrivning**

Inför året så har hemtjänsten fått ett utökad påslag vilket borde förbättra det ekonomiska resultatet. Stora svängningar i antalet beviljade timmar mellan månaderna under tertiälen gör att hemtjänsten på totalen fortsatt genererar ett underskott. Flera grupper har ändå ett förbättrat resultat sett på hela tertiälen i jämförelse med fjolåret. Hemtjänsttimmarna varierar alltid men i centrala stan har vi försökt fördela om för att få en bättre fördelning av hemtjänsttimmar i grupperna. Efter byte av verksamhetssystem har det varit svårt att på ett bra sätt analysera ekonomin och det krävs manuell hantering avseende timmarna. En del fel upptäcks i efterhand så det kvarstår en osäkerhet gällande tillgängliga data. Utredningsteamet på Äldrecentrat genererar också ett underskott vilket beror på kompetensförsörjningsproblematiken. Övriga verksamheter visar inga större förändringar mot budget.

Inga större skillnader ses gällande avvikelser, egenkontroller eller klagomål/synpunkter.

Utifrån nya SoL så går de flesta enhetschefer nu en utbildning i ISU. Vi försöker även omvärldsspana kopplat till insatser utan behovsbedömning.

### **Beslutsunderlag**

- Tertiärrapport 1 2026 ordinärt boende
- Tertiärrapport 1 2026 ordinärt boende

**Paragrafen är justerad**

Tertial 1-Stöd till vuxna  
§78  
26SN41

...



# Tertialrapport I 2026 Stöd till vuxna

## Sammanfattning

På stöd till försörjning har arbetet under tertialen fokus varit på Aktivitetskravet som träder i kraft 1 juli i år. En målgruppsanalys är gjord av målgruppen som haft försörjningsstöd i mer än 3 månader och utifrån den pågår arbetet med att göra en planering för vilka aktiviteter vi skall erbjuda inom ramen för aktivitetskravet i Piteå. På Stöd till försörjning har vi sett en ökning av nödensökningar och framför allt är det fler personer som regelbundet söker ekonomiskt stöd till tillfälligt boende något som enligt vår bedömning är relaterad till att färre vuxna personer med skadligt bruk och beroende beviljas institutionsvård.

På biståndsenheten har det under första tertialen varit hög belastning utifrån att vi under perioder inte kunnat nyttja samtliga korttidsplatser på grund av spridning av magsjuka samt att man på grund av kompetensförsörjningsutmaningar tom hållit platser. Detta har inneburit att vi fram till sista mars tagit 35 dygn betalningsansvar. Utöver det är det högt söktryck hos målgruppen äldre och den demografiska förskjutningen av äldre märks av för de biståndshandläggare som möter målgruppen. Kön till SÄBO har under tertialen legat på mellan 15–31 personer och vi har inte haft några beslut som inte verkställts inom utsatt tid.

På Strömgården innebär den kommande samsjuklighetsreformen ändrade förutsättningar vilket skapat oro i arbetsgruppen. Flera medarbetare som arbetare med behandling har valt att söka sig vidare till andra arbetsgivare utifrån de förändringar som samsjuklighetsreformen innebär. Ett arbete pågår med att kartlägga vilka volymer som har pågående behandling i öppenvård samt hur många som har pågående stöd. I närtid hoppas vi kunna ta del av det meddelandeblad från Socialstyrelsen som berör den förändrade ansvarsfördelningen och som förväntas klargöra vad som räknas som behandling och vad som räknas som stöd. Arbetet med att rekrytera ersättare för de som slutar är påbörjat men utifrån att det under en period kommer att vara flera vakanser kommer vi inte att fortsatt kunna erbjuda 12-stegs behandling i grupp på det sätt som vi gör nu. Den grupp som går nu beräknas vara klar v.28 och därefter utreder vi hur vi kan erbjuda 12-stegs behandling på ett annat mindre resurskrävande sätt.

## Ekonomi

Kostnaderna för försörjningsstöd ligger på ungefär samma nivå som tidigare år och vi kan inte se någon större förändring i antalet hushåll. Kostnaderna för institutionsvård för vuxna är 1,6 miljoner lägre om vi jämför med föregående år. Vi ser en liten ökning av kostnaderna för hemtjänststimmar vilket är en väntad effekt av att vi har färre antal SÄBO-platser. Vi kommer att göra en särskild uppföljning på de ärenden som ligger inom röd schablon och har mellan 20–45/h hemtjänst per vecka.

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) Tills vidare	Senast reviderat (dat.) 2025-12-16
Redaktör Processledare kvalitetsteamet		Beslutat av Utökad ledningsgrupp	
Dokumentnamn Tertialrapport mall		Dokumenttyp Blankett	1 (3)

## Kvalitet och patientsäkerhet

Under tertial 1 har det inte inkommit några Lex Sara rapporter och ett litet antal avvikelser. Majoriteten av avvikelser för avdelningen kommer från Stöd till försörjning och bakgrunden är brister i verksamhetssystemet samt att man identifierat att man ej följt gällande rutin. Åtgärder är vidtagna med anledning av dessa avvikelser. Fyra klagomål och synpunkter har inkommit som har hanterats enligt rutin. Ett klagomål har handlat om att man inte ges möjlighet att välja vilket geografiskt SÄBO man erbjuds plats på, en synpunkt var att begreppet missbruk användes i informationen på Piteå kommuns hemsida och är åtgärdat och ersatts med begreppet skadligt bruk och beroende. Ett enskilt ärende på Stöd till försörjning har inkommit med klagomål där man inte varit nöjd med den bedömning som gjorts och på bistånd för äldre har ett klagomål rört att man som anhörig inte får ta del av journalanteckningar för sin närstående. Egenkontroller är gjorda på Strömgården och sammanfattande analys kommer till tertial 2. Utöver det görs egenkontroller enligt årshjulet under tertial 2 och 3.

## Arbetsmiljö/kompetensförsörjning

Avdelningen har stora utmaningar vad gäller kompetensförsörjningen. Till enheten Stöd till försörjning har två försök gjorts att rekrytera enhetschef då den nuvarande går i pension utan att lyckats. Den förändring som samsjuklighetsreformen innebär har skapat oro för de medarbetare som arbetar med behandling på Strömgården och 4 av dem har valt att avsluta sin anställning och gå till annan arbetsgivare och 3 har sökt tjänstledigt för studier. Det innebär en hög belastning för de medarbetare som arbetar kvar och det sker en daglig prioritering av vilken behandling och vilket stöd som kan erbjudas målgruppen. Rekrytering av medarbetare är påbörjad utifrån de vakanser som finns och vi ser att vi behöver rekrytera framtida medarbetare som både kan arbeta med behandling och stödjande insatser för målgruppen med skadligt bruk och beroende. Utifrån att fortfarande mycket är oklart vad gäller samsjuklighetsreformen och vad det kommer att innebära för socialtjänsten och kommunen är det svårt att veta vilka resurser som verksamheten kommer att vara i behov av. Belastningen på socialsekreterarna på Strömgården är fortsatt hög och trots att det gjorts överanställningar så innebär det en återkommande prioritering samt att insatser som skall behovsprövas till exempel boendestöd och kontaktperson hamnar på väntelista. Dock har man tack vare den överanställning som gjordes i slutet av förra året kommit i kapp med de uppföljningar som släpat efter under lång tid.

Belastningen på biståndshandläggarna för äldre är fortsatt hög. Detta är relaterat till de demografiska förändringar som är men även att handläggarna ligger på ett högt antal ärenden / handläggare. I den data som togs fram i kommundata i samband med omställningsarbetet nya SoL kunde vi se att handläggarna 2023 i Piteå låg på 167 ärenden i Piteå jämfört med 121 i Norrbotten och 109 i riket. Sedan 2023 har antalet ärenden / handläggare fortsatt att öka och några av handläggarna har nu ca. 200 ärenden. Utifrån att vi idag behovsprövar i princip alla insatser för målgruppen äldre (utom seniorverksamheten) blir ett viktigt vägval att antingen ge insatser utan

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-12-16
Redaktör Processledare kvalitetsteamet		Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>	
Dokumentnamn Tertialrapport mall		Dokumenttyp <b>Blankett</b>	<b>2 (3)</b>

behovsprövning för målgruppen äldre för att minska handlägningsadministrationen. Alternativet är att utöka antalet handläggare så att de ges förutsättningar för rättssäker myndighetsutövning där det även finns möjlighet att arbeta med uppföljningar och ge förutsättningar för en rimlig arbetsmiljö. Det som får prioriteras ner relaterat till den höga belastningen på handläggarna är att följa upp beslut vilket rapporterats återkommande senaste åren.

På stöd till försörjning har mycket fokus under tertial 1 varit att förbereda för aktivitetskravet som träder i kraft 1/7–2026. Då det fortfarande är mycket som är oklart vad gäller reglering och förutsättningar för aktivitetskravet har det varit viktigt att hitta olika alternativ för hur vi kan arbeta vidare med aktivitetskravet lokalt i Piteå. I förberedelsearbetet har en viktig del varit att samverka med andra aktörer samt att delta på de nationella utbildningstillfällen som SKR och Socialstyrelsen bjudit in till.

*Särskilda händelser av vikt under perioden, uppföljning av eventuella handlingsplaner, genomförda/påbörjade/planerade aktiviteter rörande arbetsmiljö och kompetensförsörjning.*

## Nya socialtjänstlagen

Under tertial 1 har avdelningens enhetschefer deltagit i Norrbottens kommuners ISU-utbildning. Nya e-tjänsten för orosanmälan som möjliggör att lämna oro för barn, vuxna och äldre är införd. Ett arbete är påbörjat för att införa en e-tjänst där man kan avsluta insatser ett önskemål som framförts av brukarrepresentanter. Ett arbete är påbörjat med särskilt fokus på vilka insatser som kan ges utan föregående behovsprövning för målgruppen äldre. Medarbetare och chef från Strömgården har deltagit på Stadsmissionens utbildning i metoden Bostad först och rekrytering av medarbetare som skall arbeta med att utgöra stödet för de personer som beviljas Bostad först kommer att påbörjas. Rekrytering av omställningssocionomer för målgruppen äldre och vuxna skall påbörjas. Ett ramverk för styrning och ledning av de olika aktiviteterna och delprojekten för omställningsarbetet har beslutats av förvaltningens utökade ledningsgrupp. Detta för att säkerställa att samtliga aktiviteter utgår från de 7 områdena för omställningen som socialnämnden beslutat om men även för att underlätta vid uppföljning, utvärdering och återrapportering.

## Övriga händelser av särskild vikt under perioden

*Särskilda händelser av vikt under perioden.*

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-12-16
Redaktör Processledare kvalitetsteamet		Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>	
Dokumentnamn Tertialrapport mall		Dokumenttyp <b>Blankett</b>	<b>3 (3)</b>



## § 52 Tertiärrapport I Stöd till vuxna

Diariernr 26SN41

### **Beslut**

Socialnämndens arbetsutskott tar del av informationen.

### **Ärendebeskrivning**

På stöd till försörjning har arbetet under tertiälen fokuserat mycket på Aktivitetskravet som träder i kraft 1 juli i år. En målgruppsanalys är gjord av målgruppen som haft försörjningsstöd i mer än 3 månader och utifrån den pågår arbetet med att göra en planering för vilka aktiviteter vi skall erbjuda inom ramen för aktivitetskravet i Piteå. På Stöd till försörjning har vi sett en ökning av nödsökningar och framförallt att det är fler personer som regelbundet söker ekonomiskt stöd till tillfälligt boende något som vår bedömning är relaterad till att färre vuxna personer med skadligt bruk och beroende beviljas institutionsvård.

På biståndsenheten har det under första tertiälen varit hög belastning utifrån att vi under perioder inte kunnat nyttja samtliga korttidsplatser på grund av spridning av magsjuka samt att man på grund av kompetensförsörjningsutmaningar varit tvungen att tomhållna platser. Detta har inneburit att vi fram till sista mars tagit 35 dygn betalningsansvar.

Utöver det är det högt söktryck hos målgruppen äldre och den demografiska förskjutningen av äldre märks av för de biståndshandläggare som möter målgruppen. Kön till SÄBO har under tertiälen legat på mellan 22–27 personer och vi har inte haft några beslut som inte verkställts inom utsatt tid.

På Strömgården innebär den kommande samsjuklighetsreformen ändrade förutsättningar vilket skapat oro i arbetsgruppen. Flera medarbetare som arbetare med behandling har valt att söka sig vidare till andra arbetsgivare utifrån de förändringar som samsjuklighetsreformen innebär. Ett arbete pågår med att kartlägga vilka volymer som har pågående behandling i öppenvård samt hur många som har pågående stöd. I närtid hoppas vi kunna ta del av det meddelandeblad från Socialstyrelsen som berör den förändrade ansvarsfördelningen och som förväntas klargöra vad som räknas som behandling och vad som räknas som stöd. Arbetet med att rekrytera ersättare för de som slutar är påbörjat men utifrån att det under en period kommer att



vara flera vakanser kommer vi inte att fortsatt kunna erbjudas 12-steps behandling i grupp på det sätt som vi gör nu. Den grupp som går nu beräknas vara klar v.28 och därefter utreder vi hur vi kan erbjuda 12-steps behandling på ett annat mindre resurskrävande sätt.

### **Beslutsunderlag**

- Tertial 1 -Stöd till vuxna
- Tertial 1 2026 - Stöd till vuxna

**Paragrafen är justerad**

Tertialrapport 1 Stöd till  
barn och familjer

§79

26SN46

...



# Tertialrapport I 2026

## Stöd till barn och familjer

### Sammanfattning

Avdelningen redovisar för perioden en positiv budgetavvikelse om 1,9 mkr. Utfallet förklaras huvudsakligen av lägre kostnader inom barnområdet, särskilt genom minskade kostnader och färre vårdtygn inom institutionsvården för barn och unga. Kostnaderna är lägre jämfört med motsvarande period föregående år. Helårsprognosen bedöms uppgå till +5 mkr, förutsatt att nuvarande kostnadsnivåer kan upprätthållas.

Samtidigt präglas verksamheten av hög arbetsbelastning och ökande komplexitet i ärenden, bland annat till följd av ett fortsatt högt inflöde av barnavårdsutredningar, där många barn är mycket unga och där lagstiftningen ställer krav på skyndsam och rättssäker handläggning. För att säkerställa kvalitet har verksamheten sedan tidigare förstärkts med ytterligare handläggarkapacitet. Parallellt finns kostnadsdrivande faktorer, bland annat inom placeringsområdet, där vissa dygnskostnader ökat.

Kvalitetsuppföljningen visar vissa brister, främst avseende handläggningstider och genomförandeplaner. Dessa bedöms i huvudsak ha samband med arbetsbelastning och ärendenas komplexitet. Arbetet med klagomålshantering, egenkontroll samt åtgärder efter tillsyn från Inspektionen för vård och omsorg pågår enligt plan och kräver fortlöpande resurser.

Avdelningen bedriver samtidigt ett omfattande utvecklings- och omställningsarbete kopplat till nya socialtjänstlagen, där verksamheter sedan 1 juli 2025 erbjuder insatser utan behovsprövning. Arbetssätten bedöms bidra till ökad tillgänglighet och tidigare stöd för barn, unga och familjer samt våldsutsatta i nära relation, men innebär också ökade krav på prioriteringar, samordning och bemanning inom ramen för befintliga resurser.

Utöver detta tillförs avdelningen statliga medel inom flera prioriterade områden, bland annat:

- statligt bidrag för skolsociala team enligt nya socialtjänstlagen,
- statsbidrag för psykisk hälsa och suicidprevention, samt
- statsbidrag för brottsförebyggande arbete.

Medlen är strategiskt viktiga för att möjliggöra och utveckla förebyggande och tidiga insatser, men är samtidigt tidsbegränsade och förknippade med krav på snabb planering, genomförande och uppföljning. Särskilda utmaningar uppstår när

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-12-16
Redaktör Processledare kvalitetsteamet		Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>	
Dokumentnamn Tertialrapport mall		Dokumenttyp <b>Blankett</b>	1 (7)

satsningarna förutsätter rekrytering av personal, då rekryteringsprocesser ofta är tidskrävande och svåra att genomföra inom medlens användningstid. Detta påverkar verksamhetens möjligheter till långsiktig planering och hållbar bemanning.

Vidare har författningsändringar av betydande karaktär trätt i kraft under perioden, samtidigt som ytterligare förändringar föreslås träda i kraft under hösten och vid årsskiftet. Förändringarna innebär väsentliga konsekvenser för barn- och familjeområdet avseende arbetssätt, ansvarsfördelning och dokumentationskrav. Implementeringen kräver ett omfattande analys- och utvecklingsarbete, inklusive revidering av styrdokument, kompetensutveckling samt anpassning av system och stödstrukturer.

Sammantaget befinner sig avdelningen i ett läge där ekonomiskt utfall för perioden är positivt, men där verksamheten samtidigt står inför betydande krav kopplade till volym, komplexitet, lagstiftning, kvalitetsarbete och personalförsörjning. Arbetet inriktas därför både mot att säkerställa god ekonomisk hushållning på kort sikt och att skapa långsiktigt hållbara strukturer för barn och familjer i en föränderlig rättslig och organisatorisk kontext.

## Ekonomi

Avdelningen redovisar en positiv budgetavvikelse om 1,9 mkr. Utfallet förklaras huvudsakligen av lägre kostnader inom barnområdet, framför allt genom minskade kostnader för institutionsvård.

Barnområdet inklusive familjehem uppvisar en positiv budgetavvikelse om 1,5 mkr, främst till följd av lägre kostnader för institutionsplaceringar. Institutionsvården för barn och unga har till och med april 0,8 mkr lägre kostnader och 276 färre vårddygn jämfört med motsvarande period föregående år. Däremot har dygnskostnaden för placering enligt LSS ökat med cirka 300 kronor per dygn under det senaste året och nu uppgår till i genomsnitt 10 651 kronor per dygn.

Familjehemsverksamheten redovisar en negativ budgetavvikelse om -0,3 mkr, vilket ska ses i ljuset av ett budgettillskott om 4 mkr jämfört med föregående år.

Övriga verksamheter inom avdelningen redovisar sammantaget en positiv budgetavvikelse om 0,4 mkr, vilket till stor del förklaras av ett tillfälligt tillskott om 5 mkr för helåret.

Helårsprognosen bedöms fortsatt uppgå till +5 mkr, under förutsättning att nuvarande kostnadsnivåer och planerade åtgärder kan upprätthållas.

## Vidtagna och planerade åtgärder

Trots ett fortsatt högt inflöde av barnavårdsutredningar, med en hög andel mycket unga barn och krav på skyndsam handläggning, har verksamheten hittills kunnat hantera uppdraget genom tidigare beslutade personalförstärkningar.

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-12-16
Redaktör Processledare kvalitetsteamet		Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>	
Dokumentnamn Tertialrapport mall		Dokumenttyp <b>Blankett</b>	2 (7)

Verksamheterna fortsätter att arbeta för att, där det är möjligt och förenligt med barnets bästa, avsluta institutionsplaceringar till förmån för öppenvårds- eller hemmaplanslösningar. Arbetet bedrivs främst utifrån metoden Signs of Safety. Arbetet med att rekrytera fler egna familjehem fortsätter i syfte att minska behovet av förstärkta familjehem och institutionsplaceringar.

Samtidigt kvarstår särskilda utmaningar kopplade till ungdomar som är placerade på institution till följd av eget beteende, såsom missbruk och kriminalitet.

Inom ramen för 13–25-verksamheten pågår fortsatt samverkan med verksamheten psykosocialt stöd, skadligt bruk och beroende i form av ett team för målgruppen ungdomar och unga vuxna. Teamets sammansättning, arbetssätt och gemensamma förhållningssätt syftar till ökat samarbete, delat ansvar, erfarenhetsutbyte och tidigare insatser från rätt kompetens, vilket på sikt bedöms kunna bidra till minskade kostnader och fler insatser i egen regi. Det finns dock i nuläget viss osäkerhet i förutsättningar för bemanningen från verksamheten psykosocialt stöd, skadligt bruk och beroende

## Kvalitet

Under perioden har vissa kvalitetsbrister identifierats, främst avseende handläggningstider för förhandsbedömningar och utredningar samt två avvikelser kopplade till försenade överväganden av vård. Bakomliggande orsaker bedöms vara hög arbetsbelastning och ärendenas komplexitet.

Inom LSS har fem avvikelser rapporterats, varav fyra avser avsaknad av genomförandeplaner inom korttidsverksamhet och en avser ett icke verkställt beslut.

Ett Lex Sarah-ärende har utretts under perioden, med rapportering i slutet av 2025. Ärendet rör en del av processen vid beslut om utreseförbud och är anmält till Inspektionen för vård och omsorg (IVO). Beslut från IVO har ännu inte meddelats.

Vad gäller klagomål och synpunkter ses fortsatt mönster med att bemötande är ett vanligt förekommande klagomål. Utredning av klagomålen visar att som regel rör missnöjet utfall av utredning och det beslut som fattats.

En omfattande klagomålshantering som rör flera verksamhetsgrenar och områden pågår inom verksamheten. Innehållet och karaktären av klagomålet medför att det tar påtagliga resurser i anspråk.

Inom placerings-, och familjehemsområdet har tre klagomål inkommit varav två rör handläggningen av placeringsärende och ett är ett klagomål som inlämnat av ett familjehem och rör inledningsskedet av uppdraget. Efter dialog med enhetschef har samtliga fått berätta om sina synpunkter. Ett av klagomålen pågår fortfarande och individen kommer formulera sina synpunkter i skrift samt inkomma med dessa.

### Sammanställning av genomförda egenkontroller under tertialen

Verksamheterna följer respektive verksamhetsområdes egenkontrollplaner, inga

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-12-16
Redaktör Processledare kvalitetsteamet		Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>	
Dokumentnamn Tertialrapport mall		Dokumenttyp <b>Blankett</b>	<b>3 (7)</b>

sammanställningar av resultat är färdigställda under perioden men kommer ske under bland annat maj månad.

Implementeringsarbetet med socialnämndens reviderade riktlinjer för egenkontroll inom området placerade barn och unga fortgår där en reviderad egenkontrollplan fastställs. I området är det enligt Socialstyrelsens föreskrifter krav på flera kontrollområden som vardera kräver mer eller mindre arbete och resurser i anspråk. Inspektionen för vård och omsorg, (IVO), genomförde en nationell tillsyn hösten 2024 och revidering av riktlinjer för egenkontroll var en av åtgärderna som socialnämnden vidtog efter krav från IVO. I arbetet med planen ingår även att utforma metoder och verktyg för kontrollarbetet, bland annat pågår nya checklistor och intervjuguider där stöd tas från bland annat Socialstyrelsens nya handbok om barnets delaktighet.

Åtgärder som vidtagits under perioden är förbättring av rutiner, ärendeprioritering av chef och tillfällig förstärkning i berörd arbetsgrupp. Utöver förstärkningen där förväntad effekt kan ses har övriga åtgärder inte följts upp eller värderats ännu.

### **Arbetsmiljö/kompetensförsörjning**

Familjerätten, LSS barn, familjehemsgruppen och placeringsgruppen bytte i januari ordinarie enhetschef mot tillförordnad enhetschef med anledning av sjukskrivning. I april sker ytterligare ett byte av tillförordnad enhetschef för familjerätten och LSS barn. De berörda grupperna har överlag hanterat förändringarna väl, även om det initialt skapade viss oro.

Placeringsgruppen har fortsatt hög arbetsbelastning. Det innebär att ärenden med stadigvarande placeringar inte kan överföras från barn- och ungdomsgruppen enligt överenskommen rutin. Detta påverkar flera arbetsgrupper, och konsekvenserna förvärras ju längre situationen kvarstår. Som en arbetsmiljöåtgärd rekryteras en socialsekreterare till gruppen. I avvaktan på rekrytering förstärks verksamheten med timvikarie.

### **Nya socialtjänstlagen**

Verksamheterna som ansvarar för familjebehandling, att ingå i samverkansstrukturen skolsociala team respektive våld i nära relationer följer sedan 1 juli 2025 socialnämndens nya riktlinjer och erbjuder insatser utan behovsprövning.

Familjebehandling erbjuds utan behovsprövning och under början av perioden var den nya e-tjänsten på plats, där Piteås medborgare själva kan söka stöd direkt hos familjebehandlarna utan att passera myndighetsutövningen. Detta upplevs som positivt. Dock har verksamheten under en längre tid haft en lång kö vilket gör att tiden till stöd och hjälp dröjer trots snabbare en ingång. Åtgärden är ärendeprioritering av enhetschef.

Familjebehandlarna har under aktuell period genomfört en omgång Komet föräldrastödsutbildning.

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-12-16
Redaktör Processledare kvalitetsteamet		Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>	
Dokumentnamn Tertialrapport mall		Dokumenttyp <b>Blankett</b>	<b>4 (7)</b>

Mottagningen, barn och ungdomsgruppen och familjebehandlarna har besökt ett antal skolor för att informera om socialtjänsten. Det skolsociala teamet är i gång med flera ärende och individuella kontakter. Vidare har stödgrupper till föräldrar med barn som har hög skolfrånvaro startats upp med fulltecknade grupper och det visade sig att efterfrågan i nuläget är större än vad som kan erbjudas.

Ungdomsmottagningen är sedan ett år tillbaka decimerad med konsekvens att det utåtriktade arbetet minskas vilket inte är i linje med nya socialtjänstlagens intentioner. Det råder även kösituation och väntetid för att få träffa kurator sedan bemanningen minskats från två till en kurator.

Verksamheten Våld i nära relationer följer sedan 1 juli 2025 socialnämndens nya riktlinjer och erbjuder insatsen samtalsstöd till våldsutsatta utan behovsprövning. Insatsen dokumenteras inte vilket verksamheten ser positivt. Effekten är en snabbare väg in till hjälp och ingen av de enskilda har hittills efterfrågat utredning eller dokumentation.

## Övriga händelser av särskild vikt under perioden

### Ledning och organisation

I början av perioden beslutades om organisation efter organisationsöversynen som pågick under 2025. Avdelningschef rekryterades.

Avdelningen har haft stort fokus på arbete med intern organisation, bemanning och att senast juni redovisa till socialnämndens förslag på indikatorer för volymutveckling och kvalitet.

### Verksamhet och kvalitet

Under perioden ses som tidigare en utveckling med hög komplexitet i enskilda ärende och som följd av det tas stora resurser i anspråk, bland annat på grund av att det krävs fortlöpande skyddsbedömningar, många kontakter i ärendet samt samverkan både internt och externt.

En kortfattad överblick med realtidsdata per 2026-05-05 visar att det är cirka 30 ärende i kö för familjebehandling.

Placeringsgruppen handlägger 57 placerade barn och unga, flera sammanbrott har skett under perioden till följd av brister hos uppdragstagare respektive omfattande behov hos det placerade barnet eller den unge. Detta ger i sin tur ett ökat tryck på familjehemsgruppen och utmanar i matchningsprocessen

Utöver placeringar i familjehem är det 6 placeringar i HVB, 1 placering i stödboende, 1 placering enligt LSS och 5 placeringar i förstärkta familjehem.

Den 15-årige pojke som under perioden åtalats för grovt narkotikabrott med koppling till gängkriminellt nätverk placerades på HVB. Enligt lägesbild vecka 11 av kommunpoliserna Piteå Älvdal har barm, framförallt pojkar med NPF-diagnos rekryteras av gängkriminella.

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-12-16
Redaktör Processledare kvalitetsteamet		Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>	
Dokumentnamn Tertialrapport mall		Dokumenttyp <b>Blankett</b>	<b>5 (7)</b>

Avdelningschef, enhetschef och föreståndare för verksamheten skyddat boende handlägger fortsatt i tillsynsärende efter Inspektionen för vård och omsorg, IVO:s oanmälda inspektion hösten 2025. IVO har konstaterat brister och begärt in redovisning av åtgärder samt uppgifter. Det har inte varit några placeringar i skyddat boende under perioden, varken inom kommunens eller externt skyddat boende. Sett till författningskrav gällande kvalitet och säkerhet i relation till barnets bästa och beläggningsgrad är skyddat boende ett område som föreslås utredas i närtid.

Familjerådgivningen har under perioden varit, och är, tillfälligt utflyttade i evakueringslägenhet då deras ordinarie lokal genomgår ventilationsbyte. Det är kö till familjerådgivningen, om än inte av alarmerande art.

## Författningsändringar och implementering

Flera författningsändringar av betydande karaktär har sedan 2023 trätt i kraft och ytterligare ändringar föreslås träda i kraft under hösten samt vid årsskiftet. Förändringarna bedöms sammantaget innebära betydande konsekvenser för verksamheten inom barn- och familjeområdet, både avseende arbetssätt, ansvarsfördelning och dokumentationskrav.

Statliga medel i flera områden riktas till kommunerna och nyttjas eller avses nyttjas inom avdelningens verksamheter, bland annat:

- **Statligt bidrag för skolsociala team**  
Syftar till att stärka samverkanstrukturen mellan socialtjänst och skola genom tidiga och samordnade insatser för barn och unga med skolfrånvaro och psykosocial problematik.
- **Statsbidrag för insatser inom psykisk hälsa och suicidprevention**  
Avser att stärka det förebyggande och främjande arbetet för barn och unga, inklusive tidiga insatser, tillgänglighet till stöd samt samverkan mellan aktörer.
- **Statsbidrag för brottsförebyggande arbete**  
Riktas mot insatser för att förebygga kriminalitet bland barn och unga, bland annat genom samverkansstrukturer, tidiga insatser och riktade stödåtgärder.

De statliga medlen är avgörande för att möjliggöra och upprätthålla verksamhet inom områden som inte fullt ut ryms inom ordinarie budgetamar. Stor del av medlen är kopplade till tidsbegränsade satsningar, vilket innebär krav på:

- Snabb planering och upprättande av handlings- och genomförandeplaner.
- Omsättning av medel inom korta användningsperioder.
- Satsningarna förutsätter ofta personal- och resursförstärkningar, vilket innebär särskilda utmaningar:

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) Tills vidare	Senast reviderat (dat.) 2025-12-16
Redaktör Processledare kvalitetsteamet		Beslutat av Utökad ledningsgrupp	
Dokumentnamn Tertialrapport mall		Dokumenttyp Blankett	6 (7)

- Rekryteringsprocesser är tidskrävande och svåra att genomföra inom korta tidsramar.
- Osäkerhet kring långsiktig finansiering försvårar hållbar bemanning och kontinuitet.

Sammantaget innebär detta en sårbarhet i genomförandet, samtidigt som medlen är strategiskt viktiga för utveckling av förebyggande och tidiga insatser.

#### **Avdelningen arbetar löpande med att:**

- Säkerställa bästa möjliga nyttjande av tilldelade medel.
- I möjligaste mån integrera arbetssätt och strukturer i ordinarie verksamhet för ökad långsiktighet.

Implementering av ny författning kräver ett mer omfattande och strukturerat arbete, där särskilt fokus behöver läggas på:

- Analys av hur nya och förändrade regelverk påverkar befintliga processer och rutiner.
- Identifiering av behov av revidering av lokala riktlinjer, styrdokument och mallar.
- Bedömning av eventuella konsekvenser för handläggningstider, rättssäkerhet och kvalitet i insatser.

#### **Ett betydande analysarbete krävs inklusive:**

- Tolkning av lagstiftning och förarbeten.
- Dialog internt mellan olika funktioner och yrkesroller.
- Samordning med andra verksamhetsområden och vid behov med externa aktörer.

#### **Implementeringsarbetet omfattar även:**

- Planering av kompetenshöjande insatser för medarbetare och chefer.
- Anpassning av digitala system och stödstrukturer där så krävs.
- Successiv uppföljning för att säkerställa att förändringarna får avsedd effekt i praktiken.

Arbetet med kommande förändringar som föreslås träda i kraft under hösten och den 2 januari behöver fortgå snarast för att säkerställa en hållbar och rättssäker övergång.

Sammantaget innebär författningsändringarna ett ökat resurs- och planeringsbehov under perioden, men bedöms på sikt bidra till stärkt kvalitet och tydlighet i arbetet med barn och familjer.

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-12-16
Redaktör Processledare kvalitetsteamet	Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>		
Dokumentnamn Tertialrapport mall	Dokumenttyp <b>Blankett</b>	<b>7 (7)</b>	



## **§ 51 Terialrapport Q1 Stöd till barn och familjer**

Diariernr 26SN46

### **Beslut**

Socialnämndens arbetsutskott tar del av informationen.

### **Ärendebeskrivning**

Avdelningen redovisar för perioden januari–april en positiv budgetavvikelse om 1,9 mkr. Utfallet förklaras huvudsakligen av lägre kostnader inom barnområdet, särskilt genom minskade kostnader och färre vårddygn inom institutionsvården för barn och unga jämfört med motsvarande period föregående år. Helårsprognosen bedöms fortsatt uppgå till +5 mkr, förutsatt att nuvarande kostnadsnivåer och planerade åtgärder kan upprätthållas. Samtidigt präglas verksamheten av hög arbetsbelastning och ökande komplexitet i ärenden, bland annat till följd av ett fortsatt högt inflöde av barnavårdsutredningar, där många barn är mycket unga och där lagstiftningen ställer krav på skyndsam och rättssäker handläggning. För att säkerställa kvalitet har verksamheten sedan tidigare förstärkts med ytterligare handläggarkapacitet. Parallellt finns kostnadsdrivande faktorer, bland annat inom placeringsområdet, där dygnskostnader fortsatt ökar inom vissa insatser.

Kvalitetsuppföljningen visar vissa brister, främst avseende handläggningstider, dokumentation och genomförandeplaner. Dessa bedöms i huvudsak ha samband med arbetsbelastning och ärendenas komplexitet. Arbetet med klagomålshantering, egenkontroll samt åtgärder efter tillsyn från Inspektionen för vård och omsorg pågår enligt plan och kräver fortlöpande resurser.

Avdelningen bedriver samtidigt ett omfattande utvecklings- och omställningsarbete kopplat till nya socialtjänstlagen, där flera verksamheter sedan 1 juli 2025 erbjuder insatser utan behovsprövning. Arbetsätten bedöms bidra till ökad tillgänglighet och tidigare stöd för barn, unga och familjer, men innebär också ökade krav på prioriteringar, samordning och bemanning inom ramen för befintliga resurser.

Utöver detta tillförs verksamheten statliga medel inom flera prioriterade områden, bland annat:



- statligt bidrag för skolsociala team enligt nya socialtjänstlagen,
- statsbidrag för psykisk hälsa och suicidprevention, samt
- statsbidrag för brottsförebyggande arbete.

Medlen är strategiskt viktiga för att möjliggöra och utveckla förebyggande och tidiga insatser, men är samtidigt tidsbegränsade och förknippade med krav på snabb planering, genomförande och uppföljning. Särskilda utmaningar uppstår när satsningarna förutsätter rekrytering av personal, då rekryteringsprocesser ofta är tidskrävande och svåra att genomföra inom medlens användningstid. Detta påverkar verksamhetens möjligheter till långsiktig planering och hållbar bemanning.

Vidare har författningsändringar av betydande karaktär trätt i kraft under perioden, samtidigt som ytterligare förändringar föreslås träda i kraft under hösten och vid årsskiftet. Förändringarna innebär väsentliga konsekvenser för barn- och familjeområdet avseende arbetssätt, ansvarsfördelning och dokumentationskrav. Implementeringen kräver ett omfattande analys- och utvecklingsarbete, inklusive revidering av styrdokument, kompetensutveckling samt anpassning av system och stödstrukturer. Sammantaget befinner sig avdelningen i ett läge där ekonomiskt utfall för perioden är positivt, men där verksamheten samtidigt står inför betydande krav kopplade till volym, komplexitet, lagstiftning, kvalitetsarbete och personalförsörjning. Arbetet inriktas därför både mot att säkerställa god ekonomisk hushållning på kort sikt och att skapa långsiktigt hållbara strukturer för barn och familjer i en föränderlig rättslig och organisatorisk kontext.

### **Beslutsunderlag**

- Tertialrapport 1 2026 Stöd till barn och familjer
- Tertialrapport 1 Stöd till barn och familjer

### **Paragrafen är justerad**

Budgetuppföljning april  
2026  
§80  
26SN9

...



---

## *Månadsuppföljning ekonomi, april 2026*

---

Socialtjänsten har per april en budgetavvikelse om 18,0 mkr, varav ca -2,8 mkr avser löneökningar som gäller från och med april där nämnden ännu inte fått kompensation i budget. Centralt ligger hittills ej använda tillfälliga omställningsmedel om 15 mkr samt medel för Björkbackas 9 stängda platser på Norrgården, vilket ger ytterligare 4,6 mkr. Totalt påverkar detta budgetavvikelsen per april positivt med ca 6,5 mkr i grunden. Dessutom ligger det centralt en buffertpost efter senaste årens neddragningar som genererar 8,5 mkr. Socialtjänstens omställning efter dessa åtgärder är inte till fullo genomförd utan pågår under hela 2026. Dock har hemtjänstens utökningar än så länge uteblivit. En kreditfaktura gällande inhyrd personal på ca 3,5 mkr är bokförd i mars och påverkar också budgetavvikelsen positivt. Samt att en hel del kostnader, till stor del kopplat till kompetensförsörjning, beräknas komma in senare under året. Prognos för helåret sätts till 25 mkr.

### *Politik och förvaltningsledning*

- Total budgetavvikelse för avdelningen politik och förvaltningsledning per april är 15,3 mkr. Socialförvaltningen har 2026 ett budgettillskott för omställningsstöd som inte börjat användas ännu vilket ger en budgetavvikelse på 5,0 mkr. Dessutom finns det inom avdelningen ca 25,7 mkr kvar från nedläggning av verksamheter som inte flyttats ut till verksamheterna ännu. Anledningen till att medlen ligger kvar centralt är att förvaltningen inte sett några ökade kostnader och ökat antal vårdtagare i andra verksamheter på grund av minskade särskilda boendeplatser för äldre. Dessa ger till och med april en positiv budgetavvikelse på 8,5 mkr. Övriga delar inom avdelningen genererar mindre positiva budgetavvikelser.

### *Verksamhetsstöd*

#### *Utfall/analys*

- Budgetavvikelsen för avdelningen är till och med april 3,3 mkr. Prognosen för helåret är 1,5 mkr.
- Verksamheten stab och ledningsstöd har en budgetavvikelse på 2,7 mkr. Den positiva avvikelsen beror på att budget för kompetensförsörjning lagts till avdelningen men kostnader inte upparbetats ännu, samt att avdelningen fått budget för objektsledare som ännu inte är anställd.
- Bemanningenheten har en budgetavvikelse på 0,3 mkr. Poolerna har en budgetavvikelse på 0,2 mkr och bogningsgraden för poolerna är fortsatt god.



- Chefspoolen har inte varit fullbokad under de första månaderna och har en negativ budgetavvikelse på -0,1 mkr. Poolen ska vara självfinansierad där de verksamheter som är i behov av chef får betala till poolen.
- Verksamheten Utveckling och stöd har en budgetavvikelse på 0,2 mkr.

## *Hälso- och Sjukvård*

### *Utfall*

- Avdelningen för hälso- och sjukvård har per april en budgetavvikelse på 3,4 mkr.
- Prognos för helåret är -3,6 mkr.
- Verksamheten hemsjukvård har en budgetavvikelse på -0,4 mkr. Hemsjukvården har idag fler patienter med mer komplexa och omfattande vårdbehov. För att säkerställa patientsäkerheten har verksamheten därför ökat bemanningen.
- Nattpersonalen har, efter införandet av en lönetrappa, inga vakanser. Detta har lett till minskat behov av att ta in bemanningspersonal.
- Rehabilitering har en budgetavvikelse på -0,3 mkr. Hjälpmedelskostnaderna har minskat jämfört med föregående år men ligger fortfarande över budget.
- Sjuksköterskor SÄBO har ingen budgetavvikelse. Personalkostnaderna visar en positiv budgetavvikelse, medan kostnaderna för inhyrda bemanningssjuksköterskor har en negativ avvikelse på grund av rekryteringssvårigheter. Per april har bemanningskostnaderna för avdelningen ökat med 1,7 mkr från föregående år.
- Införandet av lönetrappa för sjuksköterskor förväntas ge effekt efter sommaren. Avdelningen bedöms därför ha fortsatt höga kostnader för bemanningssjuksköterskor under sommaren, men dessa förväntas minska därefter i takt med att rekryteringar genomförs.
- Områdesstödet visar en positiv budgetavvikelse på 4 mkr, vilket beror på krediteringar av fakturor för bemanningspersonal avseende 2024 och 2025.

### *Åtgärd*

- Avdelningen jobbar vidare med bemanningsekonomi och bemanningsstrategi.
- Rekrytering av sjuksköterskor pågår löpande för att minska behovet av inhyrd personal.
- Arbete med att kolla på ett digitalt signeringsystem.

## *Stöd till vuxna*

### *Utfall och analys*

- Budgetavvikelsen för stöd till vuxna till och med april är 3,6 mkr.



- Utredning samt utbetalning av hemtjänst har en budgetavvikelse om 1,9 mkr. Kostnaden för hemtjänst är lägre än budgeterat då antalet timmar har minskat jämfört med samma period 2025.
- Utredning och utbetalning av försörjningsstöd har en budgetavvikelse på 0,3 mkr. Personalkostnaderna är lägre än budgeterat då de är underbemannade. Utbetalning av försörjningsstöd ligger något högre än budgeterat.
- Betalningsansvar har en budgetavvikelse på -0,2 mkr. Betalningsansvaret tros öka under året på grund av bemanningsproblematiken i våra verksamheter.
- Bostad först har fått budget för hela året men kommer inte ha några större kostnader förrän till hösten vilket gav en positiv budgetavvikelse på 0,9 mkr
- Institutionsvård för vuxna har 0,4 mkr i budgetavvikelse. Kostnaderna har minskat med 3,1 mkr för samma period föregående år.
- Årsprognosen sätts till 8,2 mkr.

## *Barn och familj*

### *Utfall och analys*

- Barn och familj har en budgetavvikelse på 2,1 mkr för perioden januari – april.
- Barnsidan inkl. familjehem har 1,5 mkr i budgetavvikelse, främst beroende på låga kostnader för institutionsvården.
- Övriga verksamheter har en budgetavvikelse på totalt 0,4 mkr vilket till stor del beror på det tillfälliga tillskottet på 5 mkr för helåret som ligger på vht 5940, Områdesstödet.
- Familjehemmen har -0,3 mkr i budgetavvikelse för perioden, detta tack vare ett budgettillskott på 4 mkr jämfört med föregående år.
- Institutionsvården för barn och unga har 0,8 mkr lägre kostnad och 276 färre vård dygn tom april jämfört med samma period föregående år.
- Ett barn är placerat enligt LSS. På ett år har dygnskostnaden stigit med cirka 300 kr per dygn för en placering och snittkostnaden per dygn är nu 10 651 kr.
- Vi har sedan tidigare 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 sedan tidigare överanställt handläggare för att klara av vårt uppdrag.
- Helårsprognosen kvarstår på 5 mkr.

### *Åtgärd*

- 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/analys*

- Budgetavvikelsen på Ordinärt boende ligger på -2,6 mkr per april 2026, varav ca 550 tkr avser löneökningar som kommer att kompenseras i budget senare. Det stora underskottet i april beror främst på att hemtjänsttimmarna minskade betydligt mellan februari och mars och genererade lägre intäkter för hemtjänsten i april i och med både justering för mars och preliminära timmar för april, som baserades på färre antal timmar.
- Hemtjänstproduktionen har en avvikelse på -3,3 mkr (varav löneökningar ca 400 tkr). Bostadsanpassningen ligger nu på 0,8 mkr. Övriga verksamheter, områdesstöd och ÄC-verksamheterna, har en avvikelse på ca -0,2 mkr. Utredningsteamet har ökade kostnader för inhyrd personal och ligger på en ganska stor minusavvikelse. Kostnader på vissa verksamheter, bl. a bostadsanpassningen, förväntas komma in senare under året. Prognos för helåret är -4,0 mkr.
- En av hemtjänstens största utmaningar är att snabbt kunna ställa om personalstyrkan då timmarna minskar, det är svårt att nå ända fram på kort tid.
- Övertidskostnaderna har minskat jämfört med samma period förra året.
- De ekonomiska avvikelserna där det skett en försämring på hemtjänsten de senaste åren är delvis kopplat mot förändring till 11-timmars dygnsvila. I och med detta krävs bemanning med extra personal speciellt på helgerna för att klara insatserna hos brukarna. I kombination med arbete 2 av 5 helger är det svårt att optimera bemanningen.
- Antalet larm i Nattpatrullen uppgick under 2025 till ca 17 per natt. Enheten går plus i dagsläget.
- Hemtjänsten har i mars planerat ut ca 1836 timmar i fast omsorgskontakt. Detta motsvarar ca -800 tkr i budgetavvikelse då lagändringen inte medförde tillskott i budgetram för 2026.
- Övergången till Pulsen Combine har resulterat i att det är svårt att säkerställa att data är rätt gällande bl. a de beviljade timmarna, som de ekonomiska överföringarna baseras på. Dessutom behöver analys och ev. justering göras av de schabloner för insatserna som ligger inne på biståndsbesluten.



### *Åtgärd*

- Det pågår analys och stöttning gällande det ekonomiska läget på hemtjänsten, främst i de grupper med stora avvikelser, för att ge verksamheterna bättre förutsättningar inför kommande budgetår.
- Inför 2026 har det procentuella påslaget förändrats för att bättre motsvara hemtjänstens verkliga kringtid. Dessutom får grupperna numera tid för larminsatser.
- 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 schemalaggningen 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/analys*

- Avdelningen för särskilt boende för äldre har per april en budgetavvikelse om totalt - 3,9 mkr, varav ca 725 tkr avser löneökningar som kommer att kompenseras i budget senare. I princip hela avvikelsen ligger på verksamhetens samtliga boenden (bara husen) inkl. chefer och omvårdnadsintäkter. Prognos för helåret är -7,0 mkr.
- Några boenden visar inga eller mindre avvikelser medan ett par dras med större underskott. Hög sjukfrånvaro och vikariebrist utmanar verksamheterna.
- Äldreomsorgslyftet ger personalen möjlighet till utbildning där utbildningskostnaderna är finansierade.

### *Åtgärd*

- Avdelningschef och enhetschefer tillsammans med stödfunktioner inom ekonomi och bemanning arbetar med optimering av schemalaggning med hjälp av samplanering, införande av basscheman vid behov och differentiering av arbetsuppgifter. Fokus ligger på de boenden som visar på störst negativ budgetavvikelse.
- Administratörernas roll behöver tydliggöras och utbildning i schemalaggning 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/analys*

- Avdelningen har tom april en budgetavvikelse om 0,6 mkr.
- LSS-boenden har budgetavvikelse på 0,3. De flesta boenden har mindre positiva eller negativa budgetavvikelser. Beslut är taget i nämnden att stänga LSS-boendet Gärdet. Från 1 juni kommer alla brukare att vara flyttade till andra boenden och Gärdet kan avvecklas. Prognosen för LSS-boendena förbättras därför till 1,5 mkr.
- Psykiatriboendena har en budgetavvikelse på 0,1 mkr.
- SAVO har en budgetavvikelse på 0,2 mkr och kostnaderna är i samma nivå som 2025.
- Daglig verksamhet, Arbetsanpassning 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.

### *Stöd till funktionsnedsatta*

#### *Utfall och analys*

- Avdelningen för stöd till funktionshindrade har en total budgetavvikelse på -3,4 mkr tom april.
- Korttidsverksamheten har en budgetavvikelse på -0,3 mkr.
- Budgetavvikelsen för de privata assistansanordnarna är -0,5 mkr.
- Egen produktion av personlig assistans, d.v.s. där kommunen är utförare av personlig assistans, har en budgetavvikelse om -2,4 mkr.
- Övertidskostnaderna för personlig assistans uppgår till -1,8 mkr inklusive sociala avgifter tom april.
- Inom egen produktion av personlig assistans finns det nu 4 st LSS-ärenden, dessa ärenden har en negativ budgetavvikelse på -0,3 mkr tom april.
- Helårsprognosen kvarstår på -10 mkr för avdelningen

#### *Åtgärd*

- Verksamheten personlig assistans har återupptagit arbetet med att implementera heltidsanställningar. Förhandlingen med kommunal är genomförd, och planen är att implementera möjligheten till heltidsanställningar från hösten 2025.



- Bemanningpoolen håller på att anställa personliga assistenter till bemanningpoolen som är dedikerade till avdelningen för funktionsnedsatta.

	AVDELNING	Årsbudget 2026	Periodbudget Jan-April	Periodens förbrukning Jan- April	Periodens budgetavvikelse Jan- April	Extraordinära kostnader/intäkter	Årsprognos 2026	Prognos fg. mån	Förändring från fg. mån
510-511	Politik och förvaltningsledning	42 404	14 289	-962	15 251		32 540	27 250	5 290
512	Verksamhetsstöd	59 532	20 861	17 602	3 260		1 500	850	650
513	Hälsa- och sjukvård	119 326	42 043	38 675	3 368	3 760	-3 590	1 500	-5 090
514	Stöd till vuxna	178 418	60 772	57 442	3 330		8 200	4 050	4 150
515	Stöd till Barn och familjer	116 558	39 835	37 688	2 147		5 000	5 000	0
516	Ordinärt boende	109 308	36 395	39 062	-2 667		-4 000	-1 000	-3 000
517	Särskilt boende för äldre	324 406	108 483	112 340	-3 857		-7 000	-3 500	-3 500
518	Psykosocialt stöd	161 628	55 370	54 783	587		2 350	850	1 500
519	Stöd till funktionsnedsatta	93 064	30 866	34 281	-3 414		-10 000	-10 000	0
5XX	Totalt Socialtjänsten	1 204 642	408 914	390 910	18 004	3 760	25 000	25 000	0



## § 47 Budgetuppföljning april 2026

Diariennr 26SN9

### **Beslut**

Socialnämndens arbetsutskott tar del av informationen.

### **Ärendebeskrivning**

Socialtjänsten har per april en budgetavvikelse om 18 mkr, varav ca -2,8 mkr avser löneökningar som gäller från och med april där nämnden ännu inte fått kompensation i budget. Centralt ligger hittills ej använda tillfälliga omställningsmedel om 15 mkr samt medel för Björkbackas 9 stängda platser på Norrgården, vilket ger ytterligare 4,6 mkr. Totalt påverkar detta budgetavvikelsen per april positivt med ca 6,5 mkr i grunden. Dessutom ligger det centralt en buffertpost efter senaste årens neddragningar som genererar 8,5 mkr. Socialtjänstens omställning efter dessa åtgärder är inte till fullo genomförd utan pågår under hela 2026. Dock har hemtjänstens utökningar än så länge uteblivit. En kreditfaktura gällande inhyrd personal på ca 3,5 mkr är bokförd i mars och påverkar också budgetavvikelsen positivt. Samt att en hel del kostnader, till stor del kopplat till kompetensförsörjning, beräknas komma in senare under året. Prognos för helåret sätts till 25 mkr.

### **Beslutsunderlag**

- Månadsuppföljning SOC april 2026
- Budgetuppföljning april 2026
- Analys SOC april 2026

**Paragrafen är justerad**

---

**Datum:** den 27 april 2026 11:11

**Från:** socialtjanst@pitea.se

**Till:** Anna.Johansson2@pitea.se

**Kopia:**

**Bilagor:** §62 SN Budgetuppföljning mars 2026(871521).pdf

**Rubrik:** Beslut från SN: Budgetuppföljning 2026

Hej,

Bifogat finns Socialnämndens beslut i ärende: Budgetuppföljning 2026

Med vänlig hälsning

Anton Hägbom

Handläggare

Kvalitetsteamet

Socialförvaltningen

Besöksadress:Svartuddsvägen 1

Postadress:94185 Piteå

Telefon:0911-696939

Webb:www.pitea.se



**Piteå  
kommun**



## § 62 Budgetuppföljning mars 2026

Diariennr 26SN9

### Beslut

Socialnämnden godkänner budgetuppföljningen per mars.

### Ärendebeskrivning

Socialtjänsten har per mars en budgetavvikelse om 19,1 mkr. Centralt ligger hittills ej använda tillfälliga omställningsmedel om 15 mkr samt medel för Björkbackas 9 stängda platser på Norrgården, vilket ger ytterligare 4,6 mkr. Totalt påverkar detta budgetavvikelsen per mars positivt med ca 5 mkr i grunden. Dessutom ligger det centralt en buffertpost efter senaste årens neddragningar som genererar 6,4 mkr. Socialtjänstens omställning efter dessa åtgärder är inte till fullo genomförd utan pågår under hela 2026. Dock har hemtjänstens utökningar än så länge uteblivit. En kreditfaktura gällande inhyrd personal på ca 3,5 mkr är bokförd i mars och påverkar också budgetavvikelsen positivt. Samt att en hel del kostnader, till stor del kopplat till kompetensförsörjning, beräknas komma in senare under året.

### Yrkanden

Ruth Rahkola (S): Bifall till Socialnämndens arbetsutskotts förslag.

### Propositionsordning

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

### Beslutsunderlag

- Budgetuppföljning mars 2026
- Månadsuppföljning SOC mars 2026
- Analys SOC mars 2026

### Paragrafen är justerad



---

## *Månadsuppföljning ekonomi, mars 2026*

---

Socialtjänsten har per mars en budgetavvikelse om 19,1 mkr. Centralt ligger hittills ej använda tillfälliga omställningsmedel om 15 mkr samt medel för Björkbackas 9 stängda platser på Norrgården, vilket ger ytterligare 4,6 mkr. Totalt påverkar detta budgetavvikelsen per mars positivt med ca 5 mkr i grunden. Dessutom ligger det centralt en buffertpost efter senaste årens neddragningar som genererar 6,4 mkr. Socialtjänstens omställning efter dessa åtgärder är inte till fullo genomförd utan pågår under hela 2026. Dock har hemtjänstens utökningar än så länge uteblivit. En kreditfaktura gällande inhyrd personal på ca 3,5 mkr är bokförd i mars och påverkar också budgetavvikelsen positivt. Samt att en hel del kostnader, till stor del kopplat till kompetensförsörjning, beräknas komma in senare under året. Prognos för helåret sätts till 25 mkr.

### *Politik och förvaltningsledning*

- Total budgetavvikelse för avdelningen politik och förvaltningsledning per mars är 11,2 mkr. Socialförvaltningen har 2026 ett budgettillskott för omställningsstöd som inte börjat användas ännu vilket ger en budgetavvikelse på 3,7 mkr. Dessutom finns det inom avdelningen ca 25,7 mkr kvar från nedläggning av verksamheter som inte flyttats ut till verksamheterna ännu. Anledningen till att medlen ligger kvar centralt är att förvaltningen inte sett några ökade kostnader och ökat antal vårdtagare i andra verksamheter på grund av minskade särskilda boendeplatser för äldre. Dessa ger till och med mars en positiv budgetavvikelse på 6,4 mkr. Övriga delar inom avdelningen genererar mindre positiva budgetavvikelser.

### *Verksamhetsstöd*

#### *Utfall/analys*

- Budgetavvikelsen för avdelningen är till och med mars 2,8 mkr.
- Verksamheten stab och ledningsstöd har en budgetavvikelse på 2,1 mkr. Den positiva avvikelsen beror på att budget för kompetensförsörjning lagts till avdelningen men kostnader inte upparbetats ännu, samt att avdelningen fått budget för objektsledare som ännu inte är anställd.
- Bemanningenheten har en budgetavvikelse på 0,5 mkr. Poolerna har en budgetavvikelse på 0,3 mkr och bokningsgraden för poolerna är fortsatt god.
- Chefspoolen har inte varit fullbokad under de första månaderna och har en negativ budgetavvikelse på -0,1 mkr. Poolen ska vara självfinansierad där de verksamheter som är i behov av chef får betala till poolen.



- Verksamheten Utveckling och stöd har en budgetavvikelse på 0,2 mkr.

## *Hälso- och Sjukvård*

### *Utfall*

- Avdelningen för hälso- och sjukvård har per mars en budgetavvikelse på 4,3 mkr. Prognos för helåret är 1,5 mkr.
- Verksamheten hemsjukvård har en budgetavvikelse på 0,2 mkr.
- Rehabilitering har ingen budgetavvikelse per mars.
- Sjuksköterskor SÄBO har en budgetavvikelse på 0,3 mkr. Personalkostnader har en positiv budgetavvikelse och inhyrda bemanningssjuksköterskor har en negativ budgetavvikelse då det är svårigheter att rekrytera personal. Vi tror att kostnaderna för hysjuksköterskor kommer öka under året. Bemanningkostnaderna för avdelningen har per mars ökat med 0,6 mkr från föregående år.
- På områdesstödet har vi en positiv budgetavvikelse på 3,7 mkr då vi fått kreditering av fakturor för bemanningspersonal avseende 2024 och 2025.

### *Åtgärd*

- Avdelningen jobbar vidare med bemanningsekonomi och bemanningsstrategi.
- Rekrytering av sjuksköterskor pågår löpande för att minska behovet av inhyrd personal.
- Arbete med att kolla på ett digitalt signeringsystem.

## *Stöd till vuxna*

### *Utfall och analys*

- Budgetavvikelsen för stöd till vuxna till och med mars är 1,4 mkr.
- Utredning samt utbetalning av hemtjänst har en budgetavvikelse om 0,1 mkr. Kostnaden för hemtjänst över 65 är högre än budgeterat men lägre än budgeterat för de under 65. Totalt har timmarna för hemtjänsten ökat från föregående år.
- Utredning och utbetalning av försörjningsstöd har en budgetavvikelse på 0,5 mkr. Personalkostnaderna är lägre än budgeterat då de är underbemannade. Utbetalning av försörjningsstöd ligger något högre än budgeterat.
- Betalningsansvar har en budgetavvikelse på -0,1 mkr. Betalningsansvaret tros öka under året på grund av bemanningsproblematiken i våra verksamheter.
- Bostad först har fått budget för hela året men kommer inte ha några större kostnader förrän till hösten vilket ger en positiv budgetavvikelse på 0,6 mkr
- Institutionsvård för vuxna har 0,2 mkr i budgetavvikelse. Kostnaderna har minskat med 1,7 mkr jämfört med samma period föregående år.
- Årsprognosen sätts till 4,1 mkr.



### *Åtgärder*

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

## *Barn och familj*

### *Utfall och analys*

- Barn och familj har en budgetavvikelse på 1,4 mkr för perioden januari – mars.
- Barnsidan inkl. familjehem har 1, mkr i budgetavvikelse, främst beroende på låga kostnader för institutionsvården.
- Övriga verksamheter har en budgetavvikelse på totalt 0,4 mkr vilket till stor del beror på det tillfälliga tillskottet på 5 mkr för helåret som ligger på vht 5940, Områdesstödet.
- Familjehemmen har 0 mkr i budgetavvikelse för perioden, detta tack vare ett budgettillskott på 4 mkr jämfört med föregående år.
- Institutionsvården för barn och unga har 0,8 mkr lägre kostnad och 272 färre vårddygn tom mars jämfört med samma period föregående år.
- Ett barn är placerat enligt LSS. På ett år har dygnskostnaden stigit med cirka 300 kr per dygn för en placering och snittkostnaden per dygn är nu 10 651 kr.
- Vi har sedan tidigare 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 sedan tidigare överanställt handläggare för att klara av vårt uppdrag.
- Helårsprognosen sätts till 5 mkr.

### *Åtgärd*

- 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/analys*

- Budgetavvikelsen på Ordinärt boende ligger på 1,2 mkr per mars 2026.



- Hemtjänstproduktionen har en liten avvikelse på -0,3 mkr. Bostadsanpassningen ligger nu på 0,7 mkr. Övriga verksamheter, områdestöd och ÄC-verksamheterna, bidrar totalt med 0,6 mkr plus. Utredningsteamet har ökade kostnader för inhyrd personal och ligger på en ganska stor minusavvikelse. Kostnader på vissa verksamheter, bl. a bostadsanpassningen, förväntas komma in senare under året. Prognos för helåret är -1 mkr.
- En av hemtjänstens största utmaningar är att snabbt kunna ställa om personalstyrkan då timmarna minskar, det är svårt att nå ända fram på kort tid.
- Övertidskostnaderna har minskat jämfört med samma period förra året.
- De ekonomiska avvikelserna där det skett en försämring på hemtjänsten de senaste åren är delvis kopplat mot förändring till 11-timmars dygnsvila. I och med detta krävs bemanning med extra personal speciellt på helgerna för att klara insatserna hos brukarna. I kombination med arbete 2 av 5 helger är det svårt att optimera bemanningen.
- Antalet larm i Nattpatrullen uppgick under 2025 till ca 17 per natt. Enheten går plus i dagsläget.
- Hemtjänsten har i februari planerat ut ca 1208 timmar i fast omsorgskontakt. Detta motsvarar ca -527 tkr i budgetavvikelse då lagändringen inte medförde tillskott i budgetram för 2026.
- Övergången till Pulsen Combine har resulterat i att det är svårt att säkerställa att data är rätt gällande bl. a de beviljade timmarna, som de ekonomiska överföringarna baseras på. Dessutom behöver analys och ev. justering göras av de schabloner för insatserna som ligger inne på biståndsbesluten.

### ***Åtgärd***

- Det pågår analys och stöttning gällande det ekonomiska läget på hemtjänsten, främst i de grupper med stora avvikelser, för att ge verksamheterna bättre förutsättningar inför kommande budgetår.
- Inför 2026 har det procentuella påslaget förändrats för att bättre motsvara hemtjänstens verkliga kringtid. Dessutom får grupperna numera tid för larminsatser.
- 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 schemalaggningsen 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/analys*

- Avdelningen för särskilt boende för äldre har per mars en budgetavvikelse om totalt -1,4 mkr där i princip hela avvikelsen ligger på verksamhetens samtliga boenden (bara husen) inkl. chefer och omvårdnadsintäkter. Prognos för helåret är -3,5 mkr.
- De flesta boenden visar inga eller mindre avvikelser medan ett par dras med lite större underskott. Hög sjukfrånvaro och vikariebrist utmanar verksamheterna.
- Äldreomsorgslyftet ger personalen möjlighet till utbildning där utbildningskostnaderna är finansierade.

#### *Åtgärd*

- Avdelningschef och enhetschefer tillsammans med stödfunktioner inom ekonomi och bemanning arbetar med optimering av schemaläggning med hjälp av samplanering, införande av basscheman vid behov och differentiering av arbetsuppgifter. Fokus ligger 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/analys*

- Avdelningen har tom mars en budgetavvikelse om 0,9 mkr.
- LSS-boenden har budgetavvikelse på 0,3. Parken är avslutad och det nya boendet Videvägen 3 är uppstartat. De flesta boenden har mindre positiva eller negativa budgetavvikelser.
- Psykiatriboendena har en budgetavvikelse på 0,2 mkr.
- SAVO har en budgetavvikelse på 0,2 mkr och kostnaderna är i samma nivå som 2025.
- 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.



## *Stöd till funktionsnedsatta*

### *Utfall och analys*

- Avdelningen för stöd till funktionshindrade har en total budgetavvikelse på -2,7 mkr tom mars.
- Korttidsverksamheten har en budgetavvikelse på -0,2 mkr.
- Budgetavvikelsen för de privata assistansanordnarna är -0,1 mkr.
- Egen produktion av personlig assistans, d.v.s. där kommunen är utförare av personlig assistans, har en budgetavvikelse om -2,2 mkr.
- Övertidskostnaderna för personlig assistans uppgår till -1,4 mkr inklusive sociala avgifter tom mars.
- 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.
- Helårsprognosen sätts till – 10 mkr för avdelningen

### *Åtgärd*

- Verksamheten personlig assistans har återupptagit arbetet med att implementera heltidsanställningar. Förhandlingen med kommunal är genomförd, och planen är att implementera möjligheten till heltidsanställningar från hösten 2025.
- Bemanningpoolen håller på att anställa personliga assistenter till bemanningpoolen som är dedikerade till avdelningen för funktionsnedsatta.

	AVDELNING	Årsbudget 2026	Periodbudget Jan-Mars	Periodens förbrukning Jan-Mars	Periodens budgetavvikelse Jan-Mars	Årsprognos 2026	Prognos fg. mån	Förändring från fg. mån
510-511	Politik och förvaltningsledning	42 404	10 736	-465	11 201	27 250	0	27 250
512	Verksamhetsstöd	59 532	15 715	12 885	2 831	850	0	850
513	Hälso- och sjukvård	119 326	31 581	27 298	4 283	1 500	0	1 500
514	Stöd till vuxna	178 418	45 893	44 448	1 445	4 050	0	4 050
515	Stöd till Barn och familjer	116 558	29 815	28 417	1 398	5 000	0	5 000
516	Ordinärt boende	109 308	27 519	26 366	1 153	-1 000	0	-1 000
517	Särskilt boende för äldre	324 406	82 436	83 788	-1 352	-3 500	0	-3 500
518	Psykosocialt stöd	161 628	41 700	40 802	899	850	0	850
519	Stöd till funktionsnedsatta	93 064	22 982	25 734	-2 752	-10 000	0	-10 000
5XX	Totalt Socialtjänsten	1 204 642	308 379	289 273	19 106	25 000	0	25 000

---

**Datum:** den 9 april 2026 13:30

**Från:** socialtjanst@pitea.se

**Till:** Anna.Johansson2@pitea.se

**Kopia:**

**Bilagor:** §35 SNAU Budgetuppföljning mars 2026(869801).pdf

**Rubrik:** Beslut SN AU: Budgetuppföljning 2026

Hej,

Bifogat finns Socialnämndens arbetsutskotts beslut i ärende: Budgetuppföljning 2026

Med vänlig hälsning

Anton Hägbom

Handläggare

Kvalitetsteamet

Socialförvaltningen

Besöksadress:Svartuddsvägen 1

Postadress:94185 Piteå

Telefon:0911-696939

Webb:www.pitea.se





## § 35 Budgetuppföljning mars 2026

Diariernr 26SN9

### **Beslut**

Socialnämndens arbetsutskott föreslår Socialnämnden godkänna budgetuppföljningen per mars.

### **Ärendebeskrivning**

Socialtjänsten har per mars en budgetavvikelse om 19,1 mkr. Centralt ligger hittills ej använda tillfälliga omställningsmedel om 15 mkr samt medel för Björkbackas 9 stängda platser på Norrgården, vilket ger ytterligare 4,6 mkr. Totalt påverkar detta budgetavvikelsen per mars positivt med ca 5 mkr i grunden. Dessutom ligger det centralt en buffertpost efter senaste årens neddragningar som genererar 6,4 mkr. Socialtjänstens omställning efter dessa åtgärder är inte till fullo genomförd utan pågår under hela 2026. Dock har hemtjänstens utökningar än så länge uteblivit. En kreditfaktura gällande inhyrd personal på ca 3,5 mkr är bokförd i mars och påverkar också budgetavvikelsen positivt. Samt att en hel del kostnader, till stor del kopplat till kompetensförsörjning, beräknas komma in senare under året.

### **Yrkanden**

Ruth Rahkola (S): Bifall till Socialtjänstens förslag.

### **Propositionsordning**

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

### **Beslutsunderlag**

- Budgetuppföljning mars 2026
- Månadsuppföljning SOC mars 2026
- Analys SOC mars 2026



**Piteå kommun**

## **Protokollsutdrag**

Socialnämndens arbetsutskott

Datum 2026-04-08

**Paragrafen är justerad**

Månadsrapport april  
2026  
§81  
26SN154

...

## **Månadsrapport april 2026**

### **Förslag till beslut**

Att analys och bedömning i Månadsrapport april 2026 godkänns

### **Ärendebeskrivning**

Under året ska månadsrapporter upprättas per mars, april, oktober och november

Syftet med månadsrapporterna är att fortlöpande under året följa upp och styra ekonomi, personal och verksamhet mot fastställda strategier och resursmål

Utifrån styr och ledningssystemet i Piteå kommun sker per april, augusti och december analys och bedömning av strategier och resursmål.

Som underlag till nämndens uppföljning finns förvaltningens uppföljning av verksamhetsplaner på alla nivåer.

### **Beslutsunderlag**

Månadsrapport (april 2026)

### **Beslutet skickas till**

Hanna Pettersson

Hanna Pettersson  
Fastigh- o Inköpsstrateg  
Socialförvaltningen

**Månadsrapport april  
2026  
Socialnämnden**



**Piteå kommun**

# Nämndens fördjupade månadsrapport

## Periodens händelser

- Invigning av ny gruppbostad LSS, Videvägen 3
- Framtidens äldreomsorg har fastställts som ett inriktningsbeslut av socialnämnden utifrån det arbete som pågått där dialog med medborgare, näringsliv och förankring genom politisk referensgrupp genomfyrat arbetet.
- Bemanning och kompetensförsörjning är fortsatt den enskilt största utmaningen för förvaltningen
- Arbete med omställning till ny socialtjänstlag fortsätter inom samtliga avdelningar inom de områden som prioriterats.
- Stor förändringar i lagstiftningen väntas både inom området för skadligt bruk och beroende (samsjuklighetslagstiftning), försörjningsstöd (aktivitetskravet) och barn och familj (förändring LVU och kommande LIV) vilket påverkar verksamheterna då det finns oklarheter kring tillämpning.

## Ekonomiskt utfall

### Utfall (tkr)













	Utfall Jan-Apr 2026	Utfall Jan-Apr 2025	Helårsprognos 2026	Utfall 2025
Intäkter	-104 048	-99 491	-312 145	-315 091
Kostnader	492 939	480 169	1 485 533	1 460 157
<i>Nettokostnad (exkl. kapitalkostnad)</i>	388 891	380 678	1 173 388	1 145 066
Anslag (skattemedel)	408 914	383 092	1 204 642	1 147 409
Internränta	245	199	834	635
Avskrivning	1 774	1 838	5 420	5 904
<b>Periodens utfall</b>	<b>18 004</b>	<b>377</b>	<b>25 000</b>	<b>-4 196</b>
Investeringar	601	7 804	5 842	12 548

### Budgetavräkning (tkr)

	Nettokostnader (inkl. kapitalkostnader)	Periodbudget	Periodens utfall	Helårsprognos	Helårsprognos fg period
Politik och förvaltningsledning	-962	14 289	15 251	32 540	27 250
Verksamhetsstöd	17 602	20 861	3 260	1 500	850
Hälso- och sjukvård	38 675	42 043	3 368	-3 590	1 500
Stöd till vuxna	57 442	60 772	3 330	8 200	4 050
Barn och familj / Missbruksvård	37 688	39 835	2 147	5 000	5 000
Ordinärt boende	39 062	36 395	-2 667	-4 000	-1 000
Särskilt boende för äldre	112 340	108 483	-3 857	-7 000	-3 500
Psykosocialt stöd	54 783	55 370	587	2 350	850
Stöd till funktionsnedsatta	34 281	30 866	-3 415	-10 000	-10 000
<b>Summa</b>	<b>390 911</b>	<b>408 914</b>	<b>18 004</b>	<b>25 000</b>	<b>25 000</b>

## Måluppfyllelse

	Apr 2026	Dec 2025
Ekonomi		

	Apr 2026	Dec 2025
Personal		
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		

 Ej bedömt

 Låg

 Måttlig

 God

 Mycket god

## Analys

### Ekonomi

 God

Socialtjänsten har per april en budgetavvikelse om 18,0 mkr, varav ca -2,8 mkr avser löneökningar som gäller från och med april där nämnden ännu inte fått kompensation i budget. Centralt ligger hittills ej använda tillfälliga omställningsmedel om 15 mkr samt medel för Björkbackas 9 stängda platser på Norrgården, vilket ger ytterligare 4,6 mkr. Totalt påverkar detta budgetavvikelsen per april positivt med ca 6,5 mkr i grunden. Dessutom ligger det centralt en buffertpost efter senaste årens neddragningar som genererar 8,5 mkr. Socialtjänstens omställning efter dessa åtgärder är inte till fullo genomförd utan pågår under hela 2026. Dock har hemtjänstens utökningar än så länge uteblivit. En kreditfaktura gällande inhyrd personal på ca 3,5 mkr är bokförd i mars och påverkar också budgetavvikelsen positivt. Samt att en hel del kostnader, till stor del kopplat till kompetensförsörjning, beräknas komma in senare under året. Prognos för helåret sätts till 25 mkr.

### Personal



#### Sjukfrånvaro

Förvaltningen står fortsatt inför betydande utmaningar kopplade till sjukfrånvaro specifikt inom vård- och omsorgsverksamheten. Frånvaron är hög och ligger tyvärr linje med nationella nivåer, och innebär en påtaglig belastning på verksamheten.

Orsak till sjukfrånvaron kan vara en ökad arbetsbelastning till följd av att problematiken med kompetensförsörjning inom förvaltningen tilltar i form av att det blir svårare att rekrytera och behålla personal vilket innebär en ökad belastning på befintlig personal.

Avdelningar med mer administrativ personal har generellt lägre sjukfrånvaro än mer brukarnära avdelningar. En orsak till skillnader mellan avdelningarna kan vara att mer brukarnära yrkesgrupper inte har möjlighet att arbeta hemifrån vid sjukdom jämfört med administrativ personal. Det är även inom de brukarnära avdelningarna som utmaningen med kompetensförsörjning är högst.

Utvecklingsprojekt i syfte att stärka frisknärvaron genom fokus på friskfaktorer pågår inom alla avdelningar på förvaltningen. Målet och syftet med utvecklingsprojektet är att tillsammans skapa bättre förutsättningar för ökad frisknärvaro och ett mer hållbart arbetsliv.

Under början av året har även ett gemensamt arbete tillsammans med HR avdelningen startats upp i syfte att stödja förvaltningen att genomföra fördjupade analyser utifrån sjukfrånvaro.

#### Kompetensförsörjning

Arbetet med arbetsdifferentiering inom äldreomsorgen är en viktig insats och går enligt plan, men effekterna av arbetet är i huvudsak långsiktiga och kan inte fullt ut möta de kortsiktiga bemanningsutmaningarna.

#### Sommarrekrytering

Rekryteringsläget inför sommaren visar vissa förbättringar jämfört med föregående år, men situationen är fortsatt

ansträngd. Trots ett ökat antal ansökningar kvarstår ett omfattande bemanningsbehov inom flera verksamhetsområden, särskilt inom ordinärt boende, personlig assistans och särskilt boende. Att ett stort antal rekryteringar fortfarande är under bearbetning innebär att osäkerhet kvarstår kring i vilken utsträckning behovet kan täckas inför sommaren.

### Övrig rekrytering

Utöver detta finns fortsatta svårigheter att rekrytera handläggare till verksamheter med myndighetsutövning samt till olika projekt- och utvecklingsuppdrag, exempelvis inom omställningsarbetet kopplat till ny socialtjänstlag (SoL).

Bristen på denna kompetens innebär en risk för både genomförandet av nödvändiga utvecklingsinsatser och förvaltningens långsiktiga omställningsförmåga.

Sammantaget behöver förvaltningen fortsatt hantera betydande risker kopplade till kompetensförsörjning, arbetsbelastning och genomförandekapacitet. Situationen kräver fortsatt nära uppföljning och beredskap för kompletterande åtgärder.

## Strategier och insatsområden

### Det bästa för Piteå



God

Utifrån de aktiviteter som genomförts bedöms förvaltningens måluppfyllelse som god, kopplat till kvalitet och utveckling inom omställningen till nya Socialtjänstlagen. Förvaltningen visar genomgående att man arbetar aktivt och systematiskt med kvalitetssäkring utifrån grunduppdraget.

Bedömningen baseras på nämndens kvalitetsunderlag, särskilt patientsäkerhetsberättelsen och kvalitetsberättelsen som tillsammans ger en stabil grund för analysen av hur verksamheterna fungerar och utvecklas.

Förstärkt fokus på ISU och dokumentationskvalitet visar på aktivt arbete med rättssäkerhet, delaktighet och transparens där utbildningsinsatser fortsatt pågår.

Kompetensproblematiken som socialtjänsten befinner sig i samt att de höga sjukfrånvarotalen inom vård och omsorg är utmanande och bedöms till viss del försvåra utvecklingen inom förvaltningen.

Införandet av roller som metodstöd, processledare och dokumentationsombud stärker kvaliteten och stabiliserar förvaltningens omställningsarbetet utifrån ny socialtjänstlag.

### Insatsområden kopplade till strategin i Utvecklingsprogram 2025-2027

---

#### Medborgarna i fokus



Pågår

Ny socialtjänstlagen har ett tydligt fokus mot en omställning av socialtjänsten mot en mer förebyggande, lätt tillgänglig, jämlik och jämställd samt kunskapsbaserad socialtjänst. Socialnämnden har i omställningsarbetet prioriterat 7 områden där *ökad tillgänglighet och delaktighet - utvecklande av digitala verktyg* är ett av de områden som prioriterats i omställningsarbetet.

Utifrån delområdet har bland annat översyn av socialtjänstens ingångar gjorts där brukarföreningsrepresentanter deltagit i arbetsgrupp som även kompletterats med inhämtande av ungdomars perspektiv utifrån gruppdialog med ungdomar.

---

#### Kompetensförsörjning



Pågår

Socialnämnden antog 2025-09-05 en strategi för Socialtjänstens arbete med kompetensförsörjning. Syftet och målet med fastställd strategi är att säkerställa kompetensförsörjningen för att kunna erbjuda medborgarna det stöd och de insatser de är i behov av och har rätt till.

---

#### Förebyggande och främjande



Pågår

Nya socialtjänstlagen och arbetet med omställning genomsyras av att socialtjänsten ska arbeta förebyggande och främjande.

Fältverksamheten är en viktig del i det förebyggande arbetet inom kommunen och är snabba på att uppmärksamma och reagera på riskbeteenden såsom kriminalitet och gängkopplingar, alkohol- och droganvändning, utanförskap samt psykisk ohälsa. Arbetet sker i nära samverkan med polis, skola, fritidsverksamheter och andra relevanta aktörer. Genom denna samverkan delas lägesbilder och insatser kan samordnas. Fältverksamheten fungerar också som en viktig kanal för att snabbt föra vidare information om

---

---

tendenser eller företeelser som föräldrar, skolpersonal och andra aktörer behöver vara uppmärksamma på, vilket ytterligare stärker det förebyggande arbetet.

Förebyggande arbetet kopplat till alkohol eller droger bedrivs även inom verksamheten 13-25 som erbjuder lättillgängligt råd och stöd för ungdomar och unga vuxna som har frågor eller bekymmer kopplat till alkohol eller droger samt stöd till deras anhöriga.

---

## Enkelt att bo attraktivt



God

Socialförvaltningen arbetar utifrån av socialnämnden fastställd boendeplan med att planera för anpassade boendeformer som möter de olika målgrupperna som finns inom nämndens ansvarsområdes behov

I närtid planeras dialog med brukare/anhöriga/föräldrar utifrån framtidens boendeplanering för LSS-boenden. Dialogen har sitt syfte att ta del av målgruppens tankar och synpunkter om framtida boende.

Socialnämnden har levt upp till den intention som satts upp i strategisk plan. Denna handlar om att samarbeta för ett enkelt samhällsbygge, främja innovation samt att möta växande behov.

Socialnämnden samarbetar med övriga kommunen och andra aktörer i flera frågor kring fastigheter och lokalisering för att hitta de bästa lösningarna både för socialnämnden och samhället i stort.

Socialnämnden ser stora behov av fortsatt och intensifierat arbete med bostadssociala insatser i kommunen, specifikt bostadsförsörjning till särskilt utsatta grupper. Kommunen saknar en gemensam strategi för hemlöshet vilket påverkar medborgare i Piteå kommun som befinner sig i en utsatt situation på ett negativt sätt.

Socialnämnden möter växande behov hos invånare och omvärld genom framför allt omställningen till den nya socialtjänstlagen, som är avsedd att vara mer förebyggande. Genom att förebygga framtida behov av socialtjänst har kommunen chans att möta de växande behoven hos invånare och omvärld.

## Insatsområden kopplade till strategin i Utvecklingsprogram 2025-2027

---

### Samarbete för ett enkelt samhällsbyggande



Pågår

Socialförvaltningen deltar i process kring samhällsbyggande och samhällsutveckling tillsammans med övriga förvaltningar

---

## Enkelt att känna sig trygg och uppskattad



God

Socialnämnden har levt upp till den riktning som satts upp i strategisk plan. Denna innefattar förebyggande och avhjälpan i samband med brottslighet, stabila resultat kopplat till trygghet, aktivt deltagande i olika delar av kommunens samhällsplanering samt förebyggande, tillgängliga och kunskapsbaserade arbetssätt.

Socialnämnden ställer på ett tydligt sätt om till mer förebyggande, tillgängliga och kunskapsbaserade arbetssätt utifrån den nya socialtjänstlagen. Ökat arbete kring individbaserad systematisk uppföljning är under uppbyggnad.

Socialnämnden deltar aktivt i olika delar av kommunens samhällsplanering så som i dialoger med Samhällsbyggnads och utifrån arbetet med framtidens äldreomsorg där dialog med målgruppen varit del av arbetet.

## Insatsområden kopplade till strategin i Utvecklingsprogram 2025-2027

---

### Trygghetsskapande samhällsbygge



Pågår

Avdelningen Stöd till barn och familjer bidrar till kommunens brottsförebyggande arbete genom flera insatser med fokus på tidiga och förebyggande åtgärder för barn, unga och deras familjer. En central del i detta arbete är familjebehandling. Genom att stärka familjers skyddsfaktorer, såsom föräldraförmåga, relationer, struktur och trygghet i vardagen, minskar risken för en negativ utveckling och senare kriminalitet.

En annan viktig brottsförebyggande insats är orossamtal. Orossamtal är en etablerad arbetsmodell som ingår i överenskommelsen mellan Piteå kommun och Polisen och regleras genom samverkansavtalet mellan skola, polis och socialtjänst. Syftet med orossamtal är att stärka samverkan mellan berörda aktörer och skapa förutsättningar för tidig dialog med elever och vårdnadshavare när oro uppstår kring ett barns eller en ungdoms beteende. Målet är att så tidigt som möjligt nå barn och unga med riskbeteenden för att bryta en negativ utveckling och förebygga framtida problem, inklusive kriminalitet. Antalet genomförda orossamtal har minskat under de senaste åren och

---

initiativ har därför tagits för att göra ett omtag kring arbetssättet.

Fältverksamheten utgör ytterligare en viktig del av det brottsförebyggande arbetet genom att vara närvarande på arenor och under tider där ungdomar vistas, exempelvis i centrum, på och kring skolor samt i olika fritidsmiljöer. Genom sin närvaro skapar fältarna relationer med barn och unga och kan tidigt uppmärksamma oro, konflikter och normbrytande beteenden. Närvaro av trygga vuxna har i sig en brottsdämpande effekt och är avgörande för att unga ska våga ta kontakt och prata innan situationer riskerar att eskalera.

## Enklare att ha mer av kul

 God

Socialnämnden lever upp till den intention som satts upp i strategisk plan där en viktig aspekt är att möjliggöra att människor som tillhör socialnämndens målgrupper får möjlighet att delta i samhällets gemenskap och leva som andra.

Fortsatt arbete med att utveckla verksamheten inom samvaron men även att fortsatt utveckla konceptet kring Senior Torg.

Anhörigstöd bedrivs i form av information och rådgivning, enskilda samtal, aktiviteter och avlösning.

Mötesplatsen Kompassen för den som är i utsatt situation bedrivs i samverkan med Piteå församling.

Mötesplats inom området stöd till funktionsnedsatta anordnas regelbundet på Kaleido, där syftet med mötesplatsen är att erbjuda en arena för gemenskap och delaktighet samt att skapa en trivsamt och inkluderande miljö där brukare, personal och anhöriga kan mötas.

## Insatsområden kopplade till strategin i Utvecklingsprogram 2025-2027

### Utveckling av mötesplatser och anläggningar

 Pågår

Fortsatt arbete med att utveckla Senior Torg som mötesplats där verksamheten under hösten får nya centralt placerade lokaler som kommer att bidra till att kunna förverkliga verksamhetsidén med en central mötesplats för seniorer där förebyggande arbete för ett hälsosamt åldrande står i fokus.

## Enkelt att vara företagare

 Ej bedömt

Socialnämnden har inget prioriterat riktat arbete utifrån strategin utifrån att den inte bedömdes tillräckligt aktuell för socialnämndens uppdrag




## Särskilda uppdrag








Nämnden har inga oavslutade tidsbegränsade särskilda uppdrag.

## Indikatorredovisning

Indikatorer	Utfall kvinnor Mar 2026	Utfall män Mar 2026	Utfall Mar 2026	Målvärde 2026	Utfall Mar 2025
Sjukfrånvaro, % (ackumulerat 12 mån)	9,6 %	6,3 %	9 %	≤5,5 %	9,6 %
Andel heltidstjänster, %	86,1 %	83,4 %	85,6 %	≥95 %	87,6 %
Kvinnors lön i förhållande till mäns lön, %			111,1 %	100 %	109,9 %

## Förvaltningens och avdelningarnas kvalitetsbedömning av grunduppdragen

Grunduppdrag: Verksamhet	Apr 2026
Socialtjänsten	
- Förvaltningsledning	
- Verksamhetsstöd	

<b>Grunduppdrag: Verksamhet</b>	<b>Apr 2026</b>
- Stöd till vuxna	
- Ordinärt boende	
- Hälsa- och sjukvård	
- Särskilt boende för äldre	
- Stöd till vuxna med funktionsnedsättning	
- Stöd till barn och familjer	
- Psykosocialt stöd och daglig verksamhet	

<b>Grunduppdrag: Ekonomi</b>	<b>Apr 2026</b>
Socialtjänsten	
- Förvaltningsledning	
- Verksamhetsstöd	
- Stöd till vuxna	
- Ordinärt boende	
- Hälsa- och sjukvård	
- Särskilt boende för äldre	
- Stöd till vuxna med funktionsnedsättning	
- Stöd till barn och familjer	
- Psykosocialt stöd och daglig verksamhet	

<b>Grunduppdrag: Personal</b>	<b>Apr 2026</b>
Socialtjänsten	
- Förvaltningsledning	
- Verksamhetsstöd	
- Stöd till vuxna	
- Ordinärt boende	
- Hälsa- och sjukvård	
- Särskilt boende för äldre	
- Stöd till vuxna med funktionsnedsättning	
- Stöd till barn och familjer	
- Psykosocialt stöd och daglig verksamhet	



## **§ 48 Månadsrapport april 2026**

Diariennr 26SNI54

### **Beslut**

Socialnämndens arbetsutskott föreslår Socialnämnden godkänna Månadsrapport april 2026.

### **Ärendebeskrivning**

Under året ska månadsrapporter upprättas per mars, april, oktober och november

Syftet med månadsrapporterna är att fortlöpande under året följa upp och styra ekonomi, personal och verksamhet mot fastställda strategier och resursmål

Utifrån styr och ledningssystemet i Piteå kommun sker per april, augusti och december analys och bedömning av strategier och resursmål.

Som underlag till nämndens uppföljning finns förvaltningens uppföljning av verksamhetsplaner på alla nivåer.

### **Yrkanden**

Ruth Rahkola (S): Bifall till Socialtjänstens förslag.

### **Propositionsordning**

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

### **Beslutsunderlag**

- Månadsrapport april 2026
- Månadsrapport Socialnämnden april 2026
- Utkast månadsrapport AU 2026-05-06



**Piteå kommun**

## **Protokollsutdrag**

Socialnämndens arbetsutskott

Datum 2026-05-06

**Paragrafen är justerad**

Tertialrapport 1 2026  
Hälso- och sjukvård  
§82  
26SN40

...



# Tertialrapport I 2026 Hälso- och sjukvård

## Sammanfattning

Intensiv period där framför allt arbetet med sommaren tagit stort utrymme. Sjukfrånvaron fortsätter vara hög på vissa enheter.

Vi fortsätter att ha vakanta tjänster inom området sjuksköterskor särskilt boende för äldre och är nu uppe i cirka 10 vakanta tjänster.

Antalet patienter inom hemsjukvården ligger kvar på en hög nivå på 470 patienter. Därtill kvarstår även ett omfattande hälso- och sjukvårdsuppdrag, vilket innebär att det totala antalet patienter är cirka 510

Inköp av IOT sensorer till särskilt boende för äldre.

Införande av lönetrappa/lönetillägg för sjuksköterskor planeras inom särskilt boende för äldre och nattsjuksköterskor.

Stöld av narkotiska preparat inom särskilt boende för äldre.

Kvalitetsutredare HSL påbörjat sin anställning.

## Ekonomi

Kostnaderna för bemanningspersonal sjuksköterskor är fortsättningsvis en stor utgift även 2026. Under perioden 260101-260430 är det en ökning på drygt 1,7 miljoner jämfört med samma period 2025. Det framför allt sjuksköterskor särskilt boende som står för den största delen men vi har även under innevarande tertial haft inne bemanningspersonal inom hemsjukvården under perioden vilket vi sällan behöver och bakgrunden är sjukskrivningar inom enheten.

Den tendens vi såg under T3 2025, där hjälpmedelskostnaderna började minska, håller i sig. Utvecklingen fortsätter i positiv riktning och första tertialen visar nu på lägre kostnader jämfört med samma period föregående år.

*Särskilda händelser av vikt under perioden, uppföljning av eventuella handlingsplaner, genomförda/påbörjade/planerade aktiviteter för att komma till rätta med eventuella avvikelser.*

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-11-18
Redaktör Processledare		Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>	
Dokumentnamn Tertialrapport mall		Dokumenttyp <b>Blankett</b>	<b>1 (4)</b>

## Kvalitet och patientsäkerhet

### 1. Sammanställning och analys av rapporter (Lex Sara, Lex Maria, avvikelserapporter)

Under perioden är det inrapporterat 46 avvikelser. Det som framför allt sticker ut är läkemedelsstölderna av narkotiska preparat hos nio patienter. Samtliga patienter och deras anhöriga är informerade och händelsen är polisanmäld. Inköp av digitalt låssystem med logg till skåp där dessa läkemedel förvaras är pågående och förväntas vara på plats innan sommaren.

I övrigt är merparten av avvikelserna läkemedelshändelser ex feldelad dosett, ej komplett dospåse. Även avvikelser vid informationsöverföring både internt och vid vårdövergångar. Analysen visar varierande anledningar till avvikelserna att man ex inte följt doseringsunderlag vid läkemedelsdelning eller inte haft följsamhet till interna rutiner för signering, bristande intern och extern informationsöverföring.

Sedvanlig avvikelshantering i respektive enhet.

Tre externa avvikelser har skrivits under perioden.

### 2. Sammanställning och analys synpunkter och klagomål

Inkommit ett klagomål under innevarande tertiäl och det är kopplat till bemötande och klagomålet är hanterat.

### 3. Sammanställning av genomförda egenkontroller under tertialen

Egenkontroller utförda enligt egenkontrollplan.

Inom området basala hygienrutiner uppvisar vi fortsättningsvis ett mycket bra resultat där vi är 100% inom många områden. Områden där det finns förbättringspotential är inom årlig utbildning inom området, enstaka personer brister i handsprit före patientarbete samt även att bli bättre på att påminna varandra om följsamhet till hygienrutinerna.

Verksamheten har fortsatt utmaningar i dokumentationen av samtycken kopplade till skydds- och begränsningsåtgärder. Samtycken saknas ibland eller uppdateras inte i takt med förändrade behov. Det finns därför ett fortsatt behov av att erbjuda utbildning i området för att säkerställa en enhetlig och tydlig dokumentation.

Totala antalet trycksår i verksamheterna har ökat till 68 stycken vilket är bekymrande. Även undvikbara trycksår i egen verksamhet har ökat från 12 till 17 och ökningen är framför allt inom särskilt boende för äldre vi ser ökningen. Vi ser även en succesiv försämring inom verksamheten för trycksår som uppkommit i vår egen verksamhet. I nuläget har vi en trycksårsfrekvens på cirka 5,7% vilket är strax under trycksårsfrekvens för riket som ligger på cirka 6%.

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-11-18
Redaktör Processledare		Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>	
Dokumentnamn Tertiälrapport mall		Dokumenttyp <b>Blankett</b>	<b>2 (4)</b>

Läkemedelsgranskning genomförd.

Arbetet med säker läkemedelshantering har fortsatt på samtliga enheter. Fokus är att stärka följsamheten till lokala läkemedelsinstruktioner, förbättra dokumentation och säkerställa korrekt administrering.

Sammantaget visar tertialet att rutinerna följs i hög grad men det finns återkommande moment som kräver fortsatt systematiskt förbättringsarbete exempelvis korrekt användning av signeringslistor, kontroll av läkemedelslistor innan administrering, bättre regelbundenhet till uppföljning av delegeringar.

#### 4. Sammanställning av genomförda och planerade åtgärder samt effekt av åtgärderna.

Fortsatta utbildningsinsatser inom dokumentation kring skyddsåtgärder för sjuksköterskor inom särskilt boende för äldre är genomförd under perioden. Uppstart av arbetsgrupp på rehab för att förbättra dokumentationen. Det pågår ett arbete i hur vi ska hantera det ökade antalet trycksår i verksamheten men är i skrivande stund inte klart.

#### 5. Åtgärder och analysera effekter gällande följsamhet till samtycken och dokumentation av skyddsåtgärder.

Fortsatta utbildningsinsatser inom dokumentation kring skyddsåtgärder för sjuksköterskor inom särskilt boende för äldre är genomförd under perioden.

Inköp av IOT sensorer (temperatursensorer) till samtliga läkemedelsskåp inne i patienternas lägenheter som mäter temperatur automatiskt vilket kommer både höja kvalitet/följsamhet till rutin samt även förbättra arbetsmiljö för personalen som inte behöver läsa av temperaturen manuellt.

### Arbetsmiljö/kompetensförsörjning

*Särskilda händelser av vikt under perioden, uppföljning av eventuella handlingsplaner, genomförda/påbörjade/planerade aktiviteter rörande arbetsmiljö och kompetensförsörjning.*

Sjukfrånvaron i avdelningen ligger på 8,1% vilket är en minskning med cirka 1%. De enheter som sticker ut negativt är framför allt enhetschefer med drygt 12% frånvaro och rehab 11% men även sjuksköterskor inom hemsjukvård och särskilt boende har höga sjuktal på cirka 8%. Glädjande är att sjukfrånvaron för enhetschefer gått ner med cirka 10%. Vi har enheter som sticker ut positivt och det är sjuksköterskor gruppbostad, nattsjuksköterskor och undersköterskor i hemsjukvården som alla ligger under 1,5% sjukfrånvaro.

En lönetrappa för sjuksköterskor inom särskilt boende införs från 1 juni, som ett led i att stärka attraktiviteten och förbättra kompetensförsörjningen.

Kompetensförsörjningsarbetet fortsätter i samverkan med HR.

En kvalitetsutredare är nu på plats men det är för tidigt att se effekter.

Samarbete med kommunikationsavdelningen pågår för att synliggöra insatser och stärka verksamhetens attraktivitet som arbetsgivare.

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-11-18
Redaktör Processledare		Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>	
Dokumentnamn Tertialrapport mall		Dokumenttyp <b>Blankett</b>	<b>3 (4)</b>

Mot bakgrund av trångboddhet och en otillfredsställande arbetsmiljö i hemsjukvårdens lokaler har ett utvecklingsarbete initierats med målsättningen att omlokalisera hemsjukvårdens verksamhet till Munkbergas lokaler. En styrgrupp har etablerats i samverkan med fastighetsavdelningen för att driva processen vidare.

Kvalitetsutredare HSL påbörjat sin anställning och kommer att ha huvudansvaret för alla hälso- och sjukvårdsavvikelse i socialtjänsten. Detta är främst en insats kopplat till förbättring av arbetsmiljön för legitimerad personal då hanteringen av avvikelser kräver en hel del arbetstid och med denna funktion kan det erbjudas avlastning för personalen.

## Nya socialtjänstlagen

Kort beskrivning av implementeringen av den nya socialtjänstlagen.

## Övriga händelser av särskild vikt under perioden

*Särskilda händelser av vikt under perioden.*

Vi har fått klartecken från HR avdelningen att införa en lönetrappa med lönetillägg inom sjuksköterskor särskilt boende för äldre.

Stöld av narkotiska preparat inom särskilt boende för äldre där det försvunnit narkotiska preparat för 9 personer. Ingen patient har blivit fysiskt drabbad utan man har fått sina mediciner enligt ordination men däremot är dem utsatta för brott i och med stölderna. Patienter och anhöriga informerade och det är gjort en polisanmälan.

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-11-18
Redaktör Processledare	Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>		
Dokumentnamn Tertialrapport mall	Dokumenttyp <b>Blankett</b>	<b>4 (4)</b>	

# Villkor för lönetillägg – sjuksköterskor inom särskilt boende för äldre samt nattsjuksköterskor

## Syfte

Piteå kommun erbjuder ett lönetillägg till sjuksköterskor inom särskilt boende för äldre samt till nattsjuksköterskor. Tillägget syftar till att stärka kompetensförsörjningen samt öka attraktiviteten i att arbeta kvar i verksamheten över tid.

## Omfattning

Lönetillägget gäller för månadsanställda sjuksköterskor inom:

- Särskilt boende för äldre
- Verksamhet natt

## Nivåer för lönetillägg

Lönetillägget avser endast anställningstid inom SÄBO samt verksamhet natt och utgår enligt följande trappa vid heltid:

- Vid nyanställning: **3 000 kr per månad**
- Efter 2 års sammanhängande anställning: **4 000 kr per månad**
- Efter 3 års sammanhängande anställning: **6 000 kr per månad**

För redan anställd personal inom särskilt boende för äldre eller som nattsjuksköterska placeras medarbetaren i trappan utifrån sammanhängande anställningstid i aktuell befattning.

## Tjänstgöringsgrad

Lönetillägget utgår i proportion till tjänstgöringsgrad.

Exempel:

- 100 % tjänstgöring = 100 % tillägg
- 75 % tjänstgöring = 75 % tillägg

## Villkor för att erhålla tillägget

För att lönetillägget ska utgå krävs att medarbetaren:

- Innehar aktuell befattning inom särskilt boende för äldre eller som nattsjuksköterska.
- Arbetar enligt fastställd arbetstidsmodell för befattningen (34,2 timmar/vecka för natt respektive 38,25 timmar/vecka för dag/kväll/helg).
- Har schemalagd tjänstgöring som innefattar arbete på obekvämlig arbetstid.

## Frånvaro

Frånvaro som föräldraledighet, tjänstledighet samt studieledighet som överstiger tre månader under ett kalenderår medför att kvalificeringstiden i lönetilläggets trappa pausas motsvarande frånvaroperioden.

## Förändring av anställning

Lönetillägget upphör:

- Vid byte av befattning eller verksamhet där villkoren inte längre uppfylls.
- Om medarbetaren inte längre uppfyller ovanstående villkor.

## Avvikelse

Avvikelse från dessa riktlinjer beslutas av ansvarig chef i samråd med HR och ska dokumenteras särskilt.

## Giltighet och utvärdering

Lönetillägget gäller från och med ..... till och med ..... (Välj datum)

Uppföljning och utvärdering av tilläggets effekter sker två gånger per år, vår och höst. Utvärdering sker alltid i samarbete med HR och facklig representant. Efter varje del utvärdering fattas beslut om eventuell fortsatt tillämpning eller upphörande.

En slutlig utvärdering genomförs under hösten 2031, varefter beslut fattas om eventuell fortsatt tillämpning eller upphörande.

Namn.....

Personnummer.....

Ska få.....kr i tillägg per månad

Piteå datum .....

.....  
*Namn*

.....  
*Befattning*

Kopia lämnas till medarbetaren  
Dokument skickas i e-tjänst (Ärende gällande anställning) till Lönecenter.



## **§ 50 Tertiärrapport I 2026 Hälsa- och sjukvård**

Diarienumr 26SN40

### **Beslut**

Socialnämndens arbetsutskott tar del av informationen.

### **Ärendebeskrivning**

Intensiv period där framför allt arbetet med sommaren tagit stort utrymme.

Sjukfrånvaron fortsätter vara hög på vissa enheter.

Vi fortsätter att ha vakanta tjänster inom området sjuksköterskor särskilt boende för äldre och är nu uppe i cirka 10 vakanta tjänster.

Antalet patienter inom hemsjukvården ligger kvar på en hög nivå på 470 patienter. Därtill kvarstår även ett omfattande hälso- och sjukvårdsuppdrag, vilket innebär att det totala antalet patienter är cirka 510

Inköp av IOT sensorer till särskilt boende för äldre.

Införande av lönetrappa/lönetillägg för sjuksköterskor planeras inom särskilt boende för äldre och nattsjuksköterskor.

Stöld av narkotiska preparat inom särskilt boende för äldre.

Kvalitetsutredare HSL påbörjat sin anställning.

### **Beslutsunderlag**

- Tertiärrapport I 2026 Hälsa- och sjukvård
- Tertiärrapport I 2026 Hälsa- och sjukvård


**Paragrafen är justerad**

Yttrande om granskning  
av socialnämndens  
anställningsförfarande

§83

26SN28

...

A decorative graphic on the left side of the page consists of a large blue triangle pointing right, and a cluster of smaller triangles in shades of grey, green, and blue, arranged in a grid-like pattern that tapers to the right.

# Granskning av socialnämndens anställningsförfarande

**Rapport**

Piteå kommun

2026-03-23

Antal sidor 16

# 1 INNEHÅLLSFÖRTECKNING

---

<b>2</b>	<b>Sammanfattning</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Bakgrund</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Syfte, revisionsfrågor och avgränsning</b>	<b>5</b>
4.1	<i>Avgränsning och ansvarig styrelse/nämnd/fullmäktigeberedning</i>	6
<b>5</b>	<b>Revisionskriterier</b>	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Metod</b>	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>Resultat av granskningen</b>	<b>7</b>
7.1	<i>Ansvar och uppgiftsfördelning</i>	7
7.1.1	Styrande förutsättningar	7
7.1.2	Socialnämndens uppgiftsfördelning	7
7.1.3	Kommungemensamt arbetssätt	8
7.1.4	Bedömning	10
7.2	<i>Anställning av nya medarbetare</i>	10
7.2.1	Behovsanalys	10
7.2.2	Kravspecifikation	11
7.2.3	Annonsering av tjänster	12
7.2.4	Referenstagning	12
7.2.5	Säkerställande av följsamhet till rutinerna	12
7.2.6	Stickprovskontroll	13
7.2.7	Bedömning	14
<b>8</b>	<b>Samlad bedömning och rekommendationer</b>	<b>16</b>

## 2 SAMMANFATTNING

Azets Revision & Rådgivning har fått i uppdrag av Piteå kommuns revisorer att översiktligt granska socialnämndens anställningsförfarande. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2025.


Syftet med granskningen har varit att bedöma om socialnämnden har en ändamålsenlig process för beslut om anställning.

**Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att socialnämnden endast delvis har en ändamålsenlig process för beslut om anställning.**

Bakgrunden till vår samlade bedömning är bland annat det finns en kommunövergripande anställningsprocess, vilken socialnämndens förvaltning utgår från. Däremot bedömer vi att det finns behov av att socialnämnden tydliggör ansvar och mandat kring beslut om anställning.

Granskningen indikerar på att det finns avvikelser i dokumenteringen av processens olika delar samt brister i följsamhet till den kommunövergripande rutinen. Granskningen tyder på att det sällan finns tillräckliga resurser för att efterleva den kommungemensamma anställningsprocessen till fullo.

I det följande redovisas våra samlade bedömningar av respektive revisionsfråga.

<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> <span>Nej</span> <span>Endast delvis</span> <span>I allt väsentligt</span> <span>Ja</span> </div> 	
Revisionsfråga	Bedömning
Finns det en tydlig och dokumenterad ansvarsfördelning i anställningsprocessen?	Endast delvis
Har socialnämnden tillsett att det genomförs behovsanalyser innan en rekryteringsprocess inleds?	Endast delvis
Har socialnämnden tillsett att anställningsförfaranden utgår från en kravspecifikation?	Endast delvis
Har socialnämnden säkerställt att kraven i publicerade annonser överensstämmer med de krav som anges i utarbetade kravspecifikationer?	Endast delvis
Har socialnämnden säkerställt att det genomförs referenstagningar?	Endast delvis

*För närmare beskrivning av bakgrunden till våra bedömningar hänvisar vi till respektive avsnitt i revisionsrapporten.*

Utifrån resultatet av granskningen rekommenderas socialnämnden att:

- Tydliggöra ansvar och mandat för beslut om anställningar, se avsnitt 7.1.4.
- Överväga att tydliggöra den kommungemensamma rutinen för rekrytering på förvaltningsnivå i syfte att anpassa processen mer till förvaltningens behov, se avsnitt 7.2.7.
- Tillse att behovsanalyser, kravspecifikationer, annonser och referenstagning sker i enlighet med den kommungemensamma rutinen, 7.2.7.

Därutöver rekommenderas kommunstyrelsen att:

- Tillse att den kommungemensamma anställningsprocessen dokumenteras i enlighet med kommunfullmäktiges styr- och ledningssystem, se avsnitt 7.1.4.

### 3 BAKGRUND

---

Azets Revision & Rådgivning har fått i uppdrag av Piteå kommuns revisorer att översiktligt granska socialnämndens anställningsförfarande. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2025.

Enligt diskrimineringslag (2008:567) ska arbetsgivare bedriva ett arbete med aktiva åtgärder inom ramen för sin verksamhet. Aktiva åtgärder avser ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter. Detta arbete ska bland annat omfatta rekrytering och befordran.

Det framgår av Piteå kommuns reglemente för styrelse och nämnder<sup>1</sup> att nämnderna är anställningsmyndighet för personal vid deras respektive förvaltning, med undantag för förvaltningschef. Kommunstyrelsen har ett strategiskt övergripande ansvar för kompetensförsörjningsfrågor och utveckling inom personalområdet. Kommunstyrelsen gör gällande i riktlinjer för kompetensförsörjning<sup>2</sup> att all rekrytering i kommunen ska utgå från kompetensbaserad rekryteringsmetod.

I Piteå kommun finns det en kommunövergripande rutin för rekrytering<sup>3</sup>, vilken ska följas vid rekrytering av en anställning som är sex månader eller längre. Rutinen gör gällande för hur anställningsförfarandet ska se ut i kommunen från och med att ett behov har uppstått till och med anställning av en medarbetare eller avslutning av processen.

Av kommunfullmäktiges delårsrapport per augusti år 2025<sup>4</sup> framgår att det är fortsatt svårt att rekrytera baspersonal inom vård- och omsorgen. Det uppges att det inte har varit möjligt att tillsätta ett flertal tjänster. Vad gäller fysioterapi, arbetsterapi och sjuksköterskor har socialförvaltningen noterat både färre ansökningar och anställningar.

Med anledning av att socialnämnden har identifierat brister i möjligheten till att anställa nya medarbetare har revisorerna bedömt att det finns anledning att granska nämndens anställningsförfarande.

### 4 SYFTE, REVISIONSFRÅGOR OCH AVGRÄNSNING

---

Syftet med granskningen har varit att bedöma om socialnämnden har en ändamålsenlig process för beslut om anställning.

Granskningen avser besvara följande revisionsfrågor:

- Finns det en tydlig och dokumenterad ansvarsfördelning i anställningsprocessen?
- Har socialnämnden tillsett att det genomförs behovsanalyser innan en rekryteringsprocess inleds?

---

<sup>1</sup> Reglemente för styrelse och nämnder. Kommunfullmäktige 2025-10-27, § 255.

<sup>2</sup> Riktlinjer för kompetensförsörjning. Kommunstyrelsen 2021-05-03, § 113.

<sup>3</sup> Rutin för rekrytering i Piteå kommun. 2025-06-03.

<sup>4</sup> Delårsrapport augusti 2025. Kommunfullmäktige 2025-10-27, § 252.

- Har socialnämnden tillsett att anställningsförfaranden utgår från en kravspecifikation?
- Har socialnämnden säkerställt att kraven i publicerade annonser överensstämmer med de krav som anges i utarbetade kravspecifikationer?
- Har socialnämnden säkerställt att det genomförs referenstagningar?

#### 4.1 AVGRÄNSNING OCH ANSVARIG NÄMND

Granskningen har avgränsats till socialnämnden och till anställningar av baspersonal inom vård- och omsorg samt inom områdena fysioterapi, arbetsterapi och sjuksköterskor. Denna granskning är avgränsad till anställningar genomförda från och med juli månad år 2025.

## 5 REVISIONSKRITERIER

---

I granskningen har revisionskriterierna utgjorts av:

- 6 kap. 6 § kommunallagen (2017:725), KL
- Diskrimineringslag (2008:567)
- Reglemente för styrelse och nämnder

## 6 METOD

---

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av bland annat reglemente för styrelse och nämnder, delegationsbestämmelser för socialnämnden och rutin för rekrytering.
- Intervjuer har genomförts med ett urval av enhetschefer inom socialförvaltningen och rekryteringspartner.
- Skriftliga svar på frågor från representanter för Vision.
- Stickprovsvisa kontroll av sju anställningsprocesser. Syftet med stickprovskontrollen var att granska om socialnämnden säkerställt en följsamhet till kommunens rutiner. I kontrollen har vi inkluderat samtliga anställningar av sjuksköterskor och inom områdena fysioterapi och arbetsterapi som genomförts under perioden 1 juli år 2025 till och med 1 januari år 2026.

De bedömningar som avlämnas i granskningen har utgått ifrån följande bedömningsnivåer.

Nej                      Endast delvis                      I allt väsentligt                      Ja



Samtliga intervjuade har givits möjlighet att faktakontrollera rapporten.

## 7 RESULTAT AV GRANSKNINGEN

---

### 7.1 ANSVAR OCH UPPGIFTSFÖRDELNING

#### 7.1.1 Styrande förutsättningar

Det framgår av reglemente för styrelse och nämnder<sup>5</sup> att kommunstyrelsen har ett strategiskt övergripande ansvar för kompetensförsörjningsfrågor och utveckling inom personalområdet. Det framgår vidare att nämnderna är anställningsmyndighet för personal vid dess förvaltning. Med anledning av detta är nämnderna ansvarig för personalfrågor, inklusive arbetsmiljöfrågor, inom sina respektive verksamhetsområden med undantag av de frågor som kommunstyrelsen ansvarar för.

Justitieombudsmannen har tidigare uttalat sig kring att ett landsting (region) hade, med undantag för vissa chefsbefattningar, behandlat anställningsbeslut som ren verkställighet.<sup>6</sup> Justitieombudsmannens bedömning var att landstinget hade förskjutit gränsen mellan vad som i rättsligt hänseende är "beslut", respektive "ren verkställighet" på ett sätt som går längre än vad som i förarbetsuttalandena till kommunallag (1991:900)<sup>7</sup> förutsattes kunna ske. I propositionen till den äldre kommunallagen anges det att åtgärder som inte kan anses som beslut i lagens mening utan är av rent förberedande eller rent verkställande art omfattas inte av anmälningsskyldigheten. Justitieombudsmannens slutsats var att kommunallagens bestämmelser om delegation och överklagande som regel är tillämpliga när det gäller beslut om anställningar. Justitieombudsmannen såg allvarligt på att landstinget i fråga om de flesta anställningsbeslut inte följer kommunallagens reglering beträffande delegationsbeslut.

I regeringens proposition till ny kommunallag<sup>8</sup> anges det att beslut kännetecknats av att det bland annat föreligger alternativa lösningar och att beslutsfattaren måste göra vissa överväganden eller bedömningar. Vad gäller ren verkställighet får det inte finnas utrymme för självständiga bedömningar. Det anges inte vara helt klart var den exakta gränsen går mellan beslut som kräver delegering och sådana åtgärder som anses vara ren verkställighet. Det framgår vidare att bedömningen av vad som utgör ett beslut av rent verkställande art ska tolkas restriktivt så att möjligheterna till att överklaga besluten inte begränsas genom den praktiska tillämpningen.

#### 7.1.2 Socialnämndens uppgiftsfördelning

Av socialnämndens delegationsordning<sup>9</sup> framgår beskrivningar av skillnader mellan delegationsbeslut och verkställighet. Det beskrivs bland annat att det saknas utrymme för

---

<sup>5</sup> Reglemente för styrelse och nämnder. Kommunfullmäktige 2025-10-27, § 255.

<sup>6</sup> Fråga om ett landstings handläggning av beslut om anställningar. Landstinget hade, med undantag för vissa chefsbefattningar, behandlat anställningsbeslut som ren verkställighet, vilket medfört att landstinget i fråga om ett stort antal anställningsbeslut inte följt kommunallagens (1991:900) reglering beträffande delegationsbeslut. Justitieombudsmannen 2009-10-19. Diarienummer: 448-2008.

<sup>7</sup> Regeringens proposition 1990/91:117. 1991-03-07.

<sup>8</sup> Regeringens proposition 2016/17:171. 2017-04-06.

<sup>9</sup> Delegationsbestämmelser för socialnämnden. Socialnämnden 2025-11-27, § 198.

självständiga bedömningar när det handlar om verkställighet. Exempel som anges är avgiftsdebitering enligt fastställd taxa eller inköp enligt ramavtal. Även lönesättning, attest och övrig personaladministration anges som verkställighet.

I socialnämndens delegationsordning anges det inte vilken/vilka funktioner som har delegation på beslut om anställning.

Det uppges vid intervju att det har uppfattats som att kommunstyrelsens delegering av rätten till att fatta beslut om anställning har varit tillräckligt. Det framgår av kommunstyrelsens delegationsordning<sup>10</sup> att den gäller för anställda på kommunledningsförvaltningen samt förtroendevalda i kommunstyrelsen. Det uppges vidare vid intervju att denna fråga har lyfts med kommunjurist under granskningens genomförande.

Vid intervju beskrivs att chefer i socialförvaltningen kan få stöd av det kommungemensamma rekryteringsteamet vid behov.

Det uppges vid intervju att det inte har utarbetats några verksamhetsspecifika stödjande dokument avseende anställningsprocessen inom socialförvaltningen. Det framförs vid intervju att socialförvaltningen använder sig av kommungemensamma styrande och stödjande dokument.

### 7.1.3 Kommungemensamt arbetssätt

#### *Kompetensbaserat arbete*

Kommunstyrelsen har beslutat om en riktlinje för personalpolitiken<sup>11</sup>, vilken gör gällande att kommunen ska följa diskrimineringslagstiftningen och tillämpa kompetensbaserad rekrytering.

Det uppges vid intervju att arbetet med kompetensbaserad rekrytering tydliggörs i den kommunövergripande rutinen för rekrytering. Rutinen ska bidra till att förvaltningarna efterlever det som anges i kommunstyrelsens riktlinje för personalpolitiken om anställning. Det framgår inte av rutinen vilken instans som beslutat om att fastställa denna. I kommunfullmäktiges styr- och ledningssystem<sup>12</sup> finns inte "rutin" angivet som ett styrande dokument som kan vara kommunövergripande. Däremot anges det att en förvaltning kan behöva hjälp i form av stödjande dokument som till exempel rutiner. Dokument av sådan typ uppges inte vara styrande dokument. I styr- och ledningssystemet anges det till exempel att en "anvisning" kan vara ett kommunövergripande styrande dokument. En anvisning ska beslutas av kommundirektör.

Vid intervju uppges det att rutinen fungerar som ett styrande dokument i praktiken. Rutinen för rekrytering finns även publicerad på kommunens intranät. Det framförs vidare vid intervju att det finns instruktionsfilmer till ett flertal delar av processen som anges i rutinen.

---

<sup>10</sup> Delegationsbestämmelser för kommunstyrelsen. Kommunfullmäktige 2025-11-10, § 288.

<sup>11</sup> Riktlinjer för personalpolitik. Kommunstyrelsen 2023-03-06, § 32.

<sup>12</sup> Piteå kommuns styr- och ledningssystem. Kommunfullmäktige 2024-06-24, § 148.

I rutinen anges det att det kompetensbaserade arbetssättet ska motverka effekten av ytliga kategoriseringar, fördomar och förutfattade meningar. Det uppges att denna process ska bidra till att kommunen rekryterar personer med rätt kompetens i förhållande till verksamhetens behov idag och/eller i framtiden.

### ***Processens olika steg***

Det anges i rutinen att denna ska följas om behovet av en ny medarbetare är längre än sex månader. Av rutinen framgår beskrivningar av processens efterföljande steg:

- 1) Behovsanalys
- 2) Kravspecifikation
- 3) Annonsering
- 4) Mottagning av ansökningar
- 5) Urval
- 6) Intervju
- 7) Referens
- 8) Kontroller innan erbjudande om anställning (utdrag från belastningsregister för en del tjänster, arbetstillstånd om kandidaten är tredjelandsmedborgare och kontroll av ID-handling och körkort<sup>13</sup>)
- 9) Erbjudande om anställning
- 10) Introduktion

Rutinen gör även gällande att den som ska anställa någon måste undersöka om det finns någon medarbetare som är aktuell för omplacering eller företrädesrätt<sup>14</sup>. Detta ska ske genom kontakt med kommunens rekryteringsteam eller HR-partner.

I rutin för rekrytering anges det att berörda fackförbund ska delta i processen fram till och med urvalet. Fackliga representanter ska således inte delta i intervjuer och referenstagning. Vid intervju uppges det att HR-funktionen uppmuntrar rekryterande chef till att kontakta berört fackförbund och efterfråga en representant. Det uppges även att cheferna uppmuntras till att bjuda in till urvalsmöte inför intervju. Det anges i skriftliga svar att fackliga representanter upplever att de bjuds in för att vara med i urval och intervjuer.

### ***HR-funktionens stödjande funktion***

Det anges vid intervju att den kommunövergripande HR-funktionen i kommunen tidigare genomfört samtliga nyanställningar. Detta ska ändrats under år 2024 då uppgiften omfördelats till cheferna i organisationen.

Enligt rutinen kan funktionen HR-partner fungera som stöd vid tidigare beskrivna delar av processen. Vid intervju uppges det även finns ett kommungemensamt rekryteringsteam bestående av två medarbetare som kan stödja cheferna i processens samtliga delar. För att få stöd från rekryteringsteamet kan cheferna skicka ett mejl till teamets funktionsbrevlåda där de ska beskriva sitt behov av stöd i kommande process.

---

<sup>13</sup> Denna kontroll ska genomföras från och med 2025-11-01.

<sup>14</sup> I enlighet med lag (1982:80) om anställningsskydd.

Det uppges vid intervju att rekryteringsteamet erbjuder det stöd som cheferna efterfrågar. HR-funktionen framför vid intervju att de inte har identifierat någon önskan eller något behov av ytterligare stöd. Vid intervju med ett urval av enhetschefer uppges det att cheferna önskar ett mer omfattande stöd i arbetet med att anställa nya medarbetare med anledning av hög arbetsbelastning.

#### 7.1.4 Bedömning

Vår bedömning är att det **endast delvis** finns en tydlig och dokumenterad ansvarsfördelning i anställningsprocessen.

Vi kan konstatera att kommunstyrelsen har beslutat om att kompetensbaserad rekrytering ska tillämpas i kommunen genom riktlinjer för personalpolitik. Vi bedömer att arbetet med kompetensbaserad rekrytering tydliggörs i en rutin, vilket inte klassificeras som ett styrande dokument i kommunen. Med anledning av detta bedömer vi att rutinens styrande förmåga för andra nämnders förvaltningar är otydlig, även om det uppges att rutinen fungerar som ett styrande dokument i praktiken på socialförvaltningen. Vad gäller rutinen i sig bedömer vi att denna anger kommunens kompetensbaserade process för att anställa nya medarbetare.

Vad gäller anställningar inom socialnämnden kan vi konstatera att nämnden inte har delegerat rätten till att fatta beslut om anställning. Med anledning av Justitieombudsmannens uttalande, det som finns angivet om ren verkställighet i regeringens proposition samt att nämnderna i kommunen är anställningsmyndighet och ansvarig för personalfrågor, inklusive arbetsmiljöfrågor, inom sina respektive verksamhetsområden bedömer vi att socialnämnden bör delegera rätten till att fatta beslut om anställning. Vi bedömer att socialnämnden behöver tillse att det finns en tydlig och dokumenterad ansvarsfördelning för att kunna säkerställa följsamhet till kommungemensamma rutiner.

## 7.2 ANSTÄLLNING AV NYA MEDARBETARE

### 7.2.1 Behovsanalys

Enligt rutinen ska den som genomför en rekrytering genomföra en behovsanalys då det inte självklart att behovet kommer att vara likadant längre fram i tiden. Det beskrivs att förändringar i samhället/organisationen samt ändrade krav från kunder/brukare är sådant som kan påverka behovet.

I mallen för behovsanalys och kravspecifikation<sup>15</sup> anges det två områden för behovsanalysen:

---

<sup>15</sup> Dokumentnamn och datering saknas.

- 1) Beskrivning av framtida behov: här kan det till exempel anges om personalbehovet kan lösas på andra sätt än nyanställning samt vilket behov som finns utifrån verksamhetens mål.
- 2) Den nya tjänstens arbetsuppgifter, mål och ansvar: här kan det anges vilket ansvar som ska ingå i tjänsten samt vilken kompetens som finns i dagsläget och vad som behöver kompletteras.

Vid intervju förmedlas en upplevelse om att det sällan är nödvändigt eller att det finns tillräckligt med resurser för att genomföra och dokumentera en behovsanalys inför inledande av processen. Det beskrivs att det vanligen inte finns andra möjligheter att lösa behovet än att nyanställa. För befattningar som har ett ofta återkommande anställningsbehov uppges det vid intervju att en dokumenterad behovsanalys sällan är nödvändig. Vad gäller resurser uppges det att chefer sällan har tillräckligt med tid för att fullt ut genomföra och dokumentera en behovsanalys. Det beskrivs att arbetsuppgifter med mer direkt påverkan på den dagliga driften av verksamheten alltid måste prioriteras före arbetsuppgifter av denna typ.

### **7.2.2 Kravspecifikation**

Den kommungemensamma rutinen gör gällande att det ska utarbetas en kravspecifikation om den som ska rekrytera har konstaterat att det finns ett rekryteringsbehov utifrån behovsanalysen. Kravspecifikationen uppges utgöra grunden för annonsutformning, urval och intervjuer.

Enligt rutinen ska kravspecifikationen utarbetas i ett digitalt rekryteringssystem. Det beskrivs att den som genomför rekryteringen ska välja ut tre eller fyra kompetenser som är relevanta för tjänsten. Däremot uppges det att en del tjänster redan har en utarbetad kompetensmall i systemet.

I mallen för behovsanalys och kravspecifikation anges följande områden för kravspecifikationen:

- 1) Utbildning
- 2) Erfarenhet
- 3) Kunskapskrav
- 4) Personliga egenskaper utifrån kompetensmodellen
- 5) Övriga krav

Av mallen framgår exempel på personliga egenskaper och färdigheter.

Vid intervju uppges det att kravspecifikationen för sjuksköterskor och befattningar inom områden som till exempel fysioterapi och arbetsterapi sällan skiljer sig åt. Med anledning av detta samt tidsbrist används vanligen kravspecifikationer från tidigare anställningar av samma befattningstyp.

### **7.2.3 Annonsering av tjänster**

Enligt den kommungemensamma rutinen för rekrytering ska kravspecifikationen utgöra underlag för utformning av annonsen. Utarbetandet av själva annonsen ska ske i det digitala rekryteringssystemet.

Vid intervju uppges det att annonser för sjuksköterskor och befattningar inom områden som till exempel fysioterapi och arbetsterapi sällan skiljer sig åt. Med anledning av detta samt tidsbrist används vanligen annonser från tidigare anställningar av samma befattningstyp.

Det beskrivs i rutinen att kommunens rekryteringsteam eller kommunikatör på berörd förvaltning kan stödja den som ska utarbeta en annons genom att "putsas" texten, vid behov. Det uppges vara rekryteringsteamet som ska publicera samtliga annonser för att säkerställa att lag (1982:80) om anställningsskydd och rätten till omplacering efterlevs. Innan annonsen publiceras ska även fackliga representanter givits möjlighet att delge sina synpunkter.

Det uppges vid intervju att HR-funktionen uppmantrar rekryterande chef att skicka med annonsunderlag till fackliga företrädare vid förfrågan om facklig representant i processen. Det anges i skriftliga svar att fackliga representanter upplever att de sällan blir tilldelad möjlighet att läsa tilltänkt annons innan publicering.

### **7.2.4 Referenstagning**

Enligt den kommungemensamma rutinen för rekrytering ska referenser tas på de kandidater som kan vara aktuella för tjänsten. Det uppges att referenstagningen, i huvudsak, ska ske via ett digitalt referenssystem.

Vi har tagit del av skrämbilder från det digitala referenssystemet som visar mallen för referenstagning som ska användas inom vård och omsorg. Mallen består av 13 frågor, däribland hur personens prestation stod i förhållande till andra som utförde samma arbete, hur personens samarbetsförmåga bedöms vara samt hur personens bemötande mot kunder/brukare upplevdes vara.

Rutinen för rekrytering gör gällande att det i undantagsfall är möjligt att genomföra referenstagning på annat sätt. Vid intervju beskrivs att referenstagningen via telefonsamtal är en vanlig metod. Det uppges inte finnas något bestämt sätt för att dokumentera referenstagning som sker via telefon.

Det uppges i rutinen att det bör tas minst två referenser per kandidat, varav minst en ska vara en chef. Om kandidaten tidigare arbetat eller fortfarande arbetar i kommunen ska interna referenser alltid tas.

### **7.2.5 Säkerställande av följsamhet till rutinerna**

Det anges vid intervju att det inte genomförs några specifika kontroller eller uppföljningar som syftar till att säkerställa följsamhet till den skriftliga rutinen för rekrytering. Däremot uppges det finnas några inbyggda kontroll- och kvalitetssäkrande funktioner i den kommungemensamma processen. Bland annat ska det inte vara möjligt att anställa någon i

kommunen utan att registrera detta som ett anställningsärende i det digitala verktyget. Det framförs vidare att detta verktyg administreras av den kommungemensamma HR-funktionen, vilket medför att HR har översyn av samtliga ärenden. Samtliga anställningsannonser publiceras även av HR-funktionen. Detta beskrivs utgöra en kontroll av annonsens utformning och till viss del hur denna överensstämmer med den ifyllda kravspecifikationen.

### 7.2.6 Stickprovskontroll

Inom ramen för denna granskning har vi genomfört en stickprovskontroll av samtliga anställningar inom områden fysioterapi, arbetsterapi och sjuksköterskor som har genomförts under perioden 1 juli år 2025 till och med 1 januari år 2026. För anställningarna som inkluderats i stickprovskontrollen har vi begärt följande underlag:

- 1) Behovsanalys
- 2) Kravspecifikation
- 3) Publicerad annons
- 4) Dokumentation av referenstagning

Utifrån erhållna underlag har vi kontrollerat om det finns en dokumenterad behovsanalys, om det finns en dokumenterad kravspecifikation, om den publicerade annonsen överensstämmer med kravspecifikationen samt om det har genomförts referenstagning.

Urvalet består av sju anställningsärenden som totalt sett innehåller tio tjänster:

Se sammanställning av stickprovskontrollen nedan.

Tabell 1. Stickprovskontroll.

Dokumenterad behovsanalys	Dokumenterad kravspecifikation	Annons överensstämmer med kravspecifikation	Dokumenterad referenstagning
Nej	Ja	Nej. I annons anges det att personen gärna har vidareutbildning. Personliga egenskaper är inte helt överensstämmande.	Ja
Nej	Ja	Nej. Anges fler personliga egenskaper i annonsen. Anges även i annons att ytterligare utbildning är meriterande samt krav på B-körkort.	Nej
Nej	Ja	Nej. I annons anges det att vidareutbildning är meriterande.	Nej
Nej	Ja	Nej. I annons anges det att personen gärna har specialisering. Framgår inte av annons att erfarenhet inom äldreomsorgen är meriterade. Personliga egenskaper är inte helt överensstämmande.	Uppges finnas. Ej tagit del av underlag.
Nej	Ja	Nej. I kravspecifikationen anges det som önskvärt med erfarenhet från liknande uppgifter, ej i annons. Personliga egenskaper är inte helt överensstämmande. Kravspecifikationen anger inte B-körkort som krav.	Ja

Nej	Nej	Kravspecifikation finns ej.	Ja
Nej	Ja	Nej. I annons anges det att vidareutbildning är meriterande. Anges inte att erfarenhet är ett krav utan att det kan vara meriterande. Krav på B-körkort anges inte i kravprofilen. Personliga egenskaper är inte helt överensstämmande.	Ej tillämpligt*

*Källa: interna underlag.*

*\*Ingen ansökte till tjänsten*

Vi noterar i genomförd stickprovskontroll att det inte finns någon dokumenterad behovsanalys i något av de utvalda ärendena. Vår stickprovskontroll är baserad på underlag som är lagrade i det digitala rekryteringsverktyget, vilket innebär att det kan finnas dokumenterade behovsanalyser hos den berörda chefen.

I stickprovskontrollen noterar vi att det finns avvikelser mellan den dokumenterade kravspecifikationen och den publicerade annonsen i samtliga fall. Avvikelserna handlar om ska-krav, vad som anges vara meriterande och personliga egenskaper.

Vad gäller referenser har vi tagit del av digitala referenser i tre ärenden. Det uppges även finnas digitala referenser i ytterligare ett ärende men vi har inte tagit del av underlag för detta. Vår stickprovskontroll är baserad på underlag som är lagrade i det digitala rekryteringsverktyget, vilket innebär att det kan finnas dokumenterade referenstagningar hos den berörda chefen. Det uppges även vid intervju att det kan tas referenser genom telefonsamtal.

### 7.2.7 Bedömning

Vår bedömning är att socialnämnden **endast delvis** tillsett att det genomförs behovsanalyser innan en rekryteringsprocess inleds.

Vår bedömning är att socialnämnden **endast delvis** tillsett att anställningsförfaranden utgår från en kravspecifikation.

Vår bedömning är att socialnämnden **endast delvis** säkerställt att kraven i publicerade annonser överensstämmer med de krav som anges i utarbetade kravspecifikationer.

Vår bedömning är att socialnämnden **endast delvis** säkerställt att det genomförs referenstagningar.

Vår bedömning baseras på att det finns en kommunövergripande rutin som ska tillämpas vid anställningar som ska vara längre än sex månader. Vi bedömer att rutinens styrande förmåga för andra nämnders förvaltningar är otydlig, även om det uppges att rutinen fungerar som ett styrande dokument i praktiken på socialförvaltningen. I rutinen framgår beskrivningar för hur behovsanalyser, kravspecifikationer, annonser och referenstagningar

ska genomföras. Vi bedömer att rutinen tydliggör ovan nämnda delar av anställningsprocessen. I processen finns det även några inbyggda kontroller som har en kvalitetssäkrande funktion i delar av processen. Däremot tyder våra intervjuer på att det sällan finns tillräckliga resurser för att efterleva rutinen till fullo. Intervjuerna tyder även på att den kommungemensamma processen inte alltid är helt tillämplig på anställningar inom socialförvaltningen. Vår stickprovskontroll indikerar även på att det finns avvikelser i dokumenteringen av processens olika delar. Vi bedömer att stickprovskontrollens resultat tyder på att det finns brister i följsamhet till den kommunövergripande rutinen. Däremot vill vi framhålla att vår stickprovskontroll är baserat på ett mindre urval och är således inte representativ för samtliga ärenden inom nämndens verksamhet.

## 8 SAMLAD BEDÖMNING OCH REKOMMENDATIONER

---

Syftet med granskningen har varit att bedöma om socialnämnden har en ändamålsenlig process för beslut om anställning.

**Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att socialnämnden endast delvis har en ändamålsenlig process för beslut om anställning.**

Se inledning samt respektive rapportkapitel för en mer detaljerad beskrivning.

Utifrån resultatet av granskningen rekommenderas socialnämnden att:

- Tydliggöra ansvar och mandat för beslut om anställningar, se avsnitt 7.1.4.
- Överväga att tydliggöra den kommungemensamma rutinen för rekrytering på förvaltningsnivå i syfte att anpassa processen mer till förvaltningens behov, se avsnitt 7.2.7.
- Tillse att behovsanalyser, kravspecifikationer, annonser och referenstagning sker i enlighet med den kommungemensamma processen, 7.2.7.

Därutöver rekommenderas kommunstyrelsen att:

- Tillse att den kommungemensamma anställningsprocessen dokumenteras i enlighet med kommunfullmäktiges styr- och ledningssystem, se avsnitt 7.1.4.

Datum som ovan

Azets Revision & Rådgivning AB

Pär Koyanagi-Gustafsson

*Certifierad kommunal revisor*

Liam Alldén

*Verksamhetsrevisor*



## Behovsanalys

Tjänstens titel	
Avdelning/ enhet	

### Beskrivning av framtida behov

Exempel på frågor du kan ställa dig:

- Vilka förändringar kommer att ske i verksamheten framöver?
- Kan personalbehovet lösas genom tex. omfördelning av arbetsuppgifter, ändrad organisation eller förflyttning?
- Vilka behov finns utifrån verksamhetens mål?
- Vilka är de strategiskt viktiga områdena nu och på sikt och finns kompetens för det?

### Den nya tjänstens arbetsuppgifter, mål och ansvar

Exempel på frågor du kan ställa dig:

- Vilket ansvar innebär tjänsten?
- Vilken kompetens finns och vad behöver kompletteras?



## Kravspecifikation

### **Utbildning**

*Vilka utbildningskrav finns, eller finns annan relevant utbildning/ erfarenhet som bedöms likvärdig?*

### **Erfarenhet**

*Vilka krav och önskemål finns när det gäller branscherfarenhet eller liknande?*

*Tänk på att precisera vad som är SKA-krav och BÖR-krav.*

### **Kunskapskrav**

*Finns det andra krav?  
Tex. språk, kunskap om specifika datasystem eller någon annan specialistkunskap?*

*Tänk på att precisera vad som är SKA-krav och BÖR-krav.*



### **Personliga egenskaper utifrån kompetensmodellen**

*Lämpligt att definiera 3 - 4 egenskaper som är viktiga för tjänsten. (se kompetensmodell på sid 3 - 6)*

*I Piteå kommun har vi en gemensam grund för ledarskapet. Om du rekryterar en chef ska därför följande tre egenskaper alltid ingå i kompetensprofilen:*

- Tydlig
- Ledarskap
- Helhetssyn

### **Övriga krav**

*Här beskrivs övriga krav och andra praktiska förutsättningar.*

*Tex. körkort.*



## Kompetensmodell

I Piteå kommun använder vi kompetensbaserad rekryteringsmetod vilket kortfattat innebär att vi ska efterfråga relevanta egenskaper och kompetenser samt göra urvalet jämförbart. Kompetensmodellen fungerar som ett slags smörgåsbord med kompetenser att välja från, med utgångspunkt i den aktuella tjänsten. Välj 3 – 4, att välja för många kompetenser/egenskaper riskerar att begränsa urvalet. Fundera på vad som är krav och om något kan vara meriterande.

---

### Personliga egenskaper (egenskaper, förhållningssätt och agerande)

---

<b>Mognad</b>	Är trygg, stabil och har självinsikt. Skiljer på det personliga och det professionella. Anpassar sig till situationen
<b>Integritet</b>	Har väl grundade och tydliga värderingar. Har förmåga att behandla frågor ur ett etiskt perspektiv. Styrts av etik och värderingar i avgörande situationer.
<b>Självständighet</b>	Agerar efter sin egen övertygelse.
<b>Självgående</b>	Tar ansvar för sina arbetsuppgifter. Strukturerar sitt arbete och arbetar självständigt.
<b>Initiativtagande</b>	Tar initiativ och sätter igång aktiviteter. Uppnår resultat.
<b>Flexibel</b>	Har lätt för att anpassa sig till ändrade omständigheter. Kan ändra sitt synsätt och förhållningssätt. Ser möjligheter i förändringar.
<b>Stabil</b>	Är lugn, stabil och kontrollerad i stressade eller pressade situationer. Behåller ett realistiskt perspektiv på situationer och fokuserar på rätt saker.
<b>Prestationsorienterad</b>	Sätter upp mål för sig själv och arbetar för att uppnå dem. Söker aktivt utmaningar i arbetet. Arbetet resulterar i personlig tillfredsställelse.
<b>Uthållig</b>	Förblir motiverad och effektiv trots bakslag och besvikelser. Arbetar på tills projekt är avslutade eller resultat uppnådda.
<b>Helhetssyn</b>	Ser helheter och tar hänsyn till det större perspektivet. Förstår sin roll och ser till hela verksamhetens bästa i agerande och beslut.

---



---

## Intellektuella färdigheter

(handlar om en persons förmåga att tänka, handla logiskt och rationellt)

---

<b>Strukturerad</b>	Planerar, organiserar och prioriterar arbetet på ett effektivt sätt. Sätter upp och håller tidsramar.
<b>Kvalitetsmedveten</b>	Är noggrann och medveten om mål och kvalitetsstandard. Strävar efter att nå målen och att hålla en hög kvalitet.
<b>Kreativ</b>	Har idéer och förslag på nya angreppssätt i arbetsrelaterade frågor. Har ett nytänkande som kan omsättas i praktiken och leder till resultat.
<b>Specialistkunskap</b>	Förstår dom fackmässiga aspekterna av arbetet särskilt bra. Underhåller kontinuerligt sin specialistkunskap. Är en kunskapsresurs för andra.
<b>Problemlösande förmåga</b>	Kan hantera komplexa frågor. Analyserar och löser komplicerade problem.
<b>Numerisk förmåga</b>	Förstår och kan analysera avancerade numeriska underlag. Kan lösa numeriska uppgifter.
<b>Språklig förmåga</b>	Förstår språkligt komplicerat underlag, både talat och skrivet. Kan författa dokument på fackspråk på ett korrekt sätt. Kan anpassa form och innehåll utifrån mottagaren.
<b>Resultatorienterad</b>	Har ett medvetet mål- och resultat tänk i planering, prioriteringar och agerande. Kan ändra inriktning när målen ändras.

---



---

### Ledarskapsförmågor

(handlar om förmågan att engagera, leda och fördela arbetet)

---

<b>Ledarskap</b>	Leder, motiverar och ger andra de befogenheter som krävs för att effektivt nå gemensamma mål. Samordnar grupper och blir en förebild för andra. Skapar engagemang och delaktighet.
<b>Tydlig</b>	Kommunicerar på ett tydligt sätt. Säkerställer att budskap når fram och att berörda parter förstår vad som förväntas av dem. Följer upp.
<b>Ekonomisk medvetenhet</b>	Förstår och tillämpar affärsmässiga principer. Fokuserar på kvalitet och effektivitet ur ett ekonomiskt perspektiv.
<b>Strategisk</b>	Ser på sakers långsiktiga betydelse och vidare konsekvenser samt anpassar sina handlingar till detta. Har ett brett perspektiv på frågor.
<b>Omdöme</b>	Agerar, uttalar sig och tar beslut på ett hänsynsfullt och genomtänkt sätt. Gör avvägningar och prioriteringar utifrån tillgänglig information.
<b>Beslutsam</b>	Förmåga att fatta beslut trots begränsad information eller svåra omständigheter. Visar omdöme under tidspress.
<b>Helhetssyn</b>	Ser till helheten. Tar hänsyn till det större perspektivet. Förstår sin roll men ser till hela verksamhetens bästa i agerande och beslut.

---



---

## Sociala färdigheter

(handlar om hur en person agerar när hen relaterar till andra)

---

<b>Samarbetsförmåga</b>	Värderar och ser nyttan av samarbete med andra. Är lyhörd och kan anpassa sig till andra. Lyssnar, kommunicerar och löser konflikter på ett konstruktivt sätt.
<b>Relationsskapande</b>	Är utåtriktad och social i yrkesmässiga sammanhang. Skapar kontakter och underhåller relationer.
<b>Empatisk förmåga</b>	Har förmåga att sätta sig in i någon annans perspektiv eller situation utan att ta över personens känslor.
<b>Kommunikativ</b>	Talar klart, välformulerat och engagerat i enskilda möten, små och stora grupper. Lyssnar och är mottaglig för motparten och anpassar sig till situationen.
<b>Lojal</b>	Uttrycker en positiv attityd till sitt arbete, verksamheten och eller organisationen. Handlar i enlighet med fattade beslut, mål och riktlinjer. Tar upp kritik i rätt forum, direkt med berörda parter eller med överordnad.
<b>Serviceinriktad</b>	Är lugn, uppmärksam och tillmötesgående. Har intresse, vilja och förmåga att hjälpa andra. Anstränger sig för att hitta lösningar.
<b>Övertygande</b>	Kan påverka och övertyga. Har förmågan att få andra att ändra åsikt eller beteende.
<b>Kulturell medvetenhet</b>	Värdesätter olikheter och förstår hur bakgrund, kultur och grupptillhörighet påverkar en själv och andra. Har förmåga att ta detta i beräkning När beslut fattas och handlingsätt väljs.
<b>Pedagogisk insikt</b>	Har förståelse för hur människan tar till sig kunskap och människors olika förutsättningar. Anpassar sättet att förmedla sitt budskap till mottagaren.

---

Projektnamn (Nr.)	Ny	Aktiv	Kandidaten avbröt	Fått avslag	Intervjuade
Sjuksköterska Piteå Kommun (20182456)	0.00%	0.00%	0.00%	20.83%	0.00%
Dsk/Ssk Hemsjukvården (20182490)	0.00%	0.00%	0.00%	16.67%	0.00%
Sjuksköterska till sjuksköterskepoolen (20182570)	0.00%	4.17%	0.00%	0.00%	0.00%
Sjuksköterska HSL ambulerande natt (20182583)	0.00%	0.00%	0.00%	12.50%	0.00%
Distriktssköterska/Sjuksköterska Hemsjukvården (20182651)	0.00%	0.00%	0.00%	12.50%	8.33%
Vikariat Fysioterapeut till hemsjukvårdens Rehabilitering (20182704)	0.00%	12.50%	0.00%	0.00%	8.33%
Sjuksköterska till sjuksköterskepoolen (20182532)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

Ägare	Anställd	Behov	Antal sökande	Kommentar	Behovsanalysen	Kravspecifikation
Louise. W. W	1	2	6		Prata med rekryterande chef	Finns i projekt
Emma F	2	1	6		Prata med rekryterande chef	Finns i projekt
Sara S	0	1	1	vill bara jobba timmar	Prata med rekryterande chef	Finns i projekt
Sara. A	1	2	4		Prata med rekryterande chef	Finns i projekt
Emma F	1	2	4		Prata med rekryterande chef	Finns i projekt
Ida. V	0	1	7	Projektet fortfarande aktivt, 3 st ligger i intervju.	Prata med rekryterande chef	Finns ingen
Sara. S	0	1	0	Ingen sökande	Prata med rekryterande chef	Finns i projekt
	5	10	28			

Referenstagning
Finns en digital referenstagning
Finns ingen digital referenstagning registrerad
Finns ingen digital referenstagning registrerad
Finns ingen digital referenstagning registrerad
Finns två digitala referenstagningar
Ej utskickat
Finns ingen att ta referenser på.

|

Vi har via revisionen fått en begäran att ta fram alla rekryteringar gällande Christers område enligt nedan:

*För stickprov önskar vi underlag för samtliga anställningar 1 juli 2025 till 1 januari 2026 inom områdena fysioterapi, arb*

- 1) Behovsanalys*
- 2) Kravspecifikation*
- 3) Publicerad annons*
- 4) Dokument som påvisar att det genomförts referenstagning*

*Så det skulle vi behöva få hjälp av dig eller någon på HR att ta fram via ReachMee. Senast 27/1.*

*vetsterapi och sjuksköterskor. De underlag vi sö.*

2025-12-15

Rutin för

# Rekrytering

i Piteå kommun

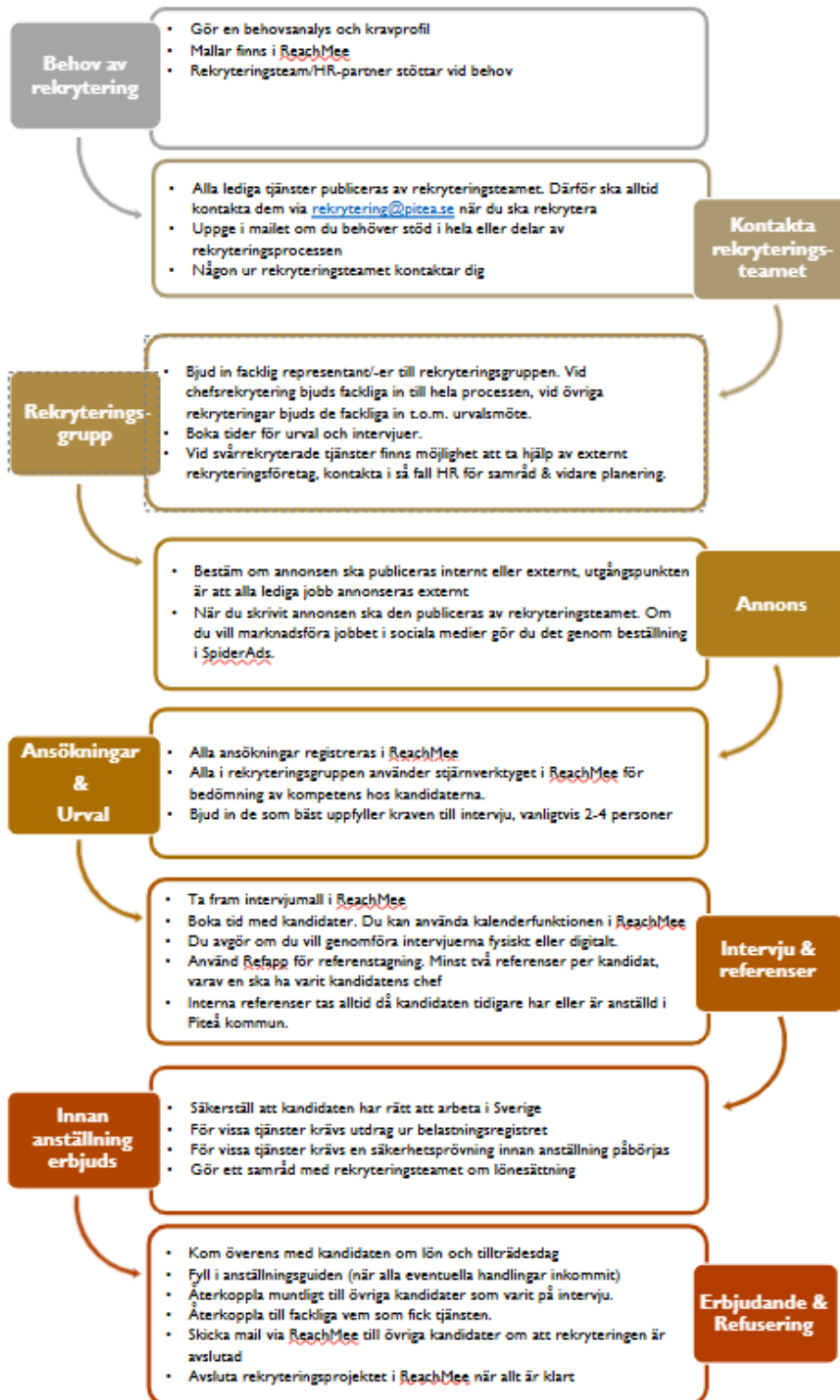
# Innehållsförteckning

Utgångspunkter.....	2
Rekryteringsprocessen .....	4
Kompetensbaserad rekrytering .....	5
Behovsanalys och kravspecifikation.....	6
Rekryteringsgrupp .....	7
LAS och rätten till omplacering.....	9
Skapa rekryteringsprojekt i ReachMee .....	9
Annons .....	10
Mottagning av ansökningar.....	10
Urval.....	11
Intervju.....	11
Referenser .....	12
Innan anställning erbjuds .....	12
Erbjudande om anställning.....	13
Introduktion .....	14
Lönesättning för chefer .....	15

## Utgångspunkter

- Om behovet av ny medarbetare är 6 månader eller längre ska du rekrytera enligt denna rutin. Utgångspunkten för alla rekryteringar är heltid och så lång anställning som möjligt.
- Rutinen beskriver hur du gör när du ska rekrytera. En rekrytering är en viktig del i att Piteå kommun är en attraktiv arbetsgivare, därför är det viktigt att du följer rutinen och de mallar som finns som stöd. Du hittar instruktioner och annat stödmaterial på Insidan samt i rekryteringssystemet ReachMee.
- All rekrytering är kompetensbaserad, det är en forskningsbeprövad metod som gör rekryteringen mer träffsäker och effektiv. Läs mer om Kompetensbaserad rekryteringsmetod på sidan 5.
- Rätten till omplacering i rehab eller anställning enligt företrädesrätten (LAS) går i alla lägen före rekrytering av nya medarbetare. Rekryteringsteamet hjälper till att bevaka om det finns personer med företrädesrätt eller rätt till omplacering. Om så är fallet kommer din rekrytering behöva pausas under den tid som omplaceringsutredning pågår.
- Givetvis ska alla behandlas lika när vi rekryterar! Vi diskriminerar ingen oavsett kön, ålder, etnisk eller kulturell tillhörighet, funktionsvariation, sexuell läggning, könsöverskridande identitet samt religion eller annan trosuppfattning. Målsättningen vid varje rekrytering är att eftersträva jämn sammansättning i gruppen utifrån ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv.
- Till stöd för all administration kring rekryteringen används rekryteringssystemet ReachMee. Följ anvisningarna i [Guide för rekryteringssystemet ReachMee](#)

# Rekryteringsprocessen



# Kompetensbaserad rekrytering

Kompetensbaserad rekrytering (nedan kallat KBR) är en metod som bygger på forskning och är framtagen av Malin Lindelöw. Forskningen har visat att formella meriter är ett trubbigt och begränsat verktyg. För att en rekrytering ska lyckas är det avgörande att kunna beskriva och bedöma den faktiska kompetensen på ett så högkvalitativt sätt som möjligt.

Genom hela rekryteringsprocessen ska fokuset vara på arbetets förutsättningar och på vilket sätt den sökande kan bidra till det. Detta fokus motverkar effekten av ytliga kategoriseringar, fördomar och förutfattade meningar såsom ålder, kön, bakgrund etc. Med andra ord; KBR säkerställer att vi rekryterar personer med rätt kompetens i förhållande till verksamhetens behov idag och/eller i framtiden.

## Varför använder vi kompetensbaserad rekrytering?

- Vi fokuserar på rätt saker – vi rekryterar den som bäst motsvarar våra behov.
- Färre felrekryteringar då beslutet bygger på relevant information.
- Gynnar ett icke-diskriminerande förhållningssätt och främjar mångfald.
- Positiv kandidatupplevelse – när alla delar i rekryteringsprocessen har fokus på att bedöma kandidatens kompetens i relation till den aktuella tjänsten upplevs rekryteringsprocessen mer rättvis.
- Alla kandidater får samma chans, vi undviker magkänsla och fördomar
- När processen är strukturerad är chanserna att tidplanen håller och att kandidaterna får återkoppling i rätt tid.
- Vi upplevs professionella och blir effektivare, vilket stärker Piteå kommuns arbetsgivarvarumärke.

## Hur gör man då?

Om du använder de verktyg som finns som stöd; rekryteringssystem, mallar etc. kan du vara trygg med att du rekryterar kompetensbaserat.

Grunden för kompetensbaserad rekrytering är en noggrann behovsanalys och kravspecifikation. För att definiera vilka kompetenser som är relevanta finns en kompetensmodell i ReachMee. Den eller de kompetenser du pekat ut är det enda som ska bedömas genom hela rekryteringsprocessen.

# Behovsanalys och kravspecifikation

Innan du rekryterar ska du göra en behovsanalys, det är inte självklart att behovet kommer vara detsamma i framtiden. Förändringar i samhället/organisationen samt ändrade krav från kunder/brukare är sådant som kan påverka behovet. Kontakta din HR-partner om du vill ha någon att ”bolla” frågan med. Om behovsanalysen visar att det finns ett rekryteringsbehov som innebär förändringar av verksamhet eller arbets-/anställningsförhållanden för medarbetare ska det samverkas. [Mall för behovsanalys/kravspecifikation](#)

## Kravspecifikation

När du har konstaterat att det finns ett rekryteringsbehov ska du göra en kravspecifikation. Den är grunden för hela rekryteringen och är det du utgår från i annonsutformning, urval och intervjuer. Tänk därför på att det som står i kravspecifikationen i viss mån styr vilka kandidater du sedan kan välja att gå vidare med i rekryteringsprocessen.

Kraven ska vara realistiska och skilj på vad som är SKA-krav och vad som är BÖR-krav. Exempel på SKA-krav är utbildning, körkort etc. och BÖR-krav är sådant som kan vara meriterande. Ta gärna hjälp av andra personer med olika perspektiv för att få en mer komplett bild av vilka behov som finns.

Som en del av en kompetensbaserad rekryteringsmetod används en kompetensmodell. Välj 3 – 4 kompetenser som är relevanta för tjänsten. Det är bra om du gör detta i dialog med de fackliga som ska delta i rekryteringsgruppen. Vissa tjänster har redan en utarbetad kompetensmall inlagd i rekryteringssystemet.

## Rekrytering av chef

HR-partner finns med som stöd vid hela rekryteringsprocessen när du ska rekrytera en chef eller en nyckelroll. En nyckelroll är en roll där det endast finns ett fåtal, kompetensen är unik och specifik. Det är en strategisk roll som arbetar nära ledning med ett förvaltnings-/kommunövergripande ansvar. Dessa tjänster är ofta av mer komplex karaktär, därför är det viktigt att det finns någon med ett mer övergripande perspektiv vid rekryteringen.

Tre kompetenser har identifierats som viktiga för ledarskapet i Piteå kommun, när du ska rekrytera en chef ska du därför alltid välja:

1. Tydlig

2. Ledarskap
3. Helhetssyn

## Rekryteringsgrupp

Rekryteringsgruppens uppdrag är genomföra en rekryteringsprocess, vilket förutsätter samarbete och dialog. Rekryterande chef är ytterst ansvarig, den som är sammankallande och som slutligen formellt fattar beslut om anställning.

### Rekrytering av chef

Vid **rekrytering av chef** bjuds berörda fackförbund in till hela rekryteringsprocessen. Inför urvalet ska alla i rekryteringsgruppen ha stjärnmarkerat i ReachMee. Stjärnverktyget är endast avsett för att bedöma kompetens. De fackliga representanterna som ska vara med vid intervjun ska inte vara fler än arbetsgivarrepresentanterna vid intervjutillfället. Se mer under avsnittet ”Fackföreningarnas roll i rekryteringsprocessen”.

### Rekrytering av medarbetare

När det gäller **rekrytering av medarbetare** (ej chefstjänster) deltar berörda fackförbund till och med urvalet. I intervjuer och referenstagning deltar inte facklig representant. Facket ska få skriftlig information om vem som anställts så fort beslutet är fattat och medarbetaren tackat ja till tjänsten. Vid rekrytering av medarbetare (ej chefstjänst) är det samma avtalsområde som den lediga tjänsten tillhör som är det berörda facket/facken.

Alla i rekryteringsgruppen tilldelas behörighet i aktuellt rekryteringsprojekt i ReachMee.

På insidan hittar du mailadress /Funktionsbrevlåda för de olika fackförbunden. Där skickar du ut ett mejl till berört fackförbund, beskriver ärendet och att medverkan vid rekrytering önskas. Förbunden ansvarar för att återkoppla, samt utse en representant som medverkar. Mejladresser finner ni via denna länk:

[Kontaktuppgifter fack - Samverkan & Fackliga frågor \(pitea.se\)](#)

Rekryteringsgruppen ska sköta sitt uppdrag med diskretion – alla diskussioner, avvägningar och bedömningar hålls inom rekryteringsgruppen. Jävsituationer får inte förekomma. Om en anhörig eller en bekant till dig söker en ledig befattning i en rekrytering som du deltar i, avsäg ditt deltagande. Om du är osäker på om det är en jävsituation kontakta rekryteringsteamet på HR. Det är du som chef som beslutar om vem som ska få tjänsten, rekryteringsgruppen är endast rådgivande.

Vid chefsrekrytering genomförs MBL §11. HR-partner ansvarar för detta.

## Fackföreningarnas roll i rekryteringsgruppen

Grunden till fackets deltagande är MBL §11 vid chefstillsättning. Chefstillsättningar anses vara en sådan viktigare förändring för underställda medarbetare som ger facket rätt att delta i rekryteringen. Piteå kommun bjuder in facken att delta i hela rekryteringen av chef. Vid rekrytering av medarbetare (ej chef) bjuds facken in att delta till och med urvalsmöte.

### Vilka fack ska bjudas in att delta vid chefsrekrytering?

Samtliga chefstjänster oavsett organisatorisk nivå (enhet, avdelning-, förvaltning och kommunchef) är att anse som en viktigare förändring och berörda fackliga organisationer ska därmed möjliggöras delaktighet i rekryteringsprocessen för samtliga chefsled. Underställdas avtalsområde avgör vilka fack som är berörda och således ska bjudas in att delta.

### Exempel gällande tolkning av begreppet "berörda fack":

Rekrytering av kommunchef – samtliga fack i organisationen är att anse som berörda och bjuds därmed in att delta. Kommunchef är organisationens högsta tjänsteman och har stor påverkan på hela organisationen.

Rekrytering av avdelningschef/förvaltningschef – samtliga berörda fack bjuds in, dvs fack vars medlemmar ska få en ny närmsta chef men även fack vars medlemmar inom avdelningen/förvaltningen indirekt berörs.

Rekrytering av enhetschef/första linjens chefer – bjud in fack vars medlemmar berörs inom enheten, dvs anställda som får en ny närmsta chef. Här finns inga, till skillnad från ovan exempel, underliggande enheter och chefsled som kan komma att påverkas.

Vid osäkerhet huruvida ett specifikt fack ska kallas eller inte är det viktigt att rekryterande chef kontaktar HR.

Facken beslutar själva om de ska delta. När facken deltar ska de göra det aktivt i de delar av rekryteringen de bjudits in till. Om facket beslutar att inte delta ska de meddela detta till ansvarig chef i rekryteringen.

Facklig representant deltar i chefsrekrytering för att företräda sina medlemmar som ska få ny chef. Facket ska föra fram medarbetarperspektivet i en chefsrekrytering. Facket ska också få information om att LAS-listan är genomgången innan annons läggs ut vilket rekryterande chef ska informera rekryteringsgruppen om. På det sättet ges facket möjlighet att säkerställa att arbetsgivaren följer lag och avtal.

Ett viktigt bidrag från fackliga i rekryteringsgruppen är att granska annonsförslaget så att den speglar kravspecifikationen. Det är viktigt att kraven i annonsen är

rimliga, SKA-krav på viss utbildning innebär att endast kandidater som har utbildningen som krävs kan bli aktuella i urvalet till intervju. Innan annonsen publiceras ska fackliga representanter ha möjlighet att delge sina synpunkter. Vid annonser som behöver publiceras med kort varsel är det viktigt med snabb återkoppling från fackliga.

## Nyttjande av rekryteringsföretag

Särskilt svårrekryterade tjänster kan kräva mer riktade insatser så som spridning, headhunting, urval/gallring, deltagande vid intervjuer, tester etc. Då finns det möjlighet att nyttja rekryteringsföretag som Piteå kommun har avtal med. Nyttjandet bekostas av rekryterande verksamhet. Kontakta rekryteringsteamet för rådgivning och stöd.

## LAS och rätten till omplacering

Innan du kan gå vidare med rekryteringen behöver du undersöka om det finns någon medarbetare som är aktuell för omplacering eller företrädesrätt (LAS). Det gör du genom att prata med rekryteringsteamet/HR-partner. För kommunals område inom socialtjänsten, utbildningsförvaltningen och måltidsservice pratar du med bemanningen om vilka som finns på LAS-listan.

Rätten till omplacering i rehab eller anställning enligt företrädesrätten (LAS) går i alla lägen före rekrytering av nya medarbetare. Rekryteringsteamet kan därför pausa din rekrytering under tiden omplaceringsutredning sker.

## Skapa rekryteringsprojekt i ReachMee

Som hjälp vid rekrytering använder vi rekryteringssystemet ReachMee. Där administrerar du hela rekryteringsprocessen:

- Skapar rekryteringsprojekt
- Fyller i kravspecifikation
- Tilldelar behörigheter till rekryteringsgrupp
- Skriver annons enligt de mallar som finns inlagda
- Väljer urvalsfrågor
- Publicerar annons (görs alltid av rekryteringsteamet)
- Mottagande av ansökningar
- Skicka svarsmail sker både automatiskt och genom tillval
- Bedömning av kandidater via ”stjärn-verktyget”
- Bokning av kandidater

- Administrerar referenstaging

[Guide för rekryteringssystemet ReachMee](#)

## Annons

Kravspecifikationen är underlaget för annonsens utformning. Annonsen ska alltid utgå från din förvaltnings mall, de hittar du i ReachMee under [annons](#). Rekryteringsteamet alternativt din förvaltnings kontaktkommunikatör kan hjälpa dig i att “putsas” annonstexten om du behöver det. Kommunikationsavdelningen kan också vara ett stöd vid marknadsföring och annonsering av din lediga tjänst. Du kan med fördel använda citat från de många medarbetarberättelser som finns här: [I was here - Jobba hos oss](#). Använda de som ett stöd eller komplement i annonseringen.

I ReachMee kan du använda dig av urvalsfrågor, det hjälper dig med en första gallring, särskilt i rekryteringar där du förväntar dig en större mängd ansökningar. Vissa urvalsfrågor är obligatoriska för alla rekryteringar, exempelvis frågan om medborgarskap.

## Publicering av annons

Rekryteringsteamet publicerar alla lediga tjänster i syfte att säkerställa att LAS och att rätten till omplacering efterlevs. Därför ska du alltid kontakta rekryteringsteamet via deras kontaktmail [rekrytering@pitea.se](mailto:rekrytering@pitea.se) när du vill publicera en annons. Innan annonsen publiceras ska fackliga representanter ha möjlighet att delge sina synpunkter. Vid extern rekrytering ska annonsen alltid publiceras på Piteå kommuns hemsida och Arbetsförmedlingens platsbank.

När annonsen är publicerad får du som chef ett mejl från annonssystemet SpiderAds. Där kan du välja att marknadsföra och annonsera den aktuella tjänsten i sociala medier. Det är därför viktigt att du anger dig som kontaktperson i rekryteringen.

## Mottagning av ansökningar

Grunden är att alla ansökningar hanteras i rekryteringssystemet. Det finns ett undantag, vilket gäller personer med skyddade personuppgifter. Om du har en kandidat med skyddade personuppgifter – hänvisa kandidaten till rekryteringsteamet 0911-69 65 10 för alternativ sökväg. Det är möjligt att lägga in ansökningar i pappersform manuellt i systemet, [klicka här för att se hur du gör](#).

Alla som skickar in en ansökan får automatiskt ett bekräftelsemejl på att vi mottagit deras ansökan. Om du vet att rekryteringen kommer att ta längre tid är normalt eller om det finns något annat du vill att kandidaterna ska veta direkt när de lämnat in sin ansökan kan du redigera bekräftelsemejl i ReachMee under Ansökan - Bekräftelsebrev.

När ansökningar kommer in, läs igenom löpande och bedöm dem enligt ”stjärn-verktyget” i ReachMee.

Om rekryteringen drar ut på tiden (kandidaterna har inte fått återkoppling 3–4 veckor efter sista ansökningsdag) ska du meddela kandidaterna detta. Då kan du skicka gruppmejl via ReachMee om att det är fördröjning i rekryteringsprocessen. Mall för detta brev finns i ReachMee.

Inkomna ansökningar är offentliga handlingar, om någon efterfrågar handlingar hänvisar du alla sådana förfrågningar om detta till rekryteringsteamet.

## Urval

De 2–4 personer som bäst möter kraven i kravspecifikationen bjuds in till intervju. Samtliga i rekryteringsgruppen ska ha läst igenom ansökningarna och kategoriserat dem enligt ”stjärn-verktyget” i ReachMee.

Om du har funderingar kring kandidater kan du med fördel kontakta rekryteringsteamet. Dokumentera valen ordentligt så att du kan motivera ditt beslut. Skulle någon sökande uppleva sig utsatt för diskriminering är det arbetsgivaren som måste kunna visa att diskriminering inte har förekommit.

[Flytta kandidaterna vidare](#) i processtegen i ReachMee, på så sätt kan rekryteringsgruppen ha koll på vilka kandidater som gått vidare i processen.

## Intervju

I ReachMee finns [intervjumallar som genereras per automatik](#), den utgår från kravspecifikationen som du lagt in i ReachMee och de kompetenser du valt. Vid intervjutillfället inleder du med att berätta om Piteå kommun, det finns en [presentation som stöd för detta](#) (med väldigt många bilder, men du väljer ut de du själv vill använda).

När du intervjuar kandidater är det viktigt att intervjun är strukturerad, använd därför den automatgenererade intervjumallen i ReachMee som underlag. Genom att följa intervjumallen säkerställer du att alla kandidater får samma förutsättningar, att de får samma frågor och samma utrymme. Frågorna ska vara av utforskande karaktär, på så sätt blir fokuset på att få reda på i vilken mån kandidaten motsvarar de efterfrågade kompetenserna.

Om någon facklig representant ska vara med på intervjun ska de inte vara fler än arbetsgivarrepresentanterna vid intervjutillfället. Chef kan välja att vid behov inkludera en sakkunnig, en medarbetare med särskild kunskap om den roll som ska rekryteras.

## Referenser

Referenser tas på de kandidater som kan vara aktuella för tjänsten.

Referenstagningen genomförs i huvudsak via referenssystemet RefApp. I undantagsfall kan du välja att kontakta referenspersonerna på annat sätt. Hur det funkar hittar du [här](#).

Du bör ta minst 2 referenser per kandidat varav minst en av dem ska vara en chef. Om en kandidat tidigare arbetat eller arbetar inom Piteå kommun ska interna referenser alltid tas.

## Innan anställning erbjuds

### *Samråd kring lönesättning*

Som chef har du delegation att besluta om lön när du rekryterar en ny medarbetare. Ett beslut om lönesättning ska alltid föregås av ett lönesamråd med HR. Lönesamrådet säkerställer att lönesättningen är rättvis, samrådet bidrar till att upprätthålla en konsekvent lönestruktur inom kommunen vilket minskar risken för lönediskriminering.

Läs mer om hur du gör lönesamråd i bilaga 1.

### *Belastningsregister*

Inom vissa yrken och verksamheter ska kandidaten uppvisa utdrag från belastningsregistret innan anställning, exempelvis om kandidaten ska arbeta i skola/förskola eller inom LSS-verksamhet för barn. Detta läggs in i Novi i de fall det ska sparas. Förskola/skola ska inte spara utdrag ur belastningsregistret.

### *Arbetsstillstånd*

Om kandidaten är tredjelandsmedborgare behöver denne visa att hen har arbetsstillstånd eller permanent uppehållstillstånd för att du ska kunna erbjuda anställning. Kopia på detta läggs i Novi för bevakning av utgångsdatum. [Länk till instruktion/rutin](#).

### *Placering i säkerhetsklass vid deltagande i säkerhetskänslig verksamhet*

Vissa verksamheter klassas som säkerhetskänslig verksamhet, personer som rekryteras dit ska därför säkerhetsklassas. Chefer inom verksamheter som är klassade som säkerhetskänslig verksamhet vet oftast om det. Om det finns funderingar kan du läsa mer här [Säkerhetsskydd - Civilt försvar](#).

*Kontroll av ID-handling och körkort (Rutin börjar gälla från och med 1 november 2025)*

I brottsförebyggande syfte samt för att hindra arbetskriminalitet ska ID-kontroll genomföras för slutkandidat, innan beslut om anställning fattats och tjänst erbjuds. Inga ID-handlingar får kopieras eller sparas, de ska endast granskas, tex:

- Svenskt pass
- Nationellt id-kort
- Svenskt körkort
- Svenskt SIS-märkt id-kort
- Identitetskort för folkbordförda i Sverige

ID-handlingen ska vara giltig, dvs. inom giltighetstiden som är angiven på handlingen.

I andra hand: Pass utfärdat i hemlandet (ID-handlingen ska vara giltig, dvs. inom giltighetstiden som är angiven på passet)

Körkort ska kontrolleras i det fall där körkort är ett krav för anställning.

## Erbjudande om anställning

Den person som bäst matchar kravspecifikationen, utifrån intervju och referenstagning, är den som erbjuds tjänsten i första hand. Du som chef bestämmer vem som ska erbjudas tjänsten, fackens roll är att bevaka att allt gått rätt till. Vid rekrytering av kommunchef eller förvaltningschef beslutar ansvarig nämnd.

Vid erbjudandet kom överens om tillträdesdag och lön utifrån lönesamråd. Skanna in och skicka cv, betyg, intyg etc. till lönecenter för arkivering i E-arkiv (om du inte redan bifogat dem i samband med lönesamråd – då kan du bortse från detta).

## Refuseringssamtal

Alla som ansökt om aktuell tjänst förtjänar ett bra avslut. Det är också viktigt för att vi ska ses som en professionell och attraktiv arbetsgivare. Vi vill ju uppmuntra dem att söka på nytt.

Då tjänsten är tillsatt ska du meddela övriga sökanden. Återkopplingen bör ske så fort du kan efter att tjänsten blivit tillsatt. För sökanden som ej har blivit kallad till intervju kan rekryteringssystemet användas för att skicka gruppmejl. Sökanden som har varit på intervju ska få en muntlig återkoppling om så är möjligt.

# Introduktion

När personen börjar sitt nya jobb är det viktigt att denne känner sig väntad och välkommen. Det skall finnas en tydlig plan för hur varje verksamhet tar emot nyanställda. Allt bör vara på plats och iordningställt (nycklar, skrivbord, telefon, dator, visitkort e t c). [Här hittar du stödmaterial för introduktion.](#)

Bilaga I.

## Lönesättning för chefer

Som chef har du delegation att besluta om lön när du rekryterar en ny medarbetare. Ett beslut om lönesättning ska alltid föregås av ett lönesamråd med HR-avdelningen. Lönesamrådet säkerställer att lönesättningen är rättvis, samrådet bidrar till att upprätthålla en konsekvent lönestruktur inom kommunen vilket minskar risken för lönediskriminering.

### Lönesättning

Ingångslönerna i Piteå kommun är grunden vid lönesättning. Dessa beslutas årligen av HR-avdelningen. Ingen som anställs kan få lägre lön än ingångslönen för den yrkeskategori man tillhör. Det är kandidatens erfarenheter och kvalifikationer, arbetsuppgifter och ansvar samt lönestruktur i yrkesgruppen och marknadslöneläge som avgör vilken lön kandidaten erbjuder. Observera att ingen ny lön förhandlas om en person blir tillsvidareanställd efter ett vikariat eller annan tidsbegränsad anställning. För att ha möjlighet att få ändrad lön krävs att det är en ny roll/befattning, nytt ansvar eller nya arbetsuppgifter.

### Lönesamråd

Innan du erbjuder lön till en kandidat ska du alltid ha ett lönesamråd med HR-partner från rekryteringsteamet. Du som chef ska göra en bedömning av vilken lön du anser är lämplig för kandidaten innan du begär lönesamråd. Om du inte har möjlighet eller är osäker på hur du ska göra kan du få stöd av rekryteringsteamet med det. Under samrådet får du ett lönespann med angiven lämplig lön. Den lägsta lönen i lönespannet är rekommenderad lön och spannet upp till högsta lön är förhandlingsutrymme.

### **Så här bedömer du och HR-partner vilken lön som är lämplig/rekommenderad:**

Hur ser lönestrukturen och lönenivåerna ut i yrkesgruppen med samma befattning?

Som chef kan du titta i din egen yrkesgrupp. HR-partner tittar i yrkesgruppen både hos rekryterande chef samt i hela kommunen om yrkesgruppen finns i fler verksamheter och förvaltningar.

Finns det jämförbara medarbetare utifrån ålder, erfarenhet och utbildningsnivå? Vilka löner har de?

Om det inte finns en yrkesgrupp med samma befattning att jämföra med får man titta på medarbetare med liknande uppdrag när det gäller utbildningsnivå, ansvar, komplexitet i uppdraget etc. Bland de medarbetarna tittar man på lönerna för de som är i ungefär samma ålder och har ungefär lika erfarenhet. På Insidan och på pitea.se finns lönestatistik där man kan få vägledning inför lönesamråd.

Du beställer lönesamråd genom ”Begäran om lönesättning – lönesamråd” i e-tjänsten ”Ärende gällande anställning”. Kom ihåg att bifoga underlag såsom cv, intyg, betyg eller liknande. Om du själv har en idé om relevant lön kan du ange det i rutan ”övrigt”. Därefter kontaktar en HR-partner dig för dialog.

## Oönskade konsekvenser av lönesättning

De senaste årens utmaningar med kompetensförsörjning har i de flesta yrkena drivit upp lönerna för de som nyanställs vilket kan ha skapat en skev lönestruktur inom vissa yrkesgrupper. Det gör att det är extra viktigt att ha koll på strukturen i sina yrkesgrupper så att vi inte får oönskade konsekvenser på grund av felaktiga lönesättningar vid nyanställning.

Med väl grundad lönesättning vid rekrytering och löneöversyner främjas den framtida kompetensförsörjningen. En god dialog om tillvägagångssätt för lönesättning och löneöversyn skapar förutsättningar för större förståelse bland medarbetare vilket gör det enklare för dig som chef att förklara och motivera dina beslut.

### Var rädd om dina erfarna yrkesskickliga medarbetare

Med den kompetensförsörjningsutmaning vi har är det mycket viktigt att vara rädd om erfarna yrkesskickliga medarbetare. Att erbjuda mindre erfarna medarbetare som nyanställs löner på samma nivåer som de erfarna medarbetarna riskerar att skapa stort missnöje med risk att dessa söker sig till andra arbetsgivare. Därför är det viktigt att alltid erbjuda den nya kandidaten en lön som ligger rätt i lönestrukturen i din arbetsgrupp med hänsyn till deras utbildningar, erfarenheter och individuella prestationer. I de fall du bedömer att du måste erbjuda lika hög eller högre lön till mindre erfaren medarbetare i förhållande till mer erfarna medarbetare behöver du vara beredd på att motivera ditt beslut för övriga medarbetare.

Tänk på att vid nyanställning finns ingen individuell prestation att bedöma inför lönesättningen, även om kandidaten fått mycket bra vitsord/referenser från tidigare arbetsgivare.

### Var lojal mot dina kollegor

Om enskilda chefer beslutar om högre löner i strid mot det samråd man haft med HR-avdelningen kommer det leda till intern konkurrens. Att göra så är att vara illojal mot sina chefskollegor och behöver i sådana fall lyftas med förvaltningsledningen där ansvarig chef arbetar.

### Budgeten

Att besluta om högre lön vid nyanställning än vad som är budgeterat för tjänsten blir kostsamt. Det är viktigt att du som chef tar ansvar för budget och ekonomi.

## Lönestrukturen

Om du nyanställer medarbetare som får högre lön än lönesamrådets nivå kommer *inte* några lönejusteringar göras för övriga medarbetare. Det kommer inte att skjutas till några pengar i löneöversyner utifrån felaktiga lönesättningar. Du som chef behöver i så fall själv ta ansvar för din lönestruktur och göra en plan för hur du ska lösa problemet. En konsekvens av felaktig lönesättning innebär att du måste bromsa löneutvecklingen för vissa för att kunna öka löneutvecklingen för mer erfarna medarbetare.

## Förvaltningens ansvar

Det ligger ett stort ansvar på förvaltningsledningarna att vara delaktiga i hur lönebildningen och strukturerna i respektive förvaltning samt i kommunen som helhet ser ut och ska se ut i framtiden.

HR-avdelningen presenterar årligen lönestatistik för att ledningsgrupper ska ha möjlighet att vara delaktiga och påverka framtidens lönebildning i verksamheterna.

Det är avgörande att alla chefer förstår betydelsen av att sätta rätt lön för att kunna ta ansvar för lönesättningen.

## Uppföljning

HR-avdelningen kommer regelbundet följa upp och utvärdera hur lönesamråden fungerar.



## Kategorisering i ReachMee med hjälp av stjärnor

- Kategoriseringen är ett underlag för diskussion, för vilka som bäst uppfyller kravspecifikationen och bör kallas på intervju (ej självklart att den med flest stjärnor är mest intressant)
- Kategorisering ersätter inte urvalet men effektiviserar det, alla är förberedda på ett annat sätt inför urvalet
- Stöd till att förhålla sig kompetensbaserat



Uppfyller inte grundkraven, läst men inte intressant



Uppfyller inte alla grundkraven, men kan vara intressant på grund av andra meriterande erfarenheter eller kunskaper



Uppfyller grundkraven



Uppfyller grundkraven och meriterande kriterier (kandidater med lite plusmeny)



Stjärnkandidat

---

Gör det inte svårare än det är (tips från coachen)

# Vikarieboken

Gemensamma rutiner mellan  
Bemanningsenheten och Socialtjänstens  
verksamheter inom vård och omsorg

Kvalitetsdokument upprättat 2025-08-28. Giltigt tills vidare. Reviderad 2025-11-19  
Redaktör: Enhetschef Bemanningsenheten  
Beslutat av: Styrgrupp för kompetensförsörjning.  
Dokumentnamn: Vikarieboken Dokumenttyp: Rutinbeskrivning



## Innehåll

Inledning.....	4
1. Rekryteringsprocess .....	4
När bemanningsenheten rekryterar .....	4
Referenstagning.....	5
Intervju .....	5
Kandidat som ska anställas .....	5
Refusering .....	5
När enhetschef för verksamheten rekryterar .....	5
Ansvarsfördelning vid rekrytering .....	6
2. Rekrytering sommarvikarier .....	7
Årshjul sommarrekrytering .....	7
Övriga rutiner kopplade till sommarrekryteringen.....	8
3. Anställning .....	9
Anställningsguiden.....	9
Efter registrering av anställning, innan introduktion på arbetsplats.....	9
Bemanningsenhetens ansvar intermittert anställda.....	9
Enhetschef för verksamhetens ansvar – samtliga anställningsformer.....	10
Introduktionsvecka och Basutbildning.....	11
Central introduktion .....	11
Pensionärer som timvikarier.....	11
Subventionerad anställning och timanställning i kombination .....	12
Timvikariat under tjänstledighet och föräldraledighet .....	12
4. Konvertering och behov över 14 dagar .....	13
LAS-företräde.....	13
Arbetsgång vid behov över 14 dagar.....	13
Konvertering.....	13
5. Beställningar TC Pool .....	14
Så gör du en beställning .....	14
Beställa schemarad importerad från TC Planering .....	15
Beställa utanför bemanningsenhetens öppettider .....	16
Bokningsassistenten (Automatisk bokning).....	16
Avbokning, avbeställning och ändring av pass .....	16
Begrepp i en beställning .....	17
Följa en beställning (Status).....	18
Vem får beställa vad? (Beställningsorsak).....	18

Kontaktperson i TC Pool – få notiser om beställningar .....	19
Övertid timvikarier .....	19
Bemanningsenheten meddelar.....	19
Bokningsstopp.....	19
Avvikelse från dygns och veckovila vid oförutsedd händelse .....	20
Om vikarie eller poolpersonal inte kan tillsättas på ett arbetspass.....	20
Om det inte finns någon som inte bryter .....	20
Avslag av beställningar i TC Pool.....	20
Beställning inom 3 dagar.....	20
Beställning 4 dagar och framåt i tid .....	20
6. Frånvarorutin intermittent anställda och poolanställd personal .....	21
Sjukrutin för vikarier/pool.....	21
Rapportering av sjukfrånvaro för timvikarier .....	21
Sjukskrivning mer än 7 dagar.....	21
7. Lönehantering intermittent anställda.....	22
Beställningar äldre än senaste lönebryt.....	22
Tidsutvärdering intermittent anställda – se arbetspass och frånvaro i lönesystemet .....	22
8. Arbetsmiljöansvar och rehabilitering av timanställda.....	24
Gränsdragning för poolanställda och intermittent anställda .....	24
Praktisk hantering vid rehabilitering av intermittent anställda (Adato).....	24
Praktisk hantering vid arbetsskador och tillbud för intermittent anställda (Stella).....	24
Vaccination.....	25
Arbetskläder .....	25
9. Uppföljningssamtal intermittent anställda vikarier .....	26
Syftet med uppföljningssamtal.....	26
Arbetsätt uppföljningssamtal .....	26
Enhetschef för verksamhetens ansvar .....	26
Bemanningsenhetens ansvar .....	27
Handlingsplan vikarie i början av en anställning (innan 360-dagar) .....	27
10. Uppföljning arbetstillstånd .....	28
Tidsbegränsade arbetstillstånd .....	28
Praktisk hantering intermittent anställda.....	28
11. Avslut av anställning intermittent anställda.....	29
Ansvarsfördelning vid avslut av anställning – en ansvarig chef i verksamheten.....	29
Ansvarsfördelning vid avslut av intermittent anställning – flera ansvariga chefer i verksamheten ..	29
Avslut på grund av inaktivitet .....	29

## Inledning

Detta dokument avser att fånga upp samtliga rutiner som gäller hanteringen av vikarier i socialtjänstens verksamheter inom vård och omsorg. Till största del berör den vikarier med en timanställning men i de delar där bemanningsenheten är involverade rörande månadsanställd personal finns även beskrivet.

## I. Rekryteringsprocess

All nyrekrytering av vikarier hanteras av bemanningsenheten genom rekryteringsteamet. Den primära vägen in för en ny vikarie är via Pitea.se där en öppen annons finns för att ta emot ansökningar. Ansökningarna inkommer och hanteras via rekryteringssystemet ReachMee. Bemanningsenheten eller representanter från Socialtjänsten som deltar på mässor och event kan även motta ansökningar samt ansökningar som inkommer via rekryteringskampanjen. Dessa registreras i efterhand manuellt i ReachMee.

Nya vikarier kan antingen hanteras av rekryteringsteamet enligt nedan beskrivna process och där rekryteringsteamet är avgörande i samtliga steg. Alternativt via enhetschef i verksamheten där beslutsfattandet om anställningen görs av enhetschefen – se avsnittet ”När enhetschef för verksamheten rekryterar”.

## När bemanningsenheten rekryterar

Processen ser olika ut beroende på tre olika typer av kandidater enligt nedan beskrivna processflöde.

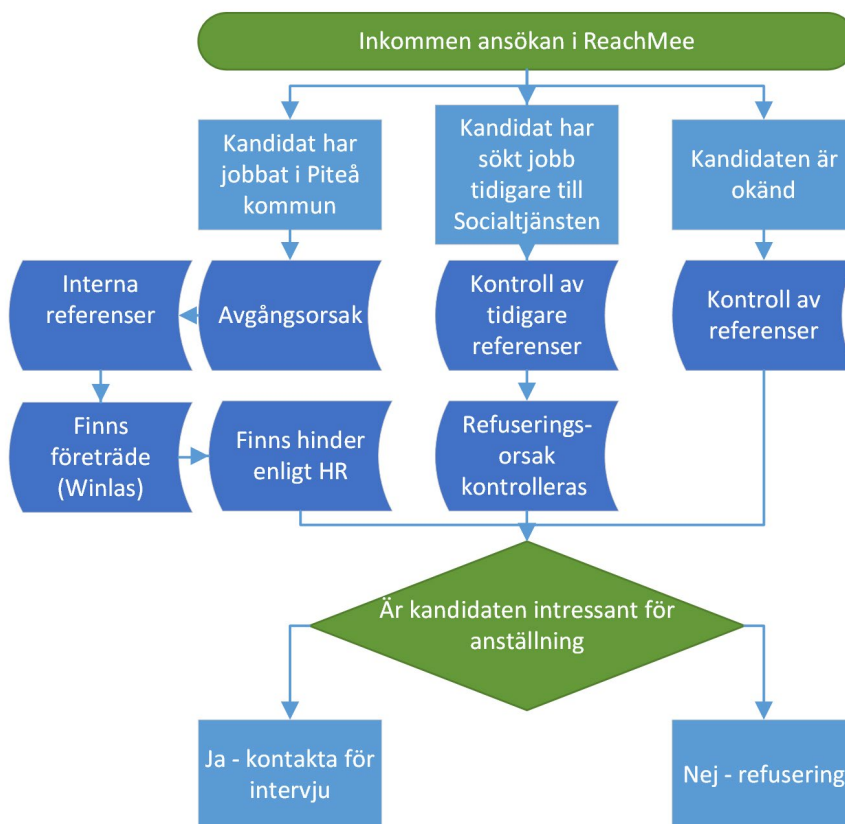


Bild 1. processkarta för hantering av inkomna ansökningar till bemanningsenheten.

## Referenstagning

På de kandidater där det finns anställningsbarhet kontrolleras referenser innan intervju. Rekryteringsteamet ringer och tar referens eller skickar ut förfrågan via RefApp. Referenserna sparas av rekryteringsteamet i en sekretessmapp.

## Intervju

Rekryteraren kontaktar kandidaten för intervju. Kandidaten får utöver intervjufrågor även göra en fallbeskrivning och fylla i sekretessförsäkran digitalt. Samt under intervjun säkerställs att personen får jobba i Sverige. Rekryteraren bedömer kandidaten utifrån referenser, intervju, registreringsunderlag samt fallbeskrivning och beslutar om kandidat ska anställas eller refuseras.

## Kandidat som ska anställas

Rekryteringsteamet säkerställer följande:

1. Sekretessförsäkran ska vara ifylld och personen måste ha rätt att arbeta i Sverige.
2. Kandidaten ska ha uppvisat belastningsregister enligt rutin samt bedömts av rekryterare.
3. Rekryterare tar kontakt med chef på aktuell arbetsplats. (UNDANTAG SOMMARREKRYTERINGEN Se avsnitt 2. Rekrytering sommarvikarier)
4. När rekryterare kan erbjuda en arbetsplats kontaktas kandidaten om jobberbjudandet.
5. I de fall där det är en kandidat med potential men t.ex. för låg språknivå kontaktas Samhällsbyggnad (Arbetsmarknad/Integration). Samhällsbyggnad kollar om det finns möjlighet till lönestöd/långintro/språkintrö. Rekryterarna säkrar att kandidaten har en planerad arbetsplats innan kontakt tas.

Arbetsplatsen tar kontakt med kandidaten för att boka introduktion.

## Refusering

Vid refusering efter intervju/personlig kontakt med kandidaten sker refusering via telefonsamtal. Vid refusering innan intervju/personlig kontakt med kandidaten sker refusering via mejl i ReachMee.

## När enhetschef för verksamheten rekryterar

Som enhetschef i verksamhet kan beslut fattas att anställa en ej tidigare känd vikare och bemanningen kan administrera anställningen. Dock ligger ansvaret för framtagande av underlag hos enhetschef i verksamheten. Underlagen behöver vara **kompleta** och **korrekta** för att rekryteringsteamet ska kunna genomföra administrationen av anställningen. Enhetschefen ansvarar för att kandidaten är anställningsbar och säkerställer att processen ovan säkerställs i form av referenstagning, intervju samt återkoppling.

Verksamheten kan också besluta att återanställa en tidigare anställd eller besluta om att tillsvidareanställda övergår i timanställning.

För att rekryteringsteamet ska kunna administrera anställningen ska underlag och information om anställningen skickas in via [bemanningenshetens E-tjänst](#).

## Ansvarsfördelning vid rekrytering

ANSVARSFÖRDELNING	BEMANNINGEN REKRYTERAR	VERKSAMHETEN REKRYTERAR
URVAL	BEMANNINGSENHET	
INTERVJU	BEMANNINGSENHET	ENHETSCHEF
FOTOGRAFERING FÖR SITHS-KORT	BEMANNINGSENHET	ENHETSCHEF
BESTÄLLNING AV SITHS-KORT	BEMANNINGSENHET	ENHETSCHEF
KONTROLL AV ARBETSTILLSTÅND	BEMANNINGSENHET	ENHETSCHEF
ANMÄLAN TILL SKATTEVERKET	BEMANNINGSENHET	ENHETSCHEF
REFERENSTAGNING	BEMANNINGSENHET	ENHETSCHEF
DOKUMENTATIONSBEDÖMNING	BEMANNINGSENHET	ENHETSCHEF
UNDERSKRIFT AV SEKRETESS – Arbete i Piteå kommun	BEMANNINGSENHET	ENHETSCHEF
INFORMATION OM TCP/SMS-BOKNINGAR OCH KALENDER	BEMANNINGSENHET	ENHETSCHEF
KONTROLLERA BELASTNINGSREGISTER OCH NOTERA I NOVI ENLIGT RUTIN	BEMANNINGSENHET	ENHETSCHEF
ANSVARA FÖR ATT SAMTLIGA UNDERLAG LÄMNATS VIA BEMANNINGSENHETENS <a href="#">E-TJÄNST</a>		ENHETSCHEF
INFORMATION OCH SMS TILL VIKARIER – Inloggningsuppgifter och nya vikariesidan	BEMANNINGSENHET	BEMANNINGSENHET
LÖNEGRUNDANDE UNDERLAG SÅSOM CV, BETYG OCH BEVIS OM SKYDDAD YRKESTITEL INKOMMER TILL HR	BEMANNINGSENHET	BEMANNINGSENHET
SKRIVA ANSTÄLLNINGSAVTAL	BEMANNINGSENHET	BEMANNINGSENHET
REGISTRERING AV ARBETSTILLSTÅND I NOVI	BEMANNINGSENHET	BEMANNINGSENHET
REGISTRERING AV ANMÄLAN TILL SKATTEVERKET OCH NOVI	BEMANNINGSENHET	BEMANNINGSENHET
ANMÄLA INTRODUKTION VIA VÅRDLABBET	BEMANNINGSENHET	

## 2. Rekrytering sommarvikarier

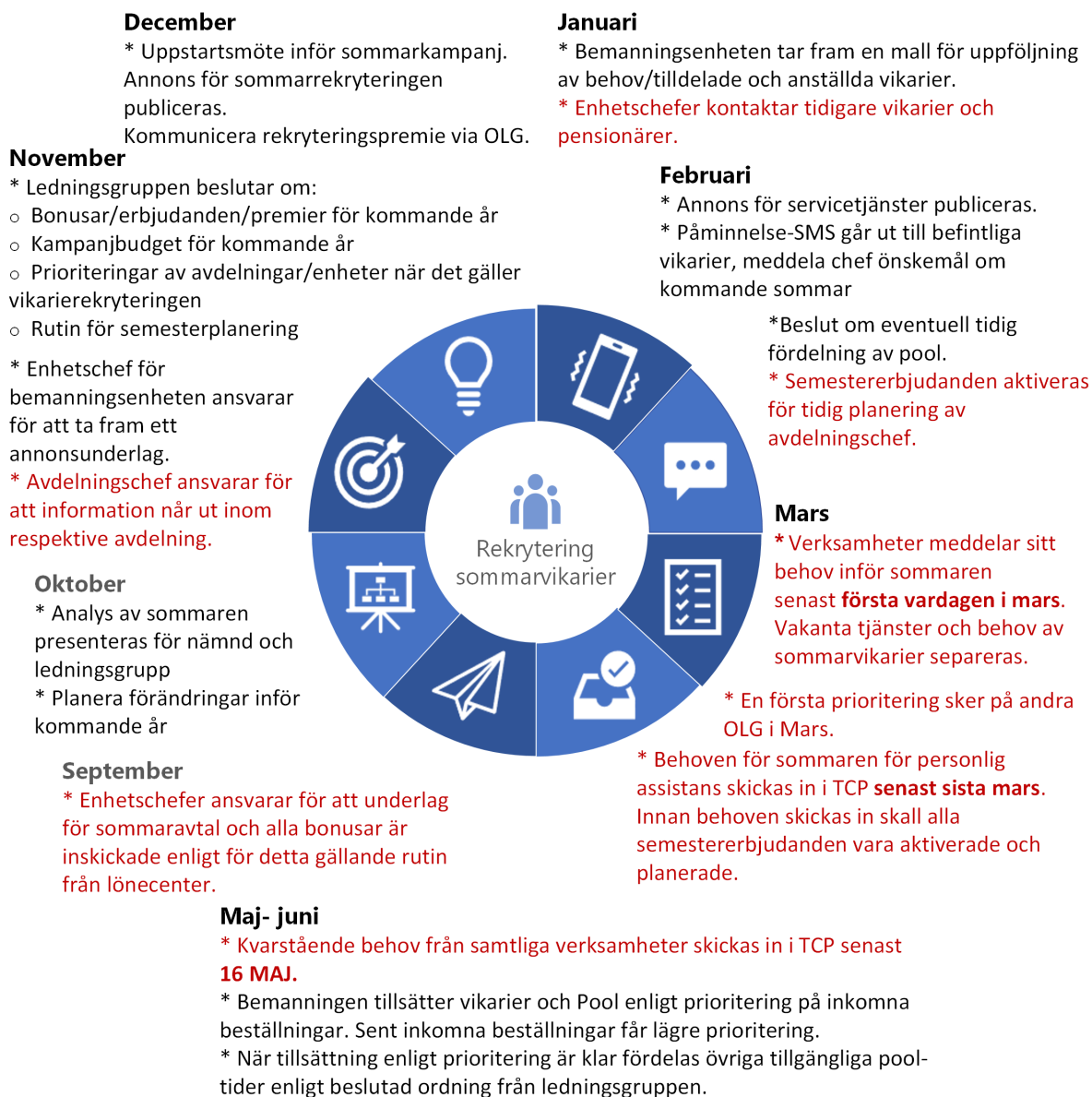
Sommarrekryteringen pågår från december tom juni och hanteras av bemanningsenheten. Sommarrekryteringen sker via gemensam annons. Kandidater inkomna via mässor eller tips hänvisas till den gemensamma annonsen.

Under denna period har avdelningarna en fast punkt på sin ledningsgrupp (sommarrekrytering) som avdelningschefer ansvarar för att bjuda in rekryterare till.

Under punkten sker en kort avstämning

- Varje enhetschef rapporterar ev. förändringar av behov och anställda vikarier (uppdatera behov)
- Bemanningenheten rapporterar antal inkomna ansökningar, kandidaternas namn och aktuella/möjliga arbetsplatser för fördelning samt kommande intervjuer
- Enhetschefer/avdelningschef ansvarar för prioritering och fördelning av kandidaterna

### Årshjul sommarrekrytering



### **Löpande under rekryteringsperioden**

\* Enhetschef skickar löpande in vikarierader med färdigt namn.

\* Vid avhopp avbokas och avbeställs hela schemaraden och den skickas in på nytt av verksamheten med nytt namn.

\* Kontinuerlig avstämning av sommarrekryteringen och beslut om ev. omprioritering, ev sparande av poolpersonal sker i samband med OLG.

\* Löpande arbete med ströpass under sommaren, tillsättning sker med vikarier (ej pool).

### **Övriga rutiner kopplade till sommarrekryteringen**

Enhetschefer ansvarar för att besluta om och skicka in underlag för sommarbonusar enligt gällande rutiner från Lönecenter och ledningsgruppen för socialtjänsten.

Samtliga rutiner för sommaren finns samlade i bokhyllan:

<W:\BOKHYLLAN\Förvaltningar\SOC\Gemensamt\2.7 Kvalitetshandböcker\Personal\Semester>

### 3. Anställning

Det finns två typer av anställningar när det gäller vikarier, intermittert anställning- timvikarie och månadsavlönad vikarie. Vikarie ersätter en annars ordinarie anställds arbetsuppgifter medan särskild visstidsanställning inte ersätter en ordinarie person utan kan användas för de behov som just nu finns i verksamheten.

Intermittert anställning är en anställning som erbjuds vid tillfälliga behov med varierande arbetstid. Arbetstiden för varje tillfälle regleras via Timecare Pool se avsnitt 6 och 8. Något anställningsförhållande råder inte mellan arbetsperioderna. Arbetstagaren kan acceptera eller avvisa erbjudet arbete men är skyldig att fullgöra överenskomna arbetspass. Arbetsgivaren är skyldig att ersätta inbokade tider även om behovet har upphört.

Nedan beskrivs hanteringen av **intermittenta anställningar**. Om en vikarie ska anställas med månadslön hanteras den anställningen direkt av den enhetschef där anställningen ska verkställas. Den anställningsprocessen följer därmed de rutiner som gäller på enheten vid nyanställning.

#### Anställningsguiden

Anställningar registreras av bemanningsenheten via anställningsguiden i Lön och Ekonomi. Under denna process skickas begäran om lönesättning av HR-avdelningen och slutligen skriver både rekryterare och tilltänkt vikarie under ett anställningsavtal. Anställningsavtalet kan både signeras digitalt och fysiskt. Däremot kan inte personer med skyddad identitet hanteras i anställningsguiden. Om du som enhetschef rekryterar en person med skyddad identitet, kontakta din rekryterare via telefon så hanteras anställningen enligt den rutin som HR ansvarar för: [Skyddade personuppgifter - Anställa](#)

**OBS!** Anställningsavtalet behöver vara undertecknat av vikarien innan de kan genomföra sin första dag på arbetsplatsen.

I de fall en anställning inte blivit undertecknad och intro behöver påbörjas kan enhetschefen skriva ut anställningsavtalet enligt denna guide: [FAQ - Signering av anställningsavtal i anställningsguiden](#) säkra att vikarien skriver under samt lämna in undertecknat avtal till bemanningsenheten för vidare hantering.

Kontakta din rekryterare om det finns funderingar.

#### Efter registrering av anställning, innan introduktion på arbetsplats

##### Bemanningsenhetens ansvar intermittert anställda

SMS skickas ut till **nya** vikarier med inloggningsuppgifter till kommunens datorer, e-post och TCP. Vikarierna får också information om [vikariesidan på Pitea.se](#) där information om att jobba som timvikarie i Socialtjänsten finns. Vid de fall personen saknar digitalt ID så meddelar bemanningsenheten aktuell enhetschef vilket användarnamn personen har (PK-nummer), enhetschef ansvarar för att informera vikarien om detta.

För de som ska vikariera inom personlig assistans anmäler bemanningsenheten dessa till IntraPhone och Försäkringskassan samt skickar ut vikariens lösenord till IntraPhone.

De SMS som skickas till nya vikarier ser ut som nedan, viss variation förekommer beroende på verksamhet men avsändaren är densamma.



Följande registreras i Novi av bemanningsenheten för de personer där det krävs:

- Arbetstillstånd
  - Bevakning läggs in enligt rutin från HR-avdelningen [Rutin för kontroll av arbetstillstånd - Arbetstillstånd - kontroll av \(pitea.se\)](#)
- Anmälan till Skatteverket/Migrationsverket
- Utdrag ur belastningsregister
  - Utdragen hanteras enligt följande rutin: [Utdrag belastningsregister](#)

#### **Enhetschef för verksamhetens ansvar – samtliga anställningsformer**

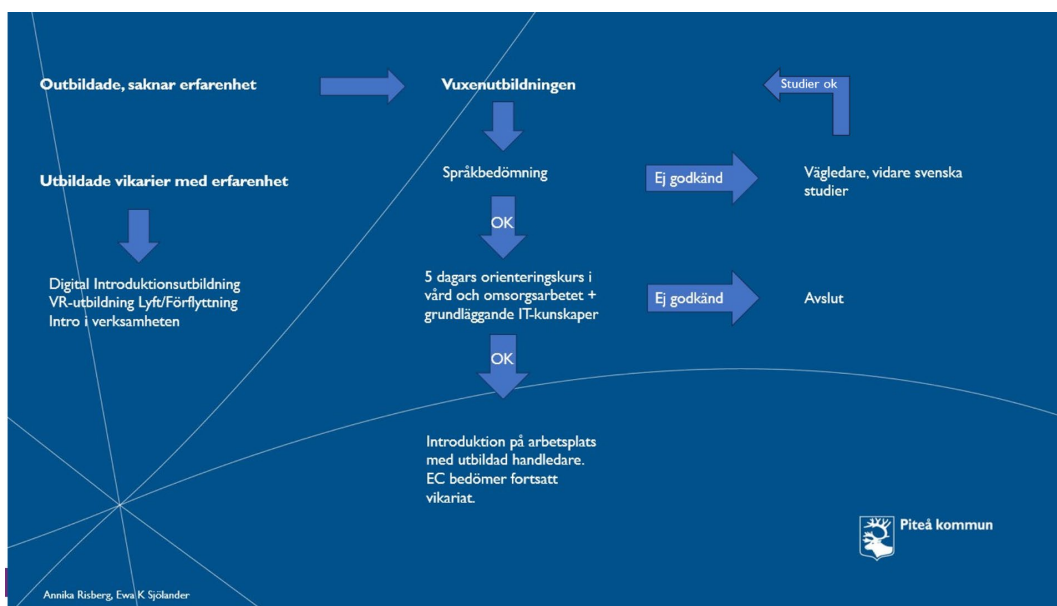
- Beställning av behörigheter till verksamhetsspecifika system
- Påskrift av sekretess i Combine.
  - Påskrivet sekretesspapper sparas in i Novi enligt följande rutin [”Rutin och instruktion användarunderskrift”](#). För att kunna registrera detta på en timvikarie skickas ett mail till HR-partner för att få tillgång till vikariens akt.

## Introduktionsvecka och Basutbildning

Vikarier som inte har någon erfarenhet av vårdarbete skickas via Bemanningseenheten till Vårdlabbet, innan introduktion på arbetsplats. Introduktionsvecka via Vårdlabbet sker under fem dagar (mellan 9-16). Basutbildning ersätter introduktionsvecka i samband med sommarrekryteringen och är endast en dag och därmed mer överflygande. Vårdlabbet är endast aktuellt när vikarien är rekryterad av Bemanningseenheten. Momenten som genomförs under både introduktionsveckan och BAS-utbildningen är bland annat bemötande, basala hygienrutiner och nära omvårdnad, förflyttningsteknik (ergonomi) grunder samt palliativ vård.

Ansvarig rekryterare kontaktar tänkt arbetsplats och informerar om att personen är planerad att gå introduktion via Vårdlabbet. Rekryterare bokar sedan in personen på kommande tillfälle.Handledare på Vårdlabbet återkopplar till rekryterare efter genomförd utbildning.

Om det är en intermitterant anställning lägger rekryterare in timmarna som bokningar i TC Pool på den planerade arbetsplatsen. Om det är en månadsanställning ansvarar arbetsplatsen för att schemalägga introveckan. Introduktion via Vårdlabbet betalas av tänkt arbetsplats.



## Central introduktion

De som anställs som vikarie men inte går introduktion via vårdlabbet, ska genomföra den centrala introduktionsutbildningen: [Introduktionsutbildning för ny personal inom vård och omsorg - En stark socialtjänst. Ett starkt Piteå](#). Rekryterare informerar blivande vikarier om denna utbildning och personen får länken för att genomföra utbildningarna (hittas via [Vikariesidan](#)). När utbildningen är klar visar vikarien upp diplom för enhetschef på arbetsplatsen som ansvarar för att skicka in bokning i TC Pool för utbildningen, motsvarande 6 timmar, alternativt schemalägger timmarna i TC Planering.

## Pensionärer som timvikarier

Socialtjänsten har beslutat att erbjuda lönetillägg motsvarande den minskade arbetsgivaravgiften (21,21kr/h) för medarbetare som fyllt 67år och stannar kvar i verksamheten, dock är det upp till närmsta chef att avgöra för respektive enhet om verksamheten har behovet av den extra resursen.

Då timvikarier administrativt ligger under Bemanningseenheten men då cheferna i verksamheten är de som kan avgöra vem som ska erbjudas lönetillägget utifrån verksamhetens behov och lämplighet för medarbetaren så har följande rutin beslutats:

- Bemanningssenheten kontrollerar under januari månad anställda timvikarier som innevarande år kvalificerar sig för lönetillägget enligt rutin från HR.
- Bemanningssenheten skickar ut förfrågan till enhetschefer om de anser att vikarien ska erbjudas tillägget
- Enhetschef meddelar beslut till timvikarie.
- Vid nyanställningar av 67+ meddelar enhetschef till bemanningssenheten om vikarien ska ha den högre ersättningen.
- Bemanningssenheten skickar beslut om lönetillägg till Lönecenter.

OBS! I de fall timvikarien arbetar på flera enheter sker en dialog med samtliga enhetschefer innan beslut fattas. Om oenighet uppstår bland enhetscheferna i verksamheten om tillägget avgör enhetschef för Bemanningssenheten om tillägget ska betalas ut eller ej samt meddelar timvikarien beslutet.

Ytterligare lönetillägg med 30,30 kr per arbetad timme under sommarperioden gäller för samtliga pensionärer och skickas in som lönetillägg i september enligt [rutin för sommarerbjudande](#).

### **Subventionerad anställning och timanställning i kombination**

Personer som har en subventionerad anställning via Samhällsbyggnad kan i vissa fall även arbeta inom vården på en timanställning. Det är enhetschef för verksamhet som beslutar om detta och ansvarar för att:

- Personen följer arbetstidslagen.
- Antalet arbetstimmar på den subventionerade anställningen stämmer.
- Eventuell övertid betalas ut.

I övrigt ansvarar även enhetschef för verksamheten för alla delar beskrivna i rekryteringsprocessen.

### **Timvikariat under tjänstledighet och föräldraledighet**

Om en anställd avser att jobba på timmar under en tjänstledighet eller föräldraledighet ska timanställningen tidsbegränsas motsvarande avslutdatum för ledighet. Om ledighet förlängs och timanställning ska fortgå måste enhetschefen meddela bemanningssenheten för att förlänga anställningen som timvikarie.

Underlag för registrering av timanställning vid föräldraledighet eller tjänstledighet skickas antingen in av chef via interna e-tjänsten [Ärenden till Bemanningsteamet Socialtjänsten - Piteå intern](#). Personen som är tjänstledig eller föräldraledig kan också på egen hand skicka in ansökan om att jobba på en timanställning via externa e-tjänsten: [Ärenden till Bemanningsteamet Socialtjänsten - Piteå](#)

Bemanningsteamets externa e-tjänst hittas även genom att gå in på [www.pitea.se](http://www.pitea.se) och klicka på “E-tjänster - Piteå kommuns e-tjänsteportal” och sen söka på “bemanning”.

## 4. Konvertering och behov över 14 dagar

Följande gäller oavsett anställningsform:

När en vikarie har arbetat **365** dagar får de allmän företrädesrätt, s.k LAS företräde, och ska därmed erbjudas vikariat eller tjänst som överskrider 14 dagar. Om vikarien har en pågående månadsanställning vid behov av vikariat eller tjänst så kvalificerar sig vikarien inte till företräde förrän efter att månadsanställningen har löpt ut.

När en vikarie arbetat **548** dagar ska vikarie, enligt lag, erbjudas en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren. Vikarie konverterar in **på den arbetsplats** där de har anställning dag **548**.

Bemanningsenheten är behjälpliga till verksamheterna genom att bevaka antalet dagar på samtliga vikarier.

### LAS-företräde

Bemanningsenheten tar fram LAS-lista den första vardagen varje månad. Ansvarar för att uppdatera och hålla listan aktuell. Varje chef ansvarar för att kontakta sin rekryterare på bemanningsenheten vid behov av vikariat eller allmän visstidsanställning över 2 veckor eller tillsvidaretjänst. När behov över 6 månader uppstår i verksamheten kontaktar bemanningsenheten Personalspecialist. Följande gäller:

- I första hand – omplacering på grund av rehabilitering (gäller endast tillsvidaretjänster)
- I andra hand – personal från Socialtjänstens övertalighetspool
- I tredje hand – person som har LAS-företräde

### Arbetsgång vid behov över 14 dagar

- ✓ Enhetschef för verksamheten kontaktar bemanningsenheten om behov över 14 dagar via e-tjänst.
- ✓ Bemanningenheten går igenom LAS-listan.
- ✓ Bemanningenheten erbjuder jobb enligt LAS.
- ✓ Bemanningenheten kontaktar enhetschef om vem som har fått erbjudande och tackat ja.
- ✓ Enhetschef ansvarar för anställning av medarbetaren motsvarande behovet.
- ✓ Om ingen kan anställas via LAS kan enhetschef för verksamheten gå vidare i eventuell rekryteringsprocess.

### Konvertering

- ✓ Bemanningenheten tar ut konverteringslista med de som är 90 dagar från konvertering.
- ✓ Bemanningenheten informerar enhetschef att/när personen konverterar.
- ✓ Enhetschef för verksamheten ansvarar för att anställa vikarien senast på dagen som de konverterar (dag 548).

## 5. Beställningar TC Pool

Intermittent anställda bokas på arbetspass i Time Care Pool. Det är chef/samordnare/arbetsplats som ansvarar för att beställningar är korrekta. Behörighet att göra beställningar i TC Pool ges av bemanningsenheten via [E-tjänst](#). Arbetsplatsen har en gemensam inloggning för att kunna göra beställning på helg eller när chef/samordnare är borta. Information om TCP och hur man gör en beställning finns här: [Beställa i TC pool - Omsorg & stöd](#)

Verksamheten ansvarar för att de beställningar som läggs in i TCP är korrekta och bemanningsenheten hanterar dessa löpande med garanterat 14 dagars framförhållning. Undantag sommar- och julbeställningar.

**OBS!** Om beställningen avser en frånvarande vikarie, ska Sjukdom- vikarie eller Vård av barn – vikarie användas för att undvika att frånvarande vikarie får lön för passet, **frånvaron ska även rapporteras enligt frånvarorutin** (se kap 7).

### Så gör du en beställning

Logga in i TC Pool och välj ny beställning.

1. Välj rätt arbetsplats
2. Skriv in beställningsreferens (ex. namn på den som ska ersättas)
3. Välj beställningsorsak
4. Om beställningen gäller journatt, ändra aktivitet till Journatt
5. Välj datum, skriv in start- och sluttid samt rastlängd
6. Välj Lägg till

Skriv in eventuella anteckningar och info till vikarien. Klicka **Spara** längst nere i hörnet. **Välj Ja** i fönstret som dyker upp.

Se bild nedan för guide

## Beställa schemarad importerad från TC Planering

1. Välj den arbetsgrupp som passet/passen gäller
2. Klicka på knappen "Importera från TC Planering" OBS! Importen går endast att göra från schema som är beräknat till färdigt schema
3. Välj fr.o.m.- t o m datum som beställningen avser.
4. Klicka på knappen "Hämta anställda"
5. Välj den schemarad som ska importeras. OBS! Om schemaraden fattas, gå in i TC Planering, Organisation-Personal. Välj fliken Time Care Pool och bocka i rutan som finns där. Det kan ta ca 20 minuter innan det är uppdaterat i TC Pool.
6. Klicka på knappen "Importera pass"
7. + 8. Spara! När du klickat på spara vid punkt 7, så visas alla pass längre ner på sidan. När du klickat på spara vid punkt 8 skickas beställningen till Bemanningenheten.

### Kom ihåg!

Beställningsorsak: Välj rätt frånvarorsak. OBS! Måste läggas in efter du klickat på "Importera pass"

Anteckningar: Skriv in info som bemanningenheten behöver veta. T ex namn på vikarie som ska bokas på passen.

**Ny beställning**

Plats: [dropdown] + 1.

Prioritet: [dropdown]

Yfög: [dropdown]

Beställningsreferens: [input] Importera från TC Planering 2.

Beställningsorsak: [dropdown]

Yrkeskategori: [dropdown]

Annonsera beställning:

Annonstext: [input]

Kompetenskrav: 0 st +

Kvittens:  Vid bokning

Kontaktpersoner: Välj kontaktperson +

Pass

Aktivitet: [dropdown]

KL: [0800] [1700] [2019-04-26] [0] min Rast [Beräkna rastlöngd]

Lägg till

Anteckningar: [text area]

Info till vikarien: [text area]

Tillåt automatisk bokning:  Tillåt automatisk bokning

Antal exemplar: [1] [Rensa] [Avbryt] [Spåra] 8.

Datum	Veckodag	Från	Till	Rast	Tid	Aktivitet	Ta bort
2019-01-28	MÅNDAG	1245	2145	30	8:30	Arbete	Ta bort
2019-01-29	TISDAG	1345	2145	30	7:30	Arbete	Ta bort
2019-02-01	FREDAG	0700	1515	45	7:30	Arbete	Ta bort
2019-02-04	MÅNDAG	0700	1215	0	5:15	Arbete	Ta bort
2019-02-05	TISDAG	0700	1415	45	6:30	Arbete	Ta bort

## Beställa utanför bemanningens öppettider

Utanför bemanningens [öppettider](#) (längst ner på sidan) rekommenderas att lägga in ett arbetspass per beställning, för att bokningsassistenten ska kunna arbeta med passet. Se beskrivning av de olika begreppen längre ner.

## Bokningsassistenten (Automatisk bokning)

Automatisk bokning är ett dataprogram som skickar ut förfrågningar och bokar tillgängliga vikarier och pool. Om ett pass inte ska hanteras av bokningsassistenten måste "automatisk bokning" bockas ur. Den tar inte hänsyn till eventuella anteckningar i en beställning.

Bokningsassistenten kan endast läsa SMS svaren: Ja eller Nej, om vikarien svara något annat (t.ex. Ja tack) så kan inte vikarien bokas automatiskt.

## Avbokning, avbeställning och ändring av pass

Om ett pass som är bokad med en timvikarie i TC Pool ska avbokas, avbeställas, eller ändras så görs ett ärende i bemanningens [E-tjänst](#). Vikarien som är bokad ska vara vidtalad om ändring/avbokning.

Om ingen vikarie är bokad på ett pass som ska ändras eller avbeställas, ring till bemanningsenheten och meddela justeringen, för att undvika att en vikarie bokas felaktigt.

### Begrepp i en beställning

Begrepp	Betydelse
Plats	Er arbetsplats
Beställningsreferens	T.ex. vem som ska ersättas eller "extra" om ingen ska ersättas. Viktigt med namn om det är en vikarie som är frånvarande
Beställningsorsak	Orsak till vikariebehov (OBS, se rubrik om beställningsorsak)
Pass	Välj datum, tid och rastlängd. <b>Tänk på framförhållning</b> vid val av starttid, vikarien ska hinna ta sig till arbetsplatsen om arbetspasset börjar nära i tid.
Aktivitet	Som standard är det _Arbete, om passet gäller journatt välj Journatt istället.
Anteckningar	Information till Bemanningsenheten. Vikarien kan inte se denna info.
Info till vikarien	Vikarien får denna information i förfrågan och vid bokning.
Tillåt automatisk bokning	Bockas denna ruta i kan vår bokningsassistent förfråga och boka tillgängliga poolanställda och vikarier. Om bokningsassistenten inte får jobba med passet ska denna ruta bockas ur, till exempel om vikarie redan är tilltalad och lovad arbetspasset.

## Följa en beställning (Status)

Status på beställning	Betydelse
Ny	Ny beställning som vi ännu inte börjat arbeta med.
Under behandling (Förfrågad)	Vi arbetar på beställningen och har skickat ut förfrågningar till vikarier som finns knutna till arbetsplatsen.
Under behandling (Accepterad)	Vikarie har tackat Ja till det förfrågade passet. Vikarien är ännu inte bokad.
Under behandling (Inga kvarvarande förfrågningar)	Alla som för tillfället är förfrågade har tackat nej.
Under behandling (Fritextsvar finns)	Vikarie har svarat något annat än Ja eller Nej, exempelvis Ja tack.
Tillsatt	Beställningen är bokad med en vikarie.
Förfallen	Beställningens arbetstid har passerat.
Avslagen	Beställning som inte gick att tillsätta med vikarie, beställningen lämnas tillbaka enligt rutin.
Avbeställd	Beställningen är avbeställd. Avbeställning sker t.ex. om arbetsplats meddelar att det är en felaktig beställning eller att behovet inte finns mer, avbeställning görs även om det är felaktig beställare.

## Vem får beställa vad? (Beställningsorsak)

I tabellen nedan framgår vem som kan lägga olika typer av beställningsorsaker i TC Pool. Om beställningar inkommer från fel behörighet, **avbeställs** beställningen.

	Beställare med personlig inloggning	Beställare med gruppindelning
Planerat behov	X	
Nya behov	X	
Oplanerad frånvaro	X	X

**Planerat behov:** Planerad semester, behov grund/vakant, utbildning, extra resurs, extra vak, planerad föräldraledighet, annat arbete, tjänstledighet, fackligt uppdrag, möte och närståendevård. D.v.s alla behov som uppstår i samband med export av schema.

**Nya behov:** Semester, komplement, EA-dagar, central introduktion, introduktion, redan tillsatt och möte D.v.s. nya behov som uppstått efter exporterat schema.

**Oplanerad frånvaro:** sjukdom, sjukdom – vikarie, vård av barn, vård av barn – vikarie, extra vak, extra resurs, introduktion och möte.

## Kontaktperson i TC Pool – få notiser om beställningar

För att få notiser om beställningar behöver du vara kontaktperson för arbetsplatsen i TC Pool. Vanligtvis är det chef, samordnare och/eller arbetsgruppens gemensamma telefon som läggs in och kan få notiser. För att bli kontaktperson/ta bort kontaktperson i TC Pool skickas ett ärende in i bemanningsenhetens [E-tjänst](#).

## Övertid timvikarier

Som intermittert anställd har man ett heltidsmått på 165 timmar per kalendermånad, alla timmar utöver 165 timmar blir automatiskt övertid.

Från arbetsmiljölagen 8§: ”När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).”

Utöver 200 timmar i ordinarie övertid kan så kallad extra övertid beordras enligt följande:

- För att arbetsgivare (AG) ska kunna **beordra extra övertid krävs att det finns särskilda skäl**. Särskilda skäl kan vara till exempel tillfälliga arbetsanhopningar som varit omöjliga att förutse, oförutsedda sjukdomsfall eller förlust av spetskompetens som inte omedelbart går att ersätta. Om tillfälliga arbetsanhopningarna är återkommande, till exempel på en löneavdelning vid löneutbetalningar varje månad, kan de inte anses vara oförutsedda.
- Observera att AG måste kunna redovisa vilka särskilda skäl som finns vid varje tillfälle då uttag av extra övertid görs. Detta gäller även när AG i efterhand godkänner övertidsarbete. Anteckningar med redovisning av övertid/ mertid och skäl till extra övertid ska på begäran kunna visas för facklig representant eller Arbetsmiljöverket.
- Får ej överstiga 48 h per medarbetare under fyra v eller 50 h under en kalendermånad.

## Bemanningsenheten meddelar

Bemanningsenheten kan vid behov boka ut en vikarie upp till 175h per kalendermånad. Om vikarie finns att förfråga på ett pass men arbetstiden överstiger 175h tas kontakt med enhetschef för verksamheten som beslutar om vikarien är okej att förfråga/boka trots detta. Under juni-aug kan bemanningsenheten boka ut en vikarie upp till 185h innan kontakt med enhetschef tas.

En kontroll sker vid månadsbryt antalet timmar övertid under kalenderåret som intermittert anställda har.

## Bokningsstopp

Efter att vikarien har passerat 205 timmar på en månad kommer **inte** vikarien bokas ut på något pass med risk för att passet överstiger max 50 timmar övertid på en månad.

Om en vikarie har uppnått 200h i övertid under ett kalenderår krävs särskilda skäl för att beordra vikarien till övertid. Dessa skäl behöver motiveras av verksamheten och noteras för eventuell kontakt med facklig representant eller arbetsmiljöverket. Notering på vikarien om att hen har passerat normal övertid görs i TCP och bemannarna behöver godkännande från enhetschef i verksamheten för att kunna boka ut vikarien mer än normal arbetstid resterande del av året. Enhetschef i verksamheten är ansvarig för att dokumentera anledning till avvikelse.

## Avvikelse från dygns och veckovila vid oförutsedd händelse

När det uppstår en akut bemanningssituation som inte kan lösas med poolanställd eller vikarie gäller nedan rutin, rutinen i sin helhet finns här: [Rutin vid oförutsedd händelse och avvikelse från dygns och veckovila.](#)

### Om vikarie eller poolpersonal inte kan tillsättas på ett arbetspass

- Börja med att gå igenom vilka ordinarie som kan arbeta utan att bryta mot reglerna-förstärkt bemanning.
- Bedöm om den medarbetare som kan arbeta utifrån 11-timmars kan göra det utan risk för sin hälsa och säkerhet enligt AML 2:2.
- Om det finns någon ordinarie medarbetare som uppfyller ovanstående punkter så är det den som ska arbeta.

### Om det inte finns någon som inte bryter

- Väga individens rätt till vila i förhållande till verksamhetens behov. Alltså behöver man igen bedöma om det verkligen behövs att någon tas in trots att det innebär att den inte får sin lagstadgade dygnsvila. *Överväg vilka insatser som kan flyttas eller avbokas i förhållande till att ta ut ordinarie personal på arbetstid då de enligt lag ska ha rätt till vila.*
- Bedöm vilken av ordinarie personal som ska beordras ut. Varje arbetsställe behöver ha en egen rutin för hur detta görs.
- När någon som beordras ut bryter mot eller kommer att bryta mot reglerna om dygnsvila behöver kontroll ske om kompenserande vila ska läggas ut. Därför ska den som kallas in för att arbeta snarast meddela detta till enhetschef.

Kontroll av rätt till kompenserande vila och planering för detta hanteras av ordinarie chef i verksamheten nästkommande vardag eller så snart som möjligt, senast inom 14 dagar. *Detta behöver ordinarie chef i verksamheten även säkerställa i de fall tidsregelbrottet görs mot en vikarie. Kompenserande vila läggs in i TCP som ej bokningsbar tid.*

**OBS!! Dokumentation av avvikelse görs och sparas på den enheten där brottet skett.**

## Avslag av beställningar i TC Pool

### Beställning inom 3 dagar

- ✓ Bemanningsenheten meddelar avslaget via telefon eller Teams till chef, samordnare eller arbetsplats.
- ✓ Beställningen avslås i TC Pool och där noteras vem som meddelats om avslaget.

### Beställning 4 dagar och framåt i tid

Beställningen avslås i TC Pool. I avslaget noteras vilka vikarier som kontaktats och svar. Avslag och notering når chef/samordnare/arbetsgrupp via den automatiska funktionen där SMS och mail går ut till samtliga kopplade telefonnummer och mailadresser.

Efter avslag från bemanningsenheten ligger ansvaret för passet på verksamheten.

## 6. Frånvarorutin intermittent anställda och poolanställd personal

### Sjukrutin för vikarier/pool

- Vikarier/pool sjukanmäler sig direkt till arbetsplats/chef (inom hemtjänsten sker detta till samordnare måndag till fredag, helg till arbetsplats) som gör bedömning om arbetspasset ska ersättas. Vid behov skickar arbetsplatsen in beställning via TC Pool.
- Pool meddelar även sin frånvaro till bemanningsenheten.

### Rapportering av sjukfrånvaro för timvikarier

**Chef/samordnare skickar in ett ärende via [E-tjänst](#).** Om detta ej görs kan vikarie både få lön för passet medarbetaren inte genomfört samt eventuell övertidsersättning. Det ska framgå start och stoppdag för sjukfrånvaro samt **födelsedatum** för barnet vid VAB.

### Sjukskrivning mer än 7 dagar

- Läkarintyg krävs fr.o.m. åttonde kalenderdagen.
- Vikarien lämnar läkarintyg till enhetschef för verksamheten som lägger in intyget i avsett system.
- Enhetschef för verksamheten rapporterar in sjukskrivningen till löneadministratör via samma sjukformulär som ordinarie personals sjukskrivning inrapporteras.

Arbetsgivaren betalar sjuklön t.o.m. kalenderdag 14 om läkarintyg finns och personen har rätt till sjuklön, se information på insidan: [Sjuklön - Sjukfrånvaro](#).

Sökväg till sjukformuläret: [V:\SOC\SEKRETESS\Leveranslåda Bemanningen sjukformulär](#)

## 7. Lönehantering intermittent anställda

Bemanningsenheten hanterar löneposterna för intermittent anställda, såväl frånvaro och den övertid som vikarien har arbetat.

Samtliga intermittent anställda får lön i efterskott, vilket innebär att lönehanteringen sker i föregående månads rapportering. För att undvika löneskulder eller korrigeringar av löner som redan är utbetalda behöver underlagen för **föregående** månad vara inlämnade i god tid senast nästkommande månads lönebryt. Detta ansvarar **enhetschefer** för. Se tidplan för lönebryt på Lönecenters sida: [Tidplan - Lönebryt - Lönecenter Älvsbyn \(pitea.se\)](https://www.lonecenter.se/Tidplan-Lonecenter-Alvbyn-pitea.se)

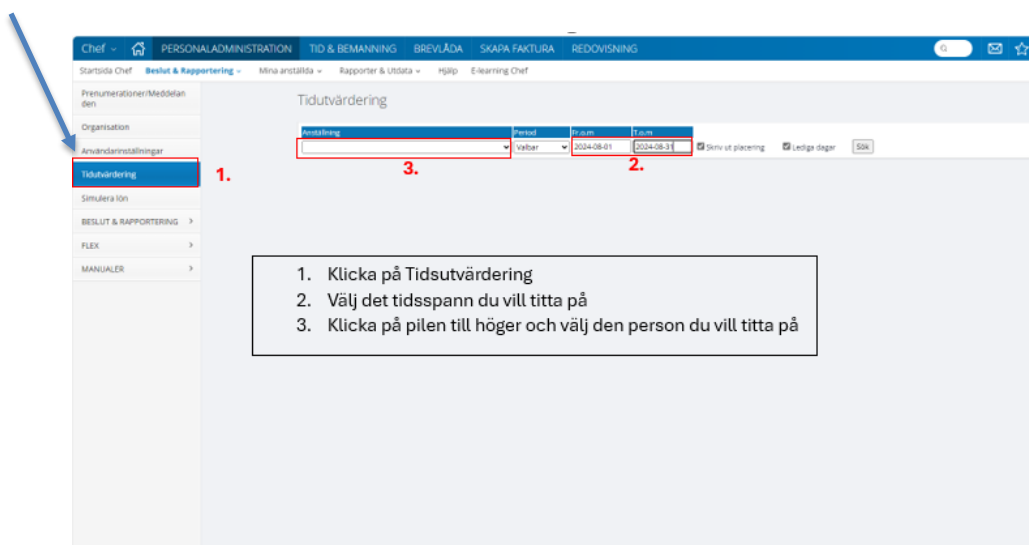
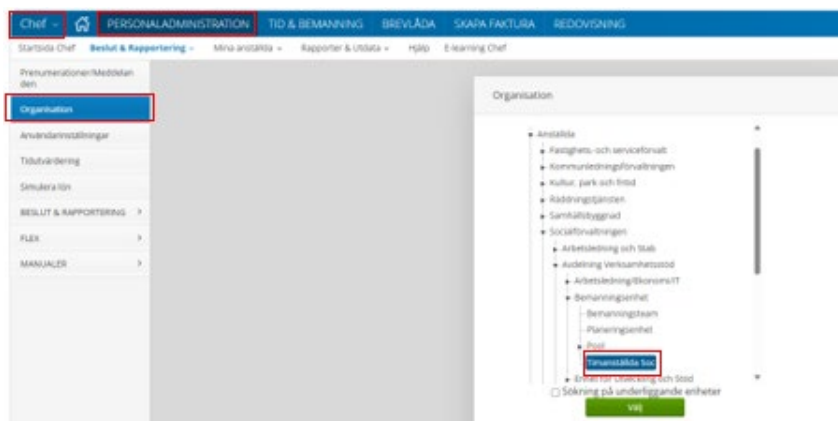
För att bokningar, frånvaro samt korrigeringar eller liknade ska hinna bearbetas och tankas mellan systemen måste alla bokningar senast vara registrerade på chefs lönebryt i tidplanen.

### Beställningar äldre än senaste lönebryt

Arbetspass som sträcker sig längre bak i tid än senaste månaden kan inte skickas in som en bokning i TC Pool, i sådana fall tas kontakt med bemanningsenheten. Detta för att passet inte kommer upp i sökurlaet som bemanningsenheten arbetar med dagligen och kan därmed missas.

### Tidsutvärdering intermittent anställda – se arbetspass och frånvaro i lönesystemet

Gå in i L&E i Organisationsträdet och klicka dig ner till ”Timanställda Soc” enl bilden.



Om du inte får upp alla vikarier A-Ö i rullisten, gå in i "Användarinställningar" (se blå pil) och ändra till en högre siffra i rutan "Antal anst" förslagsvis 1000.

**Tidutvärdering**

Anställning: [dropdown] Period: [dropdown] Fr.o.m: 2024-07-01 T.o.m: 2024-08-31  Skriv ut placering

Datum	Klockslag	NATT SJ	Sjuk	TIM LÖN	VARO KV	VARO NATT	VECK SLUT	VECKS EXTRA	Placering
2024-08-01 tor	2000-0815			12.25	2.00	8.00			7356PB.Per ass
2024-08-02 fre	2000-0815	2.00	12.25						7356PB.Per ass
2024-08-03 lör	Ledig								
2024-08-04 sön	Ledig								
2024-08-05 mån	Ledig								
2024-08-06 tis	2000-0815			12.25	2.00	8.00			7356PB.Per ass
2024-08-07 ons	2000-0815			12.25	2.00	8.00			7356PB.Per ass
2024-08-08 tor	Ledig								

I kolumnen "sjuk" ser du vilka dagar personen varit sjuk. Andra kolumner som finns är:

- TFP: Vård av barn
- Tjl: Tjänstledig utan lön
- Övr från: EA-dag, olovlig frånvaro, närståendevård

"Placering" anger arbetsstället där personen varit bokad på arbetspasset

För att se hur många timmar respektive kolumn genererar skrollar du längst ner i tidsutvärderingen

2024-08-25 sön	Ledig								
2024-08-26 mån	Ledig								
2024-08-27 tis	2000-0815		12.25	2.00	8.00				
2024-08-28 ons	2000-0815		12.25	2.00	8.00				
2024-08-29 tor	Ledig								
2024-08-30 fre	Ledig								
2024-08-31 lör	Ledig								
<b>Summa</b>		<b>4.00</b>	<b>24.50</b>	<b>250.25</b>	<b>20.00</b>	<b>80.00</b>	<b>75.00</b>	<b>48.00</b>	

## **8. Arbetsmiljöansvar och rehabilitering av timanställda**

Poolanställda och intermittent anställda tillhör organisatoriskt Bemanningenheten men genomför sitt arbete ute i verksamheterna. För dessa finns ett delat arbetsmiljöansvar. Intermittent anställda och månadsanställda vikarier ses som potentiella framtida medarbetare och skall därmed ges goda förutsättningar att arbeta och utvecklas i verksamheten likt tillsvidareanställd personal.

Månadsanställda vikarier ansvarar enhetschef i verksamheten för – inget delat ansvar med bemanningenheten.

### **Gränsdragning för poolanställda och intermittent anställda**

Enhetschef i verksamheten där poolanställda och intermittent anställda utför arbete är den som har kompetens, befogenhet och resurser för att bedriva arbetsmiljöarbete kopplat till den aktuella enheten. Denna gränsdragning beskrivs i detalj i samband med arbetsmiljödelegation.

Stora delar av arbetsmiljöansvaret tillfaller enhetschef i verksamheten där den poolanställda gör sitt arbete för dagen.

Hela arbetsmiljöansvaret tillfaller enhetschef i verksamheten där den timanställda gör sitt arbete för dagen. Gäller från första dag på arbetsplatsen.

### **Praktisk hantering vid rehabilitering av intermittent anställda (Adato)**

1. Enhetschef för bemanningenheten går igenom listan med upprepad korttidsfrånvaro och längre sjukfrånvaro en gång i månaden.
2. Nya ärenden lämnas till administratör, som kollar var den intermittent anställda arbetar just nu och skickar ett mail till enhetschef i verksamheten och berörd personalspecialist.
3. Personalspecialisten startar rehabiliteringsärendet och ger åtkomst till rehabärendet för berörd enhetschef i verksamheten, begränsat till 3 månader.
4. Enhetschefen i verksamheten tar ansvar för rehabiliteringsarbetet, noterar i ADATO och avslutar ärendet när arbetet är klart.

Personalspecialist finns som stöd för enhetschef i verksamheten vid behov.

Om sjukintyg inkommer till enhetschef utanför en rehabiliteringsprocess kan behörighet till Adato ges av personalspecialist.

### **Praktisk hantering vid arbetsskador och tillbud för intermittent anställda (Stella)**

Om medarbetare skadar sig på väg till-/från arbetsplats ska ärendet läggas på den arbetsplats där medarbetaren är på väg till/ från. Hela ansvaret för arbetsskadan eller tillbudet ligger på arbetsplatsen som medarbetaren är bokad på.

Enhetschef i verksamheten stöttar vikarien i anmälningsförfarandet via Stella. Fördelaktigt om det redan vid registrering noteras på arbetsplats där arbetsskadan eller tillbudet skett.

OBS! Vid allvarliga arbetsskador som inom 24 timmar ska rapporteras till Arbetsmiljöverket behöver enhetschef i verksamheten informera enhetschef på bemanningenheten utan vidare dröjsmål (gäller pool och intermittent anställd personal).

## **Vaccination**

All typ av vaccination som erbjuds ordinarie personal ska även erbjudas vikarier samt bekostas av den verksamhet där vikarien är hemmahörande.

## **Arbetskläder**

Vikarier som har LAS-företräde har, liksom tillsvidareanställd personal, rätt att hämta ut arbetskläder. Det är enhetschef för verksamheten där vikarien är hemmahörande som ansvarar för att informera denne när utprovning och beställning sker. Om osäkerhet finns kring vilka vikarier som har LAS-företräde är bemanningsenheten behjälplig och kan informera enhetschef.

## 9. Uppföljningssamtal intermittent anställda vikarier

### Syftet med uppföljningssamtal

Syftet med uppföljningen är att alla aktuella vikarier ska vara bokningsbara i TCP. Att vikarien ska trivas, känna sig behövd, vilja stanna kvar och jobba i Piteå Kommun. Målet med rutinen är att:

- Få timvikarierna att känna sig sedda och uppskattade och få återkoppling på sitt arbete
- Hitta förbättringspotentialer i tid så vikarierna har möjlighet att utvecklas
- Säkra kompetens och lämplighet hos vikarierna
- Få en samlad bild av hur vikarierna fungerar i de fall de jobbar i flera olika verksamheter
- Fånga upp de vikarier som inte har kommit in i arbetet i god tid samt skapa en handlingsplan för detta.

Enhetschef i verksamheten är den som träffar och kan utvärdera timvikarier och behöver därmed säkerställa att uppföljning genomförs. Bemanningenheten kan stötta enhetschefer i verksamheten genom att återföra resultaten av uppföljningen i de fall där det inte krävs någon vidare åtgärd. I de fall där ett samarbete mellan chef och vikarie krävs för vidare utveckling i yrket behöver den dialogen ske i verksamheten.

### Arbetsätt uppföljningssamtal

Info om vilka vikarier som ska följas upp skickas till berörd chef i början av varje månad. Svaren samlas in i en sekretessmapp som bemanningenheten ansvarar för.

Uppföljningen gäller de vikarier som jobbat under de senaste 2 månaderna.

- När vikarie jobbat 50 dagar ska en uppföljning göras och *Uppföljningsdokument 1* fyllas i av berörd chef.
- När vikarie jobbat 180 dagar ska en uppföljning göras och *Uppföljningsdokument 2* fyllas i av berörd chef.

Svaren värderas och avgör nästa steg:

- A) Om uppföljningen inte kräver åtgärd, ringer bemanningen och har ett uppmuntrande möte med positiv återkoppling.
- B) Om det framkommer utmaningar, brister eller problematik se handlingsplan vikarie nedan.
- C) Åtgärder vidtas för att möta utmaningar, brister och problematik och följs upp i **verksamheten**.

Sökväg till Uppföljningsdokument: <V:\SOC\SEKRETESS\Rekrytering\Uppföljning>

### Enhetschef för verksamhetens ansvar

- Svvara på uppföljningsfrågor inom 10 arbetsdagar, tänk på att försöka skicka med någon positiv feedback till vikarien och inte bara ett "OK". Viktigt också att notera om det finns saker som inte fungerar.
- Genomföra uppföljningssamtal i de fall det skapas en handlingsplan för fortsatt utveckling hos vikarien. Dokumentera handlingsplanen i Novi.
- Avslutssamtal i de fall där uppföljningssamtal ej gett önskat resultat. Se avsnitt för avslut av timvikarie.

## Bemanningsenhetens ansvar

- Bevaka anställningsdagar samt tillgänglighet
  - Skicka ut påminnelser om att fylla i uppföljningsunderlaget
  - Ta emot underlag
  - Genomföra alla typer av uppföljningssamtal enskilt eller tillsammans med chef.
  - Dokumentera utfört uppföljningssamtal i WinLas.
  - Arkivera uppföljningsdokument som ej kräver handlingsplan – endast arbetsmaterial ska ej sparas.
- Om uppföljning ej genomförs inom 140 dagar samt 270 (enhetschef har då fått uppmaning vid tre tillfällen) så återkopplas till avdelningschef vilka vikarier som ej följts upp inom respektive avdelning.

## Handlingsplan vikarie i början av en anställning (innan 360-dagar)

Om enhetschef signalerar i uppföljningsdokument att det finns delar i arbetet som inte fungerar hos en vikarie tar bemanningsenheten kontakt med enhetschef/er och hänvisar till rutin för handlingsplan för vikarie samt erbjuder samordnande stöd om det är flera enhetschefer som hanterar vikarien.

Återkoppling till vikarien bör ske innan den 15:e nästa månad. Uppföljningsdokumentet sparas ner tillsammans med handlingsplanen i Novi av enhetschef i verksamheten. Vidare åtgärder hanteras och följs upp av enhetschef i verksamheten.

Exempel på vad som ska besvaras i handlingsplanen:

**Vad är det som inte fungerar?**

**Vilken åtgärd behövs?**

*Exempel:*

**Språk** - Kontakt med Vuxenutbildningens Studie- och yrkesvägledare för hjälp med vad personen behöver läsa för svenskanivå.

**Delegation** - Kontakt med Vuxenutbildningen eller Hemsjukvården för att kartlägga svårigheterna och lägga upp en plan.

**Ej lämplig** – Boka tid för avslut.

**Vem är ansvarig för åtgärd?**

**När ska detta vara utfört?**

Handlingsplanen kan dokumenteras antingen under vanlig anteckning i Novi eller som medvetandegörande samtal, beroende på handlingsplanens art.

## **I 0. Uppföljning arbetstillstånd**

I denna rutin från HR-avdelningen finns information kring arbetstillstånd samt när uppföljning ska ske beroende på typ av tillstånd: [Rutin för kontroll av arbetstillstånd - Arbetstillstånd - kontroll av \(pitea.se\)](#)

När bemanningsenheten rekryterar en intermittert anställd ansvarar de för att kontrollera att personen har rätt att arbeta. Bemanningenheten lägger in aktuella dokument i Novi och gör uppföljningar enligt rutin ovan.

Om enhetschef för verksamheten rekryterar ansvarar chefen för att kontrollera personens rätt att arbeta. Om anställningen är intermittert och därmed administreras av bemanningsenheten ansvarar enhetschefen för verksamheten att dokument som krävs för att göra uppföljningar i Novi skickas till bemanningsenheten, se ansvarsfördelning vid anställning kap 1.

Vid månadsanställning så ansvarar enhetschefen själv för att följa upp arbetstillståndet enligt rutin.

### **Tidsbegränsade arbetstillstånd**

Personer med tidsbegränsat arbetstillstånd får i de flesta fall arbeta under ansökan om förlängning, under förutsättning att de har ansökt innan deras aktuella tillstånd gått ut. Den anställde kan bekräfta att ny ansökan har gjorts i tid genom att uppvisa bekräftelsebrev, alternativt så tar bemanningsenheten kontakt med Migrationsverket för att kontrollera detta.

#### **Praktisk hantering intermittert anställda**

##### **Om den anställde kan visa upp bekräftelsebrev om ansökan:**

- Bemanningenheten kontrollerar datum på ansökan och jämför med aktuellt arbetstillstånd. Ansökan måste vara gjord senast sista giltighetsdagen av arbetstillståndet, annars får personen ej jobba och anställning måste avslutas enligt rutin.
- Bemanningenheten lägger in kopia på brevet i Novi och gör en anteckning i uppföljningen att personen får arbeta under ansökningstiden enligt bifogat brev.

##### **Om personen ej kan visa upp bekräftelsebrev:**

- Bemanningenheten kontaktar Migrationsverket.

##### **Om personen har ansökt om förlängning i tid och får arbeta under ansökningstiden:**

- Bemanningenheten noterar i Novi att kontroll har gjorts hos Migrationsverket och personen får arbeta under ansökningstiden.

##### **Om personen ej har ansökt om förlängning:**

- Bemanningenheten kontaktar personen och påminner om att ansöka.
- Uppföljning görs hos Migrationsverket efter 4 veckor, om ingen ansökan inkommit kontaktas enhetschef på arbetsplats.
- Efter ytterligare 4 veckor kontaktas Migrationsverket igen, har inte ny ansökan inkommit avslutas anställningen av bemanningenheten och meddelar arbetsplats sista dag på anställningen.

När personen blivit beviljad förlängt arbetstillstånd läggs kopia på fram och baksida av det nya kortet in i Novi och en ny uppföljning skapas enligt rutin. Om personen inte beviljas förlängt arbetstillstånd ska anställningen avslutas.

## I I. Avslut av anställning intermittent anställda

### Ansvarsfördelning vid avslut av anställning – en ansvarig chef i verksamheten

	Ansvarig
Besluta om anställning ska avslutas	Enhetschef för verksamheten – samråd med HR om LAS företräde förekommer
Meddela enhetschef bemanningsenheten att avslut kommer att ske	Enhetschef för verksamheten
Avslutande samtal	Enhetschef för verksamheten
Eventuella anteckningar i Novi/Adato*	Enhetschef för verksamheten
Informera om och ansvara för att timvikarien lämnar in SITHS-kort itu klippt till kortkontoret	Enhetschef för verksamheten
Meddela bemanningsenheten att anställningen ska avslutas (via <a href="#">E-tjänst</a> )	Enhetschef för verksamheten
Avsluta timanställning i lönesystemet	Bemanningsenheten
Inaktivera/avsluta SITHS-kort	Bemanningsenheten
Inaktivera i Time Care Pool	Bemanningsenheten

\*Behörighet för att göra anteckning om timvikarie ges av HR-avdelningen.

### Ansvarsfördelning vid avslut av intermittent anställning – flera ansvariga chefer i verksamheten

Önskemål om att plocka bort koppling i TCP skickas in via E-tjänsten till bemanningsenheten. Bemanningenheten kontrollerar med övriga enhetschefer som nyttjar timvikarien om underlag för avslut finns även på dessa verksamheter. Avslutsamtal kan hanteras av enhetschef i verksamheten alternativt tillsammans med enhetschef från bemanningsenheten. Beslut om avslut, avslutande samtal samt anteckningar i Adato/Novi genomförs för respektive enhet.

### Avslut på grund av inaktivitet

Om en timvikarie inte varit bokad på ett arbetspass de senaste 3 månaderna så bockar bemanningsenheten ur arbetsplatserna i TC Pool och vikarien får då inga fler förfrågningar. Om en timvikarie inte varit bokad på ett arbetspass de senaste 6 månaderna avslutas timanställningen.

Kostnader som uppstår i verksamheten vid inaktivitet är bland annat licenskostnaden för Officepaketet samt löpande månadskostnad för SITHS-kortet.



## Yttrande över revision av Socialnämndens anställningsförfarande

Azets Revision & Rådgivning har fått i uppdrag av Piteå kommuns revisorer att översiktligt granska socialnämndens anställningsförfarande. Syftet med granskningen har varit att bedöma om socialnämnden har en ändamålsenlig process för beslut om anställning. Revisorernas samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att socialnämnden endast delvis har en ändamålsenlig process för beslut om anställning.

Utifrån resultatet av granskningen rekommenderas socialnämnden att:

- Tydliggöra ansvar och mandat för beslut om anställningar
- Överväga att tydliggöra den kommungemensamma rutinen för rekrytering på förvaltningsnivå i syfte att anpassa processen mer till förvaltningens behov
- Tillse att behovsanalyser, kravspecifikationer, annonser och referenstagning sker i enlighet med den kommungemensamma rutinen

Därutöver rekommenderas kommunstyrelsen att:

- Tillse att den kommungemensamma anställningsprocessen dokumenteras i enlighet med kommunfullmäktiges styr- och ledningssystem

Azets rapport har nu skickats till Socialnämnden för yttrande.

Vad gäller att *tydliggöra ansvar och mandat om anställningar* framkommer i rapporten att nämnden tidigare uppfattat att den delegation som funnits i Kommunstyrelsens delegationsordning har avsett hela kommunen och att det därmed inte funnits behov för nämnden att delegera i sin tur. Nämnden har nu beslutat om en förändring av detta och fattat beslut om att delegera beslut om anställning inom nämndens ansvarsområde och att det därmed finns en tydlig och dokumenterad ansvarsfördelning.

När det gäller att *tydliggöra den kommungemensamma rutinen på förvaltningsnivå* samt att *tillse att behovsanalyser, kravspecifikationer, annonser och referenstagning sker i enlighet med den kommungemensamma rutinen* anser socialnämnden att den kommungemensamma rutinen i sig är tillräckligt tydlig och att det inte behövs en särskild rutin inom nämndens ansvarsområde. De brister som framkommit i granskningen bedömer nämnden snarare handlar om en tidsbrist hos rekryterande chefer där ett tydligare och mer omfattande stöd från HR-avdelningen i högre grad skulle säkerställa att rutinen följs. I de fall bristerna handlar om bristande kunskap eller kännedom om den kommungemensamma rutinen hos rekryterande chefer så kan det också bättre säkerställas i den dialog som behöver ske mellan rekryterande chef och HR-avdelningen än genom en ytterligare rutin. Socialnämnden anser också att genomförande och dokumentation av behovsanalyser och kravspecifikationer bör kunna anpassas efter de olika förutsättningar som råder inom kommunen och inom Socialnämndens ansvarsområde. Tex bör en behovsanalys vid ersättningsrekrytering av en undersköterska inom Säbo inte kräva en särskilt omfattande analys eller dokumentation då det är tydligt vilken personaltäthet som krävs och vilken kompetens som krävs för yrket medan tex en



rekrytering av en ny tjänst inom någon form av administration kan kräva en ganska djupgående analys för att säkerställa att man rekryterar rätt kompetens på kort och lång sikt.

Vad gäller att *kommunstyrelsen tillser att den kommungemensamma anställningsprocessen dokumenteras i enlighet med kommunfullmäktiges styr- och ledningssystem* anser nämnden att det är positivt om det kan tydliggöras vilka riktlinjer och rutiner som nämnden har att förhålla sig till i anställningsprocessen.

Roger Burman  
Avdelningschef verksamhetsstöd



## **§ 45 Yttrande om granskning av socialnämndens anställningsförfarande**

Diariennr 26SN28

### **Beslut**

Socialnämndens arbetsutskott föreslår att Socialnämnden antar förslaget till yttrande om revisionsgranskning av Socialnämndens anställningsförfarande.

### **Ärendebeskrivning**

Kommunrevisionen har granskat styrningen av socialtjänstens anställningsförfarande för att bedöma om Socialnämnden har en ändamålsenlig process för beslut om anställning. Granskningsrapporten har skickats till Socialnämnden för yttrande.

Socialnämnden lämnar sitt yttrande i bifogad bilaga.

### **Yrkanden**

Ruth Rahkola (S): Bifall till Socialtjänstens förslag.

### **Propositionsordning**

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

### **Beslutsunderlag**

- Yttrande Introduktion revisionsgranskning
- Yttrande över revision av Socialnämndens anställningsförfarande
- Revisionsgranskningar för verksamhetsår 2025

**Paragrafen är justerad**

**För kännedom:**

Kommunfullmäktige  
Partiernas gruppledare

**Till:**

Socialnämnden  
Kommunstyrelsen

## Granskning av socialnämndens anställningsförfarande

På vårt uppdrag har Azets fått i uppdrag att översiktligt granska socialnämndens anställningsförfarande. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2025.

Granskningens syfte var att bedöma om socialnämnden har en ändamålsenlig process för beslut om anställning.

**Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att socialnämnden endast delvis har en effektiv verksamhetsstyrning.**

**Vår samlade bedömning utifrån granskningens syfte är att socialnämnden endast delvis har en ändamålsenlig process för beslut om anställning.**

Bakgrunden till vår samlade bedömning är bland annat det finns en kommunövergripande anställningsprocess, vilken socialnämndens förvaltning utgår från. Däremot bedömer vi att det finns behov av att socialnämnden tydliggör ansvar och mandat kring beslut om anställning.

Granskningen indikerar på att det finns avvikelser i dokumenteringen av processens olika delar samt brister i följsamhet till den kommunövergripande rutinen. Granskningen tyder på att det särlan finns tillräckliga resurser för att efterleva den kommungemensamma anställningsprocessen till fullo.

Mot bakgrund av granskningen rekommenderar vi socialnämnden att:

- Tydliggöra ansvar och mandat för beslut om anställningar
- Överväga att tydliggöra den kommungemensamma rutinen för rekrytering på förvaltningsnivå i syfte att anpassa processen mer till förvaltningens behov
- Tillse att behovsanalyser, kravspecifikationer, annonser och referenstagning sker i enlighet med den kommungemensamma rutinen

Därutöver rekommenderas kommunstyrelsen att:

- Tillse att den kommungemensamma anställningsprocessen dokumenteras i enlighet med kommunfullmäktiges styr- och ledningssystem

Revisorerna kommer nogsamt följa upp vilka åtgärder socialnämnden och kommunstyrelsen vidtagit med anledning av denna granskning.

Revisorerna överlämnar härmed revisionsrapporten för kännedom och yttrande. Yttrande från socialnämnden och kommunstyrelsen önskas senast den 4 juni 2026.

För Piteå kommuns revisorer

Anders Berg  
Ordförande

Gunnar Plym Forshell  
Vice ordförande

Tertialrapport 1 2026  
Avdelning  
verksamhetsstöd  
§84  
26SN48

...



# Tertialrapport I 2026 Avdelningen verksamhetsstöd

## Sammanfattning

Avdelningen har till och med april ett utfall på 3 260 tkr och lägger en prognos för helåret 2026 på 1500 tkr. Överskottet till och med april beror på flera orsaker, tex är inte alla kostnader kopplat till ökningen av budget för kompetensförsörjning uppbokade, det finns vakanser kopplat till utökning av tjänster samt kommande kostnader rörande timvikarier.

Under perioden har vi rapporterat två incidenter kopplat till våra verksamhetssystem. En är rapporterad både till Myndigheten för civilt försvar (MCF, tidigare MSB) och Integritetskyddsmyndigheten (IMY) och den andra till MCF.

Vi har under ett antal år sett att det blivit allt svårare att rekrytera till bemanningspoolen. 2020 arbetade 46 undersköterskor inom poolen och idag är det 29. En orsak är förstås det allmänt svårare kompetensförsörjningsläget inom vård och omsorg men vi ser också att förutsättningarna har förändrats och att det tillägg man har för att arbeta inom poolen inte längre har samma effekt. Enhetscheferna för en fortsatt dialog med HR för att kunna vidta åtgärder för att behålla och kunna rekrytera in fler medarbetare.

## Ekonomi

Avdelningen har till och med april ett utfall på 3 260 tkr och lägger en prognos för helåret 2026 på 1500 tkr. Överskottet till och med april beror på flera orsaker, tex är inte alla kostnader kopplat till ökningen av budget för kompetensförsörjning uppbokade, det finns vakanser kopplat till utökning av tjänster samt kommande kostnader rörande timvikarier.

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-12-16
Redaktör Processledare kvalitetsteamet		Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>	
Dokumentnamn Tertialrapport mall		Dokumenttyp <b>Blankett</b>	1 (3)

## Kvalitet och patientsäkerhet

De avvikelserapporteringar, synpunkter och klagomål som görs av poolpersonal samt timvikarier rapporteras och hanteras i den verksamhet där avvikelser, synpunkten eller klagomålet sker. Därför finns ingen sammanställning av dessa i avdelningens tertialrapport.

Under perioden har vi rapporterat två incidenter kopplat till våra verksamhetssystem. En är rapporterad både till Myndigheten för civilt försvar (MCF, tidigare MSB) och Integritetskyddsmyndigheten (IMY) och den andra till MCF.

Den första incidenten (6 februari) började som driftsstopp och sedan hamnade anteckningar på fel brukare inom hemtjänst. Handlingsplan beslutades för att granska och säkerställa korrekt dokumentation och avslutades 6 mars. Rapporterad till IMY och MCF.

Den andra incidenten (17 februari) handlade om att ändring av insatser inom hemtjänster inte planerades på rätt sätt med risk för patientsäkerhet som följd. Åtgärd blev en workaroud som fortfarande används. Rapporterad till MCF.

Vi ser incidenterna som återkommande problem kopplade till verksamhetssystemet Combine och de åtgärder som vidtas förutom rapportering till tillsynsmyndigheter är att eskalera problemen till den regionala förvaltningen och till systemleverantören.

## Arbetsmiljö/kompetensförsörjning

Vi har under ett antal år sett att det blivit allt svårare att rekrytera till bemanningspoolen. 2020 arbetade 46 undersköterskor inom poolen och idag är det 29. En orsak är förstås det allmänt svårare kompetensförsörjningsläget inom vård och omsorg men vi ser också att förutsättningarna har förändrats och att det tillägg man har för att arbeta inom poolen inte längre har samma effekt. En åtgärd som vi sett över är möjligheten att förändra tillägget men detta har inte fått stöd hos HR. Enhetscheferna för poolen har arbetat med olika åtgärder för att förbättra rekryteringarna. Bland annat gjordes ett annat schemaupplägg när hemtjänstpoolen startades upp för att tjänsterna skulle vara mer attraktiva, man har breddat rekryteringsunderlaget och även anställt erfarna vårdbiträden och barnskötare. Följden av dessa åtgärder är dock att resurserna blir mindre flexibla och det har heller inte gett den önskade effekten av att få in fler medarbetare. Enhetscheferna för en fortsatt dialog med HR för att kunna vidta åtgärder för att behålla och kunna rekrytera in fler medarbetare.

Implementeringen av Provbo pågår och intresset har varit stort för att komma till Piteå och provbo och arbeta inom vård och omsorg. Målsättningen är att 20 medarbetare ska kunna rekryteras inför sommaren och att ett antal av dem ska bli kvar och fortsätta arbeta inom våra verksamheter.

Rekrytering av sommarvikarier pågår också. Preliminärt har fler vikarier sökt och fler är anställda jämfört med vid motsvarande tidpunkt förra året. Vi får signaler

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-12-16
Redaktör Processledare kvalitetsteamet		Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>	
Dokumentnamn Tertialrapport mall		Dokumenttyp <b>Blankett</b>	2 (3)

om att rekryteringsprocessen i vissa fall ses som långsam och omständlig och kommer därför att försöka se över vilka förändringar som kan göras.

## Nya socialtjänstlagen

Avdelning verksamhetsstöd kommer att rekrytera en funktion under 2026 och 2027 för att öka tempot i införandet av e-tjänster som en del av att öka och utveckla användningen av digitala verktyg för tillgänglighet och delaktighet. Finansiering sker utifrån statsbidrag för omställning till ny socialtjänstlag. I mån av tid och utrymme kommer funktionen också bidra till utveckling och implementering av övrig välfärdsteknik.

## Övriga händelser av särskild vikt under perioden

Inget övrigt att rapportera.

Roger Burman  
Avdelningschef  
Verksamhetsstöd

<b>Kvalitetsdokument</b>	Upprättat (dat.) 2021-11-16	Giltigt (till och med) <b>Tills vidare</b>	Senast reviderat (dat.) 2025-12-16
Redaktör Processledare kvalitetsteamet	Beslutat av <b>Utökad ledningsgrupp</b>		
Dokumentnamn Tertialrapport mall	Dokumenttyp <b>Blankett</b>	<b>3 (3)</b>	



**§ 46 Tertiärrapport I 2026 Avdelning verksamhetsstöd**  
Diarienumr 26SN48

**Beslut**

Socialnämndens arbetsutskott tar del av rapporten.

**Ärendebeskrivning**

Avdelningen har till och med april ett utfall på 3 260 tkr och lägger en prognos för helåret 2026 på 1500 tkr. Överskottet till och med april beror på flera orsaker, tex är inte alla kostnader kopplat till ökningen av budget för kompetensförsörjning uppbokade, det finns vakanser kopplat till utökning av tjänster samt kommande kostnader rörande timvikarier.

Under perioden har vi rapporterat två incidenter kopplat till våra verksamhetssystem. En är rapporterad både till Myndigheten för civilt försvar (MCF, tidigare MSB) och Integritetskyddsmyndigheten (IMY) och den andra till MCF.

Vi har under ett antal år sett att det blivit allt svårare att rekrytera till bemanningspoolen. 2020 arbetade 46 undersköterskor inom poolen och idag är det 29. En orsak är förstås det allmänt svårare kompetensförsörjningsläget inom vård och omsorg men vi ser också att förutsättningarna har förändrats och att det tillägg man har för att arbeta inom poolen inte längre har samma effekt. Enhetscheferna för en fortsatt dialog med HR för att kunna vidta åtgärder för att behålla och kunna rekrytera in fler medarbetare.

**Beslutsunderlag**

- Tertiärrapport 1 2026 Avdelning verksamhetsstöd
- Tertiärrapport 1 2026 Avdelning verksamhetsstöd

**Paragrafen är justerad**

Delegationsbeslut

§86

26SN6

...



## § 69 Delegationsbeslut

Diariernr 26SN6

### **Beslut**

Socialnämnden tar del av informationen.

### **Propositionsordning**

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

### **Beslutsunderlag**

- Delegationslista mars 2026 BAB
- LSS vuxen
- Psykosocialt stöd till vuxna
- SoL under 65
- SoL över 65
- Stöd till försörjning mars 2026 NY

**Paragrafen är justerad**



## § 54 Delegationsbeslut

Diariennr 26SN6

### **Beslut**

Socialnämnden tar del av informationen.

### **Propositionsordning**

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

### **Beslutsunderlag**

- BAB Delegationsbeslut februari 2026
- BAB Delegationslista januari 2026
- BoU
- Familjerätt
- LSS barn
- LSS vuxen
- LSS vuxen
- Psykosocialt stöd till vuxna
- Psykosocialt stöd till vuxna
- SoL under 65
- SoL under 65
- SoL under 65
- SoL över 65
- SoL över 65
- SoL över 65
- Stöd till försörjning dec 2025 NY
- Stöd till försörjning februari 2026 NY
- Stöd till försörjning jan 2026
- Uppdragstagare



- Våld i Nära
- §46 SN Delegationsbeslut
- §16 SN Delegationsbeslut
- Psykosocialt stöd till vuxna
- LSS vuxen
- BAB Delegationslista December

**Paragrafen är justerad**



## **§ 46 Delegationsbeslut**

Diariennr 26SN6

### **Beslut**

Socialnämnden har tagit del av informationen

### **Propositionsordning**

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

### **Beslutsunderlag**

- Stöd till försörjning jan 2026
- SoL över 65
- SoL under 65
- Psykosocialt stöd till vuxna
- LSS vuxen
- BAB Delegationslista januari 2026

**Paragrafen är justerad**



## **§ 16 Delegationsbeslut**

Diariennr 26SN6

### **Beslut**

Socialnämnden har tagit del av informationen.

### **Beslutsunderlag**

- BAB Delegationslista December
- LSS vuxen
- Psykosocialt stöd till vuxna
- SoL under 65
- SoL över 65
- Stöd till försörjning dec 2025 NY

**Paragrafen är justerad**

Kontaktpolitikerna har  
ordet  
§87  
26SN8

...



## **§ 70    Kontaktpolitikerna har ordet**

Diariennr 26SN8

### **Beslut**

Socialnämnden tar del av informationen.

### **Ärendebeskrivning**

Maria Truedsson: Kontaktpolitiker Maria och Stefan har varit i Infjärden och träffade hemtjänstgruppen.

Ett problem som noterades var när man går regelbundet hem till brukare och det behövs mer hjälp, det går inte att påpeka till brukaren att de ska ringa till biståndshandläggaren (inga egna initiativ), finns det andra vägar (tillitsbaserad hemtjänst) som vi kan använda.

Efterfrågan på bättre samverkan med myndighetsutövning

Återrapportering nästa sammanträde.

Stefan och Mikael: Besök i hemtjänsten Hortlax, behov av differentiering av arbetsuppgifter - anställd som hjälper avlasta hemtjänstpersonal

### **Propositionsordning**

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

**Paragrafen är justerad**



## **§ 56    Kontaktpolitikerna har ordet**

Diarienumr 26SN8

### **Beslut**

Socialnämnden tar del av informationen.

### **Ärendebeskrivning**

Stefan Sävenstedt och Maria Truedsson planerar besöka Hortlax hemtjänstområdets arbetsplatsträff den 15 april kl 13:30.

Maria Truedsson har fått förhinder. Mikael Wikström deltar i hennes ställe.

**Paragrafen är justerad**



**§ 45    Kontaktpolitikerna har ordet**

Diariennr 26SN8

**Ärendebeskrivning**

Inget att rapportera

**Paragrafen är justerad**



**§ 19 Kontaktpolitikerna har ordet**

Diariennr 26SN8

**Ärendebeskrivning**

Inget att rapportera

**Paragrafen är justerad**

Ordförande och  
socialchef informerar

§88  
26SN2

...



## § 71 **Ordförande och socialchef informerar**

Diariernr 26SN2

### **Beslut**

Socialnämnden tar del av informationen.

### **Ärendebeskrivning**

Socialchef Eva Börjesson Öman redovisar Socialnämnden uppdatering bemanning inför sommaren 2026.

Uppdatering till nämnden om gemensamt nämndsekretariat.

Aktuella ändringar och utredningar från SKR.

Ordförande Ruth Rahkola har träffat föreningar tillhörande tillgänglighetsrådet som ställt frågor kring kvalitet.

Träff med Avdelningschef Monica Wiklund Holmström på FUB styrelsemöte. Diskussion om framtida LSS-boende.

Träff på Skogsgården med Socialdemokratiska riksdagsledamöter.

Verksamhetsbesök: Monica ska prata med boende, dagligverksamhet och se vilka som är tillgängliga att ta emot politiker för verksamhetsbesök i daglig sysselsättning och boende med särskilt stöd.

### **Beslutsunderlag**

- Aktuella ändringar och utredningar - kort version - april 2026
- Aktuella ändringar och utredningar - april 2026

**Paragrafen är justerad**

# En socialtjänst i förändring

Genomförda och pågående  
utredningar (i urval)



# Från utredning till lag

## Utredning

- Regeringen tillsätter en utredning för att undersöka en specifik fråga och ge ett förslag.

Ca 1-2 år

## Betänkande

- Utredningen sammanfattar sina slutsatser och förslag i ett betänkande.

## Remiss

- Betänkandet skickas ut på remiss för att inhämta synpunkter på förslagen.

Ca 6 mån

## Lagrådsremiss

- Regeringen bearbetar förslaget och skickar det till Lagrådet för en juridisk granskning.

Ca 1-2 år

## Proposition

- Om regeringen väljer att gå vidare, tar de fram en proposition och lämnar till riksdagen.

Ca 6-12 mån

## Riksdagens beslut

- Riksdagens kammare röstar om förslaget. Om det godkänns blir det lag.

# Förändringar 2026-27 (i urval) - I

Ökat informationsutbyte mellan myndigheter – en ny sekretessbrytande bestämmelse (prop. 2024/25:180)	1 dec 2025
Skarpare verktyg till Inspektionen för vård och omsorg (prop. 2025/26:15)	1 jan 2026
Utökad rätt till VAB	1 jan 2026
Hälso- och sjukvårdens beredskap (prop. 2024/25:167)	1 jan 2026 och 1 jan 2027
Stärkt skydd för barn som riskerar att fara illa (prop. 2025/26:12)	15 jan 2026
Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (prop. 2025/26:61)	1 mars 2026
Nästa steg för en god och nära vård (prop 2025/26:19)	1 juli 2026
Frihetsberövande påföljder för barn och unga (prop. 2025/26:132)	1 juli 2026
Aktivitetskrav för mottagare av försörjningsstöd (prop. 2025/26:207)	1 juli 2026
Reformerat försörjningsstöd – bidragstak och ökade möjligheter till arbete (prop. 2025/26:201)	1 juli 2026 och 1 juli 2027
Ett språkrav inom äldreomsorgen (prop. 2025/26:93)	1 juli 2026
Stärkta insatser för äldre och för dem som vårdar eller stöder närstående (prop. 2025/26:60)	1 juli 2026

# Förändringar 2026-27 (i urval) - II

Kommunala hyresgarantier för en socialt hållbar bostadsförsörjning (prop. 2025/26:212)	1 juli 2026
Utmönstring av permanent uppehållstillstånd och anpassning av svensk rätt till EU:s migrations- och asylpakt (lagrådsremiss)	12 juli 2026
En lag om socialdataregister (prop. 2025/26:165)	1 aug 2026, uppgiftsskyldighet 1 aug 2027
Skärpta regler för unga lagöverträdare (lagrådsremiss)	3 juli 2026
Stärkt medicinsk kompetens i kommunal hälso- och sjukvård (prop. 2025/26:216)	1 aug 2026
En ny mottagandelag (prop. 2025/26:229)	1 okt 2026
Tidsbegränsat boende för vissa nyanlända invandrare – en ny lag om bosättning (prop. 2025/26:215)	1 jan 2027
En lag om insatser inom socialtjänsten till vårdnadshavare, barn och unga när samtycke saknas, LIV - (Ds 2024:30)	1 jan 2027

# Förändringar 2026-27 (i urval) - III

Elektronisk övervakning – ett verktyg för socialtjänsten till skydd för barn och unga (utkast till lagrådsremiss) (En del av LIV)	1 jan 2027
För barns rättigheter och trygghet – en ny lag om omhändertagande för vård av barn och unga (LVU) (lagrådsremiss)	1 jan 2027
En mer sammanhållen vård för personer med skadligt bruk och beroende och andra psykiatriska tillstånd (lagrådsremiss)	1 juli 2027 (kan komma att senareläggas)

# Reformstorm...?

- Ny socialtjänstlag
- Reformering av den sociala barn- och ungdomsvården (barn i samhällsvård, ”mellantvång”, ny LVU...)
- Reformering av det ekonomiska biståndet (regeringens ”bidragsreform”)
- Reformering av mottagandet av asylsökande och nyanlända
- Samsjuklighetsreformen
- Fortsatta reformer inom äldreomsorg och kommunal hälso- och sjukvård (nära vård)
- Reformering av sekretesslagstiftningen, brottsbekämpningen, straffrätten, krisberedskap och civilt försvar, skolan...

# Förändringar som har trätt i kraft

Ökat informationsutbyte mellan myndigheter – en ny sekretessbrytande bestämmelse (prop. 2024/25:180)	1 dec 2025
Skarpare verktyg till Inspektionen för vård och omsorg (prop. 2025/26:15)	1 jan 2026
Utökad rätt till VAB	1 jan 2026
Hälso- och sjukvårdens beredskap (prop. 2024/25:167)	1 jan 2026 och 1 jan 2027
Stärkt skydd för barn som riskerar att fara illa (prop. 2025/26:12)	15 jan 2026

# En ny generalklausul i offentlighets- och sekretesslagen

[Socialstyrelsens meddelandeblad](#)



# 10 kap. 15 a § OSL

- Uppgifter kan lämnas både på eget initiativ och efter begäran
- Gäller endast utlämnande till annan myndighet



# Tillämpningsområde

## Omfattar annars sekretessbelagda uppgifter

- Uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden (21-40 kap. OSL)

## Uppgift ska behövas för något av de syften som räknas upp i p. 1-5

- Brottslighet (p. 1-2)
- Förmån, stöd, skatt eller avgift (p. 3-4)
- Fusk och överträdelser (p. 5)

## 10 kap. 15 a § OSL

Sekretess enligt 21–40 kap. hindrar inte att en uppgift lämnas till en annan myndighet, om det behövs för att

1. förebygga, förhindra eller upptäcka brottslig verksamhet,
2. utreda brott,
3. förebygga eller förhindra att en ekonomisk förmån, ett ekonomiskt stöd, en skatt eller en avgift beslutas, betalas ut eller tillgodoräknas felaktigt eller med ett för högt eller ett för lågt belopp,
4. upptäcka eller utreda sådant som avses i 3, eller
5. förebygga, förhindra, upptäcka eller utreda fusk och överträdelser av regler, villkor i beslut eller avtal.

En uppgift får inte lämnas om övervägande skäl talar för att det intresse som sekretessen ska skydda har företräde framför intresset av att uppgiften lämnas ut.

Första stycket gäller inte i fråga om sekretess enligt 24 kap. 2 a och 8 §§, 25 kap. 1–5 och 8 §§, 26 kap. 1 a § första stycket, 3, 4 och 6 §§, 29 kap. 1 och 2 §§, 31 kap. 1 § första stycket, 2 och 12 §§, 33 kap. 2 och 4 a §§, 36 kap. 3 § samt 40 kap. 2 och 5 §§.

# Intresseavvägning

Om det finns övervägande skäl för sekretesskydd, ställt i relation till intresset av ett uppgiftsutlämnande

→ ska inget utlämnande ske!

Att beakta vid intresseavvägningen

- Sekretesskydd hos mottagande myndighet
- Risk för förtroendeskada hos utlämnande myndighet, t.ex. inom socialtjänst och skola



**10 kap. 15 a § andra stycket**

En uppgift får inte lämnas om övervägande skäl talar för att det intresse som sekretessen ska skydda har företräde framför intresset av att uppgiften lämnas ut.

# Undantag

Bestämmelsens tillämpningsområde är begränsat av en rad undantag

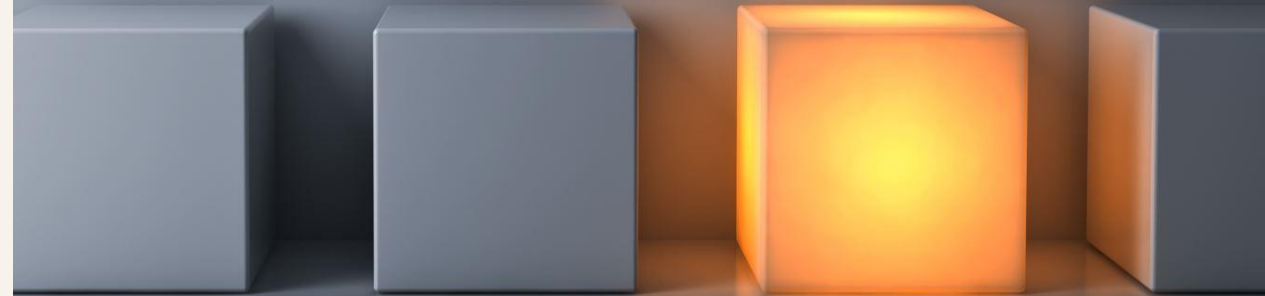
- Framgår av tredje stycket

Gäller bl.a. sekretessreglerade uppgifter avseende

- Hälsa- och sjukvård
- Viss socialtjänst

## 10 kap. 15 a § tredje stycket

Första stycket gäller inte i fråga om sekretess enligt 24 kap. 2 a och 8 §§, 25 kap. 1–5 och 8 §§, 26 kap. 1 a § första stycket, 3, 4 och 6 §§, 29 kap. 1 och 2 §§, 31 kap. 1 § första stycket, 2 och 12 §§, 33 kap. 2 och 4 a §§, 36 kap. 3 § samt 40 kap. 2 och 5 §§.



# Skarpare verktyg till IVO

Proposition 2025/26:15

Trädde i kraft 1 januari 2026

- Utökad anmälningsskyldighet till IVO för kommunen
  - [Nya anmälningsskyldigheter till IVO | IVO.se](#)
- IVO får utan föregående förläggande förbjuda verksamhet bedrivs i strid med reglerna om tillstånd
- Förtydligande av att lämplighetsprövningen ska omfatta den juridiska personen
- Sanktionsavgifter införs
- Utökad straffansvar enligt LSS



# Utökad rätt till VAB

Förälder kan fr.o.m. 1 januari 2026 vabba för medverkan på möte med socialtjänsten för att utreda om ett barn behöver skydd eller stöd enligt SoL.

Socialnämnden behöver lämna intyg om medverkan.

[Försäkringskassans info till föräldrar](#)

[Försäkringskassans info till socialtjänsten](#)



# Nya regler om hälso- och sjukvårdens beredskap

Proposition 2024/25:167

Trädde i kraft 1 januari 2026

- Tydliggör kommuners, regioners och Socialstyrelsens ansvar för hälso- och sjukvård vid kris, höjd beredskap och krig.
- De ändringar som avser skyldighet för kommuner och regioner att lagerhålla sjukvårdsprodukter för sådan vård som de är skyldiga att erbjuda enligt hälso- och sjukvårdslagen som ska träda i kraft den 1 januari 2027.
- [Socialstyrelsens meddelandeblad](#)

# Stärkt skydd för barn som riskerar att fara illa

Proposition 2025/26:12

Trädde i kraft 15 januari 2026

- Fler myndigheter omfattas av anmälningsskyldigheten
- Anmälaren får begära information om en utredning inletts eller inte, ska ges senast en vecka efter beslut
- Sekretess ska gälla hos den anmälningsskyldige om det inte står klart att uppgiften kan röjas
- Gallringsfrist för barnakter - 30 år efter barnets födelse
- Ny uppgiftsskyldighet för skolan



# Förändringar som träder i kraft 2026 (i urval) - I

Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (prop. 2025/26:61)	1 mars 2026
Nästa steg för en god och nära vård (prop. 2025/26:19)	1 juli 2026
Frihetsberövande påföljder för barn och unga (prop. 2025/26:132)	1 juli 2026
Aktivitetskrav för mottagare av försörjningsstöd (prop. 2025/26:207)	1 juli 2026
Reformerat försörjningsstöd – bidragstak och ökade möjligheter till arbete (prop. 2025/26:201)	1 juli 2026 och 1 januari 2027
Ett språkrav inom äldreomsorgen (prop. 2025/26:93)	1 juli 2026
Stärkta insatser för äldre och för dem som vårdar eller stöder närstående (prop. 2025/26:60)	1 juli 2026

# Förändringar som träder i kraft 2026 (i urval) - II

Kommunala hyresgarantier för en socialt hållbar bostadsförsörjning (prop. 2025/26:212)	1 juli 2026
Utmönstring av permanent uppehållstillstånd och anpassning av svensk rätt till EU:s migrations- och asylpakt (lagrådsremiss)	12 juli 2026
En lag om socialdataregister (prop. 2025/26:165)	1 aug 2026 uppgiftsskyldighet 1 aug 2027
Stärkt medicinsk kompetens i kommunal hälso- och sjukvård (lagrådsremiss)	1 aug 2026
Mottagandelagen: En ny lag för ordnat asylmottagande och effektivt återvändande (lagrådsremiss)	1 okt 2026

# Utökade registerkontroller vid anställning i kommun

Proposition 2025/26:61

Träder i kraft 1 mars 2026

- Arbete i hemmet åt äldre personer eller vuxna med funktionsnedsättning
- Arbete med barn
- Vissa ledande befattningar inom kommuner



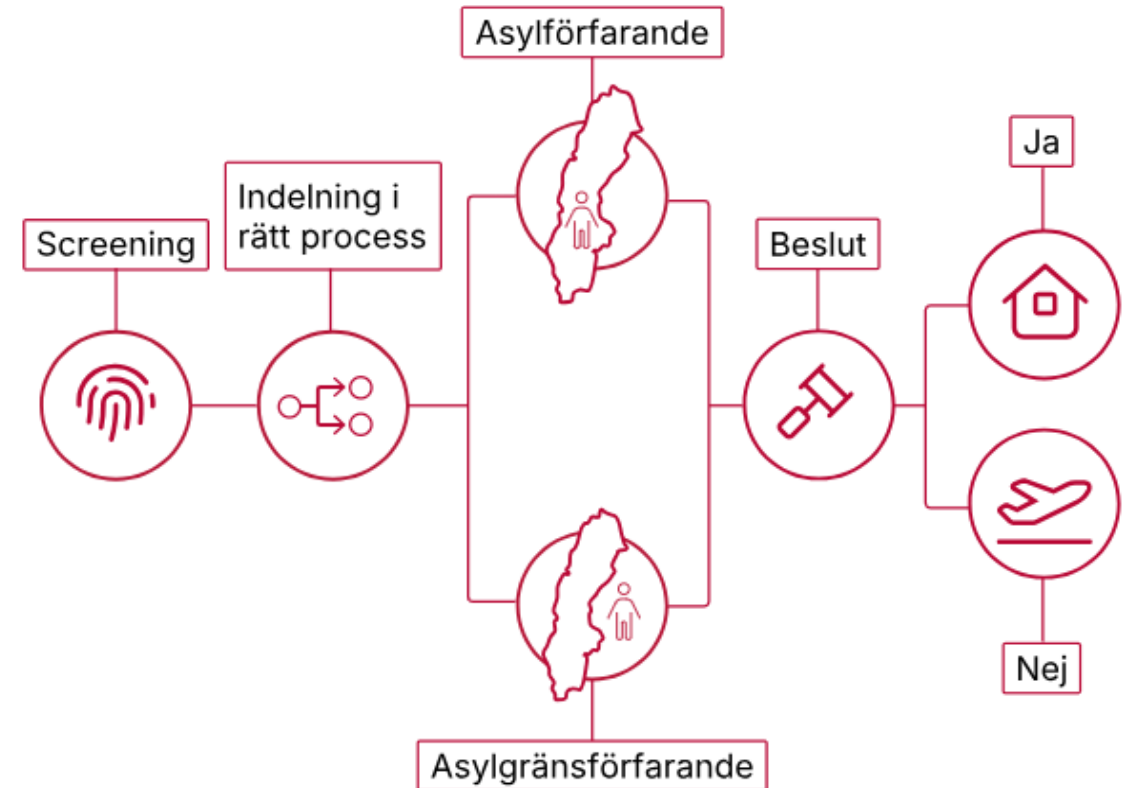
# EU:s migrations- och asylpakt

Utmönstring av permanent  
uppehållstillstånd och anpassning av  
svensk rätt till EU:s migrations- och  
asylpakt (lagrådsremiss)

Börjar tillämpas 12 juni 2026

Fyra screeningkommuner

- Sigtuna
- Boden
- Malmö
- Mölndal



# Ensamkommande barn

- En företrädare eller tillfällig företrädare för ensamkommande barn ska utses
- Måste ske skyndsamt då företrädaren ska bistå barnet under screeningen (inom tre eller sju dagar)
- Det svenska systemet med god man ska vara utgångspunkt för övervägandena gällande företrädare för barn
- Samma person som har varit företrädare kan bli förmyndare utan formellt beslut



# Mottagandet av asylsökande och nyanlända

- **En ny mottagandelag (prop. 2025/26:229)** Träder i kraft oktober 2026.
  - Ny lag som ersätter LMA. Kommunen får bl.a. ansvar för sociala insatser kopplade till boendet – hemtjänst, särskilda boendeformer, skyddat boende. Förslag kopplade till EU:s migrations- och asylpakt, bl.a. gällande rörelsebegränsning för asylsökande.
- **Tidsbegränsat boende för vissa nyanlända invandrare – en ny lag om bosättning (prop. 2025/26:215)** Träder i kraft 1 januari 2027.
  - Ny lag som ersätter nuvarande bosättningslag. Innebär bl.a. en skyldighet för kommunen att tillhandahålla s.k. etableringsboende till kommunanvisade nyanlända under 3 år.

# Frihetsberövande påföljder för unga (prop. 2025/26:132)

- Särskilda barn- och ungdomsavdelningar inom Kriminalvården för de som idag döms till sluten ungdomsvård på SiS enligt LSU.
- Omfattas av systemet med villkorlig frigivning och att ställas under övervakning.
- Socialtjänsten ska utse en särskild handläggare för barnet.

Skärpta regler för unga lagöverträdare (lagrådsremiss) – straffbarhetsåldern sänks till 13 år för allvarliga brott under en period om fem år - **proposition aviserad till 17 mars, föreslås träda i kraft 3 juli 2026**

# Aktivitetskrav

- Aktivitetskrav för mottagare av försörjningsstöd (prop. 2025/26:207)
- Träder i kraft 1 juli 2026
- Krav på deltagande i aktiviteter för enskilda som beviljas försörjningsstöd för oktober 2026
- Sanktionsavgift fr.o.m. den 1 juli 2027



# Aktivitetskravsreformen

Meningsfull heltidssysselsättning:

1. **Motivera eller öka förmåga** att ta ett arbete, påbörja en utbildning eller delta i andra insatser som har dessa syften

2. **Förbättra språkliga förutsättningar** att ta ett arbete, påbörja en utbildning eller delta i andra insatser som har dessa syften

3. **Arbetsplatsförlagda aktiviteter** (även utanför kommunal förvaltning – inga spärrar)

4. Aktiviteter inriktade på att **söka arbete**

# Kravets omfattning

- Vissa målgrupper undantas helt. De som omfattas ska delta i aktiviteter efter förmåga.
- Tiden ska inte överstiga 40 timmar per vecka. Andra insatser har företräde, tid kan minskas med hänsyn till deltidssysselsättning och övriga skyldigheter.
- Vid sjukpenning eller sjukersättning får inte aktivitetskrav ställas i den omfattning som hen är beviljad det.
- Krav minskas med 10 timmar för den med barn som ej fyllt 8 år eller inte avslutat första året i grundskolan.
- Inträder efter tre månader.
- Får bevilja uppehåll upp till fyra veckor per kalenderår.

# Socialtjänst

Aktiviteterna som socialnämnden ska tillhandahålla omfattas av SoL

- God kvalitet
- Uppföljning
- Vetenskap och beprövad erfarenhet



# Privat och offentlig regi

Aktiviteter som inte begränsade till kommunal förvaltning utan kan förläggas hos andra aktörer

Som till exempel

- Civilsamhällsorganisationer
- Kommunala bolag
- Statliga myndigheter
- Privata företag



26 mars

## Idékonferens 2026: Från bidrag till jobb - Aktivitetskravsreformen

Digital heldag *Anmälan öppen*

## 6-7 oktober **SKR:s** Arbetsmarknadsdagar 2026

Uppsala *Save the date*

[\*\*SKR.se Stöd för aktivitetskravs-  
reformen\*\*](#) - information och  
anmälan till samarbetsrum



# Regeringens ”bidragsreform”

Utöver aktivitetskravet, även

- **Reformerat försörjningsstöd – bidragstak och ökade möjligheter till arbete (prop. 2025/26:201)**
  - Lagändringarna som rör krav på att lämna läkarintyg föreslås träda i kraft den 1 juli 2026. Övriga lagändringar föreslås träda i kraft den 1 januari 2027.
- **Kvalificering till socialförsäkringen (prop. 2025/26:136)**
  - Ett krav på kvalificering till vissa bosättningsbaserade förmåner, som kan uppfyllas genom bosättning i Sverige under en tid om fem år inom en ramtid om femton år, eller genom bosättning i Sverige i kombination med inkomster av förvärvsarbete som uppgår till en viss nivå över en viss tid. Undantag från kravet på kvalificering om det finns synnerliga skäl. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2027.

En s.k. ”jobbpremie” införs i mars 2026. Socialtjänstens ansvar blir att informera, motivera och meddela Försäkringskassan att individen har ekonomiskt bistånd.

# Språkkrav inom äldreomsorgen

Proposition 2025/26:63

Träder i kraft 1 juli 2026

- Den som bedriver verksamhet inom socialtjänstens omsorg om äldre ska arbeta för att den personal som genomför insatser har de kunskaper i svenska som är relevanta för insatsernas genomförande.
- En relevant kunskapsnivå i svenska bör definieras till att vara B2 enligt Gemensam europeisk referensram för språk.



# Stärkta insatser för äldre och för de som vårdar eller stöder närstående

Proposition 2025/26:60

Träder i kraft 1 juli 2026

- Fast omsorgskontakt i SÄBO (tidigare enbart hemtjänst)
- Stödet till anhöriga får samma formulering oavsett om den närstående är äldre, långvarigt sjuk eller har en funktionsnedsättning
- Socialnämnden ska erbjuda information och vägledning till anhöriga
- Socialnämnden ska erbjuda en stödkontakt till den som vårdar eller stöder närstående
- Socialnämnden ansvarar för att ge insatser till barn som har behov av stöd när en närstående t.ex. är allvarligt sjuk eller oväntat avlider
- Avlösarservice enligt LSS behöver inte längre behöva utföras i hemmet

# Nästa steg för en god och nära vård (prop. 2025/26:19)

Träder i kraft 1 juli 2026

- Förtydligas att region och kommun ska samverka i planeringen och utvecklingen av hälso- och sjukvården
- Förtydligas att primärvården ska tillgodose både fysiska och psykiska vårdbehov
- Krav på en medicinskt ansvarig för rehabilitering (MAR) i kommunen
- Förtydligas att en medicinsk bedömning av läkare och sjuksköterska vid behov ska erbjudas oavsett tid på dygnet i kommunal hälso- och sjukvård
- Termen hemsjukvård tas bort och ersätts i tillämpliga fall med hälso- och sjukvård i hemmet
- Informationskravet i förhållande till patienter stärks

# Kommunala läkare

- **Stärkt medicinsk kompetens inom kommunal hälso- och sjukvård (prop. 2025/26:216)**
- Innehåller bl.a. förslag om en ordning där kommuner kan anställa läkare.
- Föreslås träda i kraft 1 augusti 2026.



# Kommunala hyresgarantier (prop. 2025/26:212)

- Regeringen föreslår ändring i lagen (2000:1383) om kommunernas bostadsförsörjningsansvar, vilken innebär att det införs ett bemyndigande för regeringen att meddela föreskrifter om skyldighet för kommuner att bistå enskilda hushåll genom att ställa säkerhet för att ett avtal om hyra av en bostadslägenhet fullgörs (hyresgaranti).
- Syftet är att underlätta för enskilda som saknar egen bostad att kunna få tillträde till en.
- Med ett antagande om 2 300 tillhandahållna hyresgarantier och 15 000 kronor i ersättning per tillhandahållen garanti har de generella statsbidragen till kommunerna höjts med 34,5 miljoner kronor från 2026.



# Några förändringar 2027

Tidsbegränsat boende för vissa nyanlända invandrare – en ny lag om bosättning (lagrådsremiss)	1 jan 2027
En lag om insatser inom socialtjänsten till vårdnadshavare, barn och unga när samtycke saknas, LIV - (Ds 2024:30)	1 jan 2027
Elektronisk övervakning – ett verktyg för socialtjänsten till skydd för barn och unga (utkast till lagrådsremiss) (En del av LIV)	1 jan 2027
För barns rättigheter och trygghet – en ny lag om omhändertagande för vård av barn och unga (LVU) (lagrådsremiss)	1 jan 2027
En mer sammanhållen vård för personer med skadligt bruk och beroende och andra psykiatriska tillstånd (lagrådsremiss)	1 juli 2027 (kan komma att senareläggas)

# Elektronisk övervakning

## Elektronisk övervakning – ett verktyg för socialtjänsten till skydd för barn och unga (utkast till lagrådsremiss)

- Förvaltningsrätten ska, efter ansökan av socialnämnden, pröva frågor om elektronisk övervakning efter att socialnämnden beslutat om särskild föreskrift för barn och unga att mellan vissa tider uppehålla sig i bostaden
- Får inte beslutas för någon som är yngre än 13 år.
- Får endast beslutas om det på grund av konkreta omständigheter finns skäl att anta att barnet eller den unge inte kommer att följa den särskilda föreskriften, och den elektroniska övervakningen behövs för att förhindra eller förebygga att barnet eller den unge involveras i eller ägnar sig åt brottslig verksamhet.
- SiS ska verkställa övervakningen.
- Lagen träder i kraft 1 januari 2027

# Samsjuklighetsreformen

- En mer sammanhållen vård för personer med skadligt bruk och beroende och andra psykiatriska tillstånd (lagrådsremiss) – proposition aviserad till 23 april 2026, föreslås träda i kraft 1 juli 2027
- I lagrådsremissen saknas lagtext som tydliggör ansvarsfördelningen mellan huvudmännen.
- SKR, Akademikerförbundet SSR, Vision och Föreningen Sveriges socialchefer (FSS) har uppvaktat regeringen med en hemställan och debattartikel om behovet av kompletterande bestämmelser
- Samsjuklighetsreformen kräver ett ordnat införande - SKR

# En socialtjänst i förändring

Genomförda och pågående  
utredningar (i urval)



# Aktuella förändringar - I

En ny ordning för asylsökandes boende (prop. 2024/25:49) – gäller från 1 mars 2025

Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier m.m. (prop. 2024/25:141) – ny lagstiftning gäller fr o m 2 juli 2025

Mottagnings- och återvändandecenter i Migrationsverkets regi - pågående

Ett inkluderande jämställdhetspolitiskt delmål mot våld (SOU 2024:21) – delbetänkande mars 2024.  
**Regeringen har i september 2025 presenterat ett nytt sjunde delmål och i april 2026 en ny 10-årig nationell strategi**

Ökat informationsflöde till brottsbekämpningen (prop. 2024/25:65) - ny lagstiftning gäller fr o m. 1 april 2025

Hemliga och preventiva tvångsmedel när barn under 15 år begår brott (prop. 2024/25:175) – trädde i kraft 1 oktober 2025

För barn och unga i samhällsvård (SOU 2023:66) – Nya kompetenskrav för personal på HVB gäller fr o m 1 juli 2025 (se socialtjänstförordning (2025:468)).  
Merparten av övriga förslag bereds inom RK. Medel avsatta i budgetpropositionen (BP)

Ökat informationsutbyte mellan myndigheter – en ny sekretessbrytande bestämmelse (prop. 2024/25:180) – trädde i kraft 1 dec 2025

## Aktuella förändringar - II

<p><u>Skarpare verktyg till Inspektionen för vård och omsorg (prop. 2025/26:15) – trädde i kraft 1 januari 2026</u></p>	<p><u>Stärkt skydd för barn som riskerar att fara illa (prop. 2025/26:12) - trädde i kraft 15 januari 2026</u></p>
<p><u>Utökad rätt till VAB – trädde i kraft 1 januari 2026</u></p>	<p><u>Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (prop. 2025/26:61) - träder i kraft 1 mars 2026</u></p>
<p><u>Hälso- och sjukvårdens beredskap (prop. 2024/25:167) – trädde i kraft 1 januari 2026 resp. 1 januari 2027</u></p>	<p><u>Nya regler för arbetskraftsinvandring (prop. 2025/26:87) – föreslås träda i kraft 1 juni 2026</u></p>
<p><u>Skärpta regler för villkorlig frigivning (prop. 2025/26:34) – trädde i kraft 1 januari 2026, vissa delar träder i kraft senare</u></p>	<p><u>Skärpta krav för svenskt medborgarskap (prop. 2025/26:175) – föreslås träda i kraft 6 juni 2026</u></p>

## Aktuella förändringar - III

Utmönstring av permanent uppehållstillstånd och anpassning av svensk rätt till EU:s migrations- och asylpakt (lagrådsremiss) – **träder i kraft 12 juli 2026**

Ett utvidgat straffansvar för försök, förberedelse och stämpling till brott (prop. 2025/26:49) – **föreslås träda i kraft 1 april respektive 1 juli 2026**

En särskild straffbestämmelse för psykiskt våld (prop. 2025/26:138) - **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

Nästa steg för en god och nära vård (prop. 2025/26:19) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

Frihetsberövande påföljder för barn och unga (prop. 2025/26:132) – **träder i kraft 1 juli 2026**

Aktivitetskrav för mottagare av försörjningsstöd (prop. 2025/26:207) – **träder i kraft 1 juli 2026 (men tillämpas första gången för oktober månad)**

Reformerat försörjningsstöd – bidragstak och ökade möjligheter till arbete (prop. 2025/26:201) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026 (läkarintyg), övriga förslag 1 juli 2027**

Ett ställföreträderskap att lita på (prop. 2025/26:92) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

## Aktuella förändringar - IV

Ett språkkrav inom äldreomsorgen (prop. 2025/26:63) – **träder i kraft 1 juli 2026**

Bidragsspärr och sanktionsavgift i socialförsäkringen (prop. 2025/26:210) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

Stärkta insatser för äldre och för de som vårdar eller stöder närstående (prop. 2025/26:60) – **träder i kraft 1 juli 2026**

Förenklad leverantörskontroll vid upphandling (lagrådsremiss) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

Bättre möjligheter att utreda brott av unga lagöverträdare och några andra processrättsliga frågor (prop 2025/26.227) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

Förbättrade förutsättningar för kommuner att motverka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen (prop. 2025/26:161) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026 respektive 1 juli 2029**

En lag om socialdataregister (prop. 2025/26:165) – **lagen föreslås träda i kraft 1 augusti 2026, uppgiftsskyldigheten 1 augusti 2027**

Kommunala hyresgarantier för en socialt hållbar bostadsförsörjning (prop. 2025/26:212) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

## Aktuella förändringar - V

En nationell utredningsfunktion för att förebygga suicid (prop. 2025/26:190) – **föreslås träda i kraft 2 juli 2026**

Stärkt lagstiftning mot hedersrelaterat våld och förtryck (prop. 2025/26:213) – **föreslås träda i kraft 2 juli 2026**

Skärpta regler för unga lagöverträdare (lagrådsremiss) – **proposition aviserad till 17 mars, föreslås träda i kraft 3 juli 2026**

Skärpta och tydligare krav på vandel för uppehållstillstånd (lagrådsremiss) – **föreslås träda i kraft 13 juli 2026**

Stärkt återvändandeverksamhet (lagrådsremiss) – **föreslås träda i kraft 13 juli 2026**

Skärpta regler om uppsikt och förvar (lagrådsremiss) – **föreslås träda i kraft 21 juli 2026 respektive 1 oktober 2026 respektive den 1 december 2027**

Ett utökat straffrättsligt tjänstemannaansvar (prop. 2025/26:217) – **föreslås träda i kraft 1 augusti 2026**

Stärkt medicinsk kompetens inom kommunal hälso- och sjukvård (prop. 2025/26:216) – **föreslås träda i kraft 1 augusti**

## Aktuella förändringar - VI

Dubbla straff för brott i kriminella nätverk och skärpta straffskalor (prop. 2025/26:218) – föreslås träda i kraft 1 augusti 2026

Nya möjligheter att bekämpa onlinerekrytering (Ds 2026:1) – proposition aviserad till juni 2026, föreslås träda i kraft 1 september 2026

Vissa justeringar i inkomstskattelagen med anledning av förändrade ersättningar för nyanlända invandrare (prop. 2025/26:189) – föreslås träda i kraft 1 september 2026

En ny mottagandelag (prop. 2025/26:229) - föreslås träda i kraft 1 oktober 2026

Tidsbegränsat boende för vissa nyanlända invandrare – en ny lag om bosättning (prop. 2025/26:215) – föreslås träda i kraft 1 januari 2027

Skärpta villkor för anhöriginvandring (SOU 2025:95) – proposition aviserad till juni 2026, föreslås träda i kraft 1 januari 2027

För barns rättigheter och trygghet – en ny lag om omhändertagande för vård av barn och unga (lagrådsremiss) – föreslås träda i kraft 1 januari 2027

En lag om insatser inom socialtjänsten till vårdnadshavare, barn och unga när samtycke saknas (Ds 2024:30) – propositioner aviserade i maj och juni, föreslås träda i kraft 1 januari 2027

## Aktuella förändringar - VII

Elektronisk övervakning – ett verktyg för socialtjänsten till skydd för barn och unga (utkast till lagrådsremiss) – på remiss t o m 20 mars, föreslås träda i kraft 1 januari 2027 (En del av LIV)

Ett mer träffsäkert och korrekt bostadsbidrag (prop. 2025/26:170) – föreslås träda i kraft 1 januari 2027

Kvalificering till socialförsäkringen (prop. 2025/26:136) – föreslås träda i kraft 1 januari 2027

En mer sammanhållen vård för personer med skadligt bruk och beroende och andra psykiatriska tillstånd (lagrådsremiss) – proposition aviserad till 23 april 2026, föreslås träda i kraft 1 juli 2027

En socionomutbildning i tiden (SOU 2025:27) – nya examensmål träder i kraft 1 juli 2027

Ett nytt straffrättsligt påföljdssystem (lagrådsremiss) - föreslås träda i kraft den dag som regeringen bestämmer

# Pågående regeringsuppdrag utifrån utredningar - I

En översyn av regleringen om frihetsberövande påföljder för unga (SOU 2023:44) – slutbetänkande augusti 2023. Kriminalvården har i uppdrag att inrätta särskilda barn- och ungdomsavdelningar från 1 juli 2026.  
Frihetsberövande påföljder för barn och unga (prop. 2025/26:132)

En lag om socialdataregister (lagrådsremiss) - lagen föreslås träda i kraft 1 juli 2026, uppgiftsskyldigheten 1 juli 2027 Socialstyrelsen har i uppdrag att förbereda införandet av en ny lag och uppdrag att fördela medel till kommuner

Ökad trygghet och säkerhet på särskilda ungdomshem och LVM-hem (Ds 2024:26) – slutbetänkande oktober 2024.  
Regeringsuppdrag till SiS

En lag om insatser inom socialtjänsten till vårdnadshavare, barn och unga när samtycke saknas, LIV - (Ds 2024:30) – slutbetänkande november 2024. **Regeringsuppdrag till SiS. Elektronisk övervakning – ett verktyg för socialtjänsten till skydd för barn och unga (utkast till lagrådsremiss) – föreslås träda i kraft 1 januari 2027 (En del av LIV)**

Två propositioner aviserade till maj/ juni 2026, medel avsatta i BP.

Ut ur utsatthet (SOU 2023:97), Sexuellt utnyttjande i pornografiska syften – våldsutsatthet som behöver synliggöras (SOU 2023:98). **Regeringsuppdrag i juni 2025**

Kommunal anslutning till Utbetalningsmyndighetens verksamhet (SOU 2025:20) – betänkande februari 2025. Regeringsuppdrag till Upphandlingsmyndigheten om att ansluta kommuner till myndigheten. Se även Aktuella förändringar – V

## Pågående regeringsuppdrag utifrån utredningar - II

Det handlar om oss – så bryter vi utanförskapet och bygger en starkare gemenskap (SOU 2025:76) – betänkande juni 2025. I februari 2026 har regeringen gett en utredare i uppdrag att utreda obligatorisk språkscreening för små barn. Uppdraget ska redovisas augusti 2026.

Uppdrag till Socialstyrelsen att lämna förslag om en nationell informationsportal för anhöriga – redovisas senast 1 februari 2027

# Avslutade (remitterade), inga konkreta initiativ tagna - I

Ett statligt huvudmannaskap för personlig assistans: Ökad likvärdighet, långsiktighet och kvalitet (SOU 2023:9) – betänkande mars 2023

Digital teknik på lika villkor: En reglering för socialtjänsten och verksamhet enligt LSS (SOU 2025:39) – betänkande april 2025

Vi kan bättre!  
Kunskapsbaserad narkotikapolitik med liv och hälsa i fokus (SOU 2023:62) – betänkande oktober 2023

Hem för barn och unga: För en trygg, säker och meningsfull vård (SOU 2025:84) – betänkande juni 2025

En statlig ordning med brottsförebyggande åtgärder för barn och unga (SOU 2024:30) – betänkande maj 2024

Sveriges internationella adoptionsverksamhet: Lärdomar och vägen framåt (SOU 2025:61) – betänkande juni 2025

Personuppgifter och mediegrundlagarna (SOU 2024:75) – betänkande november 2024

Ändring av permanent uppehållstillstånd för vissa utlänningar (SOU 2025:99) – slutbetänkande september 2025

## Avslutade (remitterade), inga konkreta initiativ tagna - II

Särskilda provokativa åtgärder (SOU 2025:109)  
– betänkande november 2025

Ett nytt brott och andra åtgärder mot människohandel (SOU 2025:119) – slutbetänkande december 2025, på remiss t o m 17 mars 2026

Kriminalvårdens skolverksamhet för barn och unga (U2025/02404) – promemoria lämnad i december

Rättssäker samhällsvård för barn och unga (SOU 2026:8) – slutbetänkande från Utredningen om stärkt barnrättsperspektiv i LVU lämnat februari 2026

Straffansvar för deltagande i och samröre med kriminella sammanslutningar (SOU 2026:13) – betänkande lämnat 13 februari, på remiss t o m 18 maj 2026

Samling runt barnet – En likvärdig och kvalitativ vård inom den sociala barn- och ungdomsvården (Ds 2026:5) – promemoria lämnad 20 januari, remiss tillbakadragen. Tidigare delredovisning december 2024.

En brottsbekämpande verksamhet hos Försäkringskassan (Ds 2026:4) – slutredovisad 4 mars 2026, tidigare delbetänkande Ds 2025:8 i mars 2025 och Ds 2025:26 i november 2025

Tolkavgift och förbud mot barntolkning (SOU 2026:23) – betänkande lämnat 30 mars 2026

## Pågående utredningar - I

Genomförande av direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer (dir. 2025:21) – tilläggsdirektiv (dir. 2025:100) i november 2025 - slutredovisas 27 maj 2026

Ökad effektivitet, långsiktighet samt förbättrad strategisk styrning inom fem jämställdhetspolitiska delmål (dir. 2024:112) – slutrapporteras 29 maj 2026

En reform av den statliga barn- och ungdomsvården för en trygg och kvalitativ vård (S 2024:1) – enligt tilläggsdirektiv slutredovisning 11 augusti 2026 (dir. 2024:13, dir 2025:39, dir. 2025:95)

Förbättrad integration och minskat utanförskap (dir. 2025:68) – slutredovisas 20 augusti 2026

Barnets rätt att komma till tals i familjerättsliga frågor (dir. 2025:72) – slutredovisas 24 augusti 2026

Bättre förutsättningar för att följa upp barns och ungas hälsa och hälsoutveckling – redovisas 22 september 2026

Förstärkt statlig styrning och stöd inom den sociala barn- och ungdomsvården (dir. 2025:74) – slutredovisning 26 oktober 2026

Förtydligt ansvar för stöd till avhoppare och förstärkt kontroll av externa aktörer som bedriver avhopparverksamhet (dir. 2025:53) – slutredovisas 6 november 2026

## Pågående utredningar - II

Effektivare åtgärder mot välfärdsbrott och ökad förutsebarhet inom personlig assistans (dir. 2025:40) – redovisas 8 januari 2027

Åtgärder för en sund omsorgsmarknad (dir. 2025:90) – redovisas 9 februari 2027

Ett ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller (dir. 2025:83) – redovisas 11 mars 2027

Stärkt ledarskap inom äldreomsorgen (dir. 2026:26) – redovisas 2 april 2027

Nationell samordnare för arbetet med frivillig återvandring (dir. 2025:56) – redovisas juni 2027

Samsjuklighetsdelegationen – delredovisning 31 mars 2025, 31 mars 2026, slutredovisning 15 december 2027

En förändrad kommunal revision (dir. 2026:21) – delredovisning 28 februari 2027, slutredovisning 31 december 2027

# Puh!



# En socialtjänst i förändring

Genomförda och pågående  
utredningar – *per*  
*verksamhetsområde*

**OBS! Samma innehåll som  
bild 41-53**



# Barn och unga

Genomförda och pågående  
utredningar



# Aktuella förändringar - I

För barn och unga i samhällsvård (SOU 2023:66) – Nya kompetenskrav för personal på HVB **gäller fr o m 1 juli 2025** (se socialtjänstförordning (2025:468)). Merparten av övriga förslag bereds inom RK. Medel avsatta i budgetpropositionen (BP)

Hemliga och preventiva tvångsmedel när barn under 15 år begår brott (prop. 2024/25:175) – **trädde i kraft 1 oktober 2025**

Utökad rätt till VAB – **trädde i kraft 1 januari 2026**

Skärpta regler för villkorlig frigivning (prop. 2025/26:34) – **trädde i kraft 1 januari 2026, vissa delar föreslås träda i kraft senare**

Stärkt skydd för barn som riskerar att fara illa (prop. 2025/26:12) - **trädde i kraft 15 januari 2026**

Ett utvidgat straffansvar för försök, förberedelse och stämpling till brott (prop. 2025/26:49) – **föreslås träda i kraft 1 april respektive 1 juli 2026**

Frihetsberövande påföljder för barn och unga (prop. 2025/26:132) – **träder i kraft 1 juli 2026**

Bättre möjligheter att utreda brott av unga lagöverträdare och några andra processrättsliga frågor (prop 2025/26.227) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

## Aktuella förändringar - II

Bättre möjligheter att utreda brott av unga lagöverträdare och några andra processrättsliga frågor (lagrådsremiss) – **proposition aviserad till 17 mars, föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

Skärpta regler för unga lagöverträdare (lagrådsremiss) – **proposition aviserad till 17 mars, föreslås träda i kraft 3 juli 2026**

Dubbla straff för brott i kriminella nätverk och skärpta straffskalor (prop. 2025/26:218) – **föreslås träda i kraft 1 augusti 2026**

Nya möjligheter att bekämpa onlinerekrytering (Ds 2026:1) – **proposition aviserad till juni 2026, föreslås träda i kraft 1 september 2026**

För barns rättigheter och trygghet – en ny lag om omhändertagande för vård av barn och unga (lagrådsremiss) – **föreslås träda i kraft 1 januari 2027**

En lag om insatser inom socialtjänsten till vårdnadshavare, barn och unga när samtycke saknas (Ds 2024:30) – **propositioner aviserade i maj och juni, föreslås träda i kraft 1 januari 2027**

Elektronisk övervakning – ett verktyg för socialtjänsten till skydd för barn och unga (utkast till lagrådsremiss) – **på remiss t o m 20 mars, föreslås träda i kraft 1 januari 2027 (En del av LIV)**

# Pågående regeringsuppdrag utifrån utredningar

En översyn av regleringen om frihetsberövande påföljder för unga (SOU 2023:44) – slutbetänkande augusti 2023. Kriminalvården har i uppdrag att inrätta särskilda barn- och ungdomsavdelningar från 1 juli 2026.  
Frihetsberövande påföljder för barn och unga (prop. 2025/26:132)

Ökad trygghet och säkerhet på särskilda ungdomshem och LVM-hem (Ds 2024:26) – slutbetänkande oktober 2024.  
Regeringsuppdrag till SiS

En lag om insatser inom socialtjänsten till vårdnadshavare, barn och unga när samtycke saknas, LIV - (Ds 2024:30) – slutbetänkande november 2024. **Regeringsuppdrag till SiS. Elektronisk övervakning – ett verktyg för socialtjänsten till skydd för barn och unga (utkast till lagrådsremiss) – föreslås träda i kraft 1 januari 2027 (En del av LIV)**  
Två propositioner aviserade till maj/ juni 2026, medel avsatta i BP.

# Avslutade (remitterade), inga konkreta initiativ tagna

En statlig ordning med brottsförebyggande åtgärder för barn och unga (SOU 2024:30) – betänkande maj 2024

Rättssäker samhällsvård för barn och unga (SOU 2026:8) – slutbetänkande från Utredningen om stärkt barnrättsperspektiv i LVU lämnat februari 2026

Hem för barn och unga: För en trygg, säker och meningsfull vård (SOU 2025:84) – slutbetänkande juni 2025

Straffansvar för deltagande i och samröre med kriminella sammanslutningar (SOU 2026:13) – betänkande lämnat 13 februari, på remiss t o m 18 maj 2026

Särskilda provokativa åtgärder (SOU 2025:109) – slutbetänkande november 2025

Samling runt barnet – En likvärdig och kvalitativ vård inom den sociala barn- och ungdomsvården (Ds 2026:5) – promemoria lämnad 20 januari, på remiss tillbakadragen. Tidigare delredovisning december 2024.

Kriminalvårdens skolverksamhet för barn och unga (U2025/02404) – promemoria lämnad i december



# Pågående utredningar

En reform av den statliga barn- och ungdomsvården för en trygg och kvalitativ vård (S 2024:1) – enligt tilläggsdirektiv slutredovisning 11 augusti 2026 (dir. 2024:13, dir 2025:39, dir. 2025:95)

Bättre förutsättningar för att följa upp barns och ungas hälsa och hälsoutveckling – redovisas 22 september 2026

Förstärkt statlig styrning och stöd inom den sociala barn- och ungdomsvården (dir. 2025:74) – slutredovisning 26 oktober 2026

Förtydligt ansvar för stöd till avhoppare och förstärkt kontroll av externa aktörer som bedriver avhopparverksamhet (dir. 2025:53) – slutredovisas 6 november 2026

# Äldreomsorg, funktionshinderområdet, kommunal hälso- och sjukvård

Genomförda och pågående  
utredningar



# Aktuella förändringar

Hälso- och sjukvårdens beredskap (prop. 2024/25:167) – **träder i kraft 1 januari 2026 resp. 1 januari 2027**

Nästa steg för en god och nära vård (prop. 2025/26:19) – **träder i kraft 1 juli 2026**

Ett språkkrav inom äldreomsorgen (prop. 2025/26:63) – **träder i kraft 1 juli 2026**

Stärkta insatser för äldre och för de som vårdar eller stöder närstående (prop. 2025/26:60) – **träder i kraft 1 juli 2026**

Stärkt medicinsk kompetens inom kommunal hälso- och sjukvård (prop. 2025/26:216) – **föreslås träda i kraft 1 aug**

# Avslutade (remitterade), inga konkreta initiativ tagna

Ett statligt huvudmannaskap för personlig assistans: Ökad likvärdighet, långsiktighet och kvalitet (SOU 2023:9) – slutbetänkande mars 2023

Digital teknik på lika villkor: En reglering för socialtjänsten och verksamhet enligt LSS (SOU 2025:39) – slutbetänkande april 2025

# Pågående utredningar

Stärkt ledarskap inom äldreomsorgen (dir. 2026:26) – redovisas 2 april 2027

# Ekonomiskt bistånd, mottagande av asylsökande och nyanlända

Genomförda och pågående  
utredningar



# Aktuella förändringar - I

En ny ordning för asylsökandes boende (prop. 2024/25:49) – gäller från 1 mars 2025

Utmönstring av permanent uppehållstillstånd och anpassning av svensk rätt till EU:s migrations- och asylpakt (lagrådsremiss) – träder i kraft 12 juli 2026

Mottagnings- och återvändandecenter i Migrationsverkets regi - pågående

Aktivitetskrav för mottagare av försörjningsstöd (prop. 2025/26:207) – träder i kraft 1 juli 2026 (men tillämpas första gången för oktober månad)

Nya regler för arbetskraftsinvandring (prop. 2025/26:87) – föreslås träda i kraft 1 juni 2026

Reformerat försörjningsstöd – bidragstak och ökade möjligheter till arbete (prop. 2025/26:201) – föreslås träda i kraft 1 juli 2026 (läkarintyg), övriga förslag 1 juli 2027

Skärpta krav för svenskt medborgarskap (prop. 2025/26:175) – föreslås träda i kraft 6 juni 2026

Kommunala hyresgarantier för en socialt hållbar bostadsförsörjning (prop. 2025/26:212) – föreslås träda i kraft 1 juli 2026

## Aktuella förändringar - II

Skärpta och tydligare krav på vandel för uppehållstillstånd (lagrådsremiss) – **föreslås träda i kraft 13 juli 2026**

En ny mottagandelag (prop. 2025/26:229) - **föreslås träda i kraft 1 oktober 2026**

Stärkt återvändandeverksamhet (lagrådsremiss) – **föreslås träda i kraft 13 juli 2026**

Ett mer träffsäkert och korrekt bostadsbidrag (prop. 2025/26:170) – **föreslås träda i kraft 1 januari 2027**

Skärpta regler om uppsikt och förvar (lagrådsremiss) – **föreslås träda i kraft 21 juli 2026 respektive 1 oktober 2026 respektive den 1 december 2027**

Skärpta villkor för anhöriginvandring (SOU 2025:95) – **proposition aviserad till juni 2026, föreslås träda i kraft 1 januari 2027**

Vissa justeringar i inkomstskattelagen med anledning av förändrade ersättningar för nyanlända invandrare (prop. 2025/26:189) – **föreslås träda i kraft 1 september 2026**

Tidsbegränsat boende för vissa nyanlända invandrare – en ny lag om bosättning (prop. 2025/26:215) – **föreslås träda i kraft 1 januari 2027**

# Aktuella förändringar - II

<u>Kvalificering till socialförsäkringen (prop. 2025/26:136)</u> – föreslås träda i kraft 1 januari 2027	

# Pågående regeringsuppdrag utifrån utredningar

Det handlar om oss – så bryter vi utanförskapet och bygger en starkare gemenskap (SOU 2025:76)  
– slutbetänkande juni 2025. I februari 2026 har regeringen gett en utredare i uppdrag att utreda obligatorisk språkscreening för små barn. Uppdraget ska redovisas augusti 2026.

# Avslutade (remitterade), inga konkreta initiativ tagna

Ändring av permanent uppehållstillstånd för vissa utlänningar (SOU 2025:99) – slutbetänkande september 2025

# Pågående utredningar

Förbättrad integration och minskat utanförskap (dir. 2025:68) – slutredovisas 20 augusti 2026

Nationell samordnare för arbetet med frivillig återvandring (dir. 2025:56) – slutredovisas juni 2027

# Välfärdsbrottslighet, sekretess, tillsyn

Genomförda och pågående  
utredningar



# Aktuella förändringar - I

Ökat informationsflöde till brottsbekämpningen (prop. 2024/25:65) - ny lagstiftning **gäller fr o m. 1 april 2025**

Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier m.m. (prop. 2024/25:141) – ny lagstiftning **gäller fr o m. 2 juli 2025**

Ökat informationsutbyte mellan myndigheter – en ny sekretessbrytande bestämmelse (prop. 2024/25:180) – **trädde i kraft 1 dec 2025** (riksdagen beslutar 22 oktober)

Skarpare verktyg till Inspektionen för vård och omsorg (prop. 2025/26:15) – **trädde i kraft 1 januari 2026**

Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (prop. 2025/26:61) - **träder i kraft 1 mars 2026**

Bidragsspärr och sanktionsavgift i socialförsäkringen (prop. 2025/26:210) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

Förbättrade förutsättningar för kommuner att motverka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen (prop. 2025/26:161) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026 respektive 1 juli 2029**

Förenklad leverantörskontroll vid upphandling (lagrådsremiss) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

# Aktuella förändringar - II

<u>Ett utökat straffrättsligt tjänstemannaansvar (prop. 2025/26:217) – föreslås träda i kraft 1 augusti 2026</u>	

# Pågående regeringsuppdrag utifrån utredningar

<p><u>Kommunal anslutning till Utbetalningsmyndighetens verksamhet (SOU 2025:20) – betänkande februari 2025.</u> Regeringsuppdrag till Upphandlingsmyndigheten om att ansluta kommuner till myndigheten.</p>	

# Avslutade (remitterade), inga konkreta initiativ tagna

Personuppgifter och mediegrundlagarna (SOU 2024:75) – slutbetänkande november 2024

En brottsbekämpande verksamhet hos Försäkringskassan (Ds 2026:4) – slutredovisad 4 mars 2026, tidigare delbetänkande Ds 2025:8 i mars 2025 och Ds 2025:26 i november 2025

# Pågående utredningar

Effektivare åtgärder mot välfärdsbrott och ökad förutsebarhet inom personlig assistans (dir. 2025:40) – slutredovisas 8 januari 2027

Åtgärder för en sund omsorgsmarknad (dir. 2025:90) – slutredovisas 9 februari 2027

Ett ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller (dir. 2025:83) – slutredovisas 11 mars 2027

# Jämställdhet, våld i nära relation, hedersrelaterat våld och förtryck

Genomförda och pågående  
utredningar



# Aktuella förändringar

Ett inkluderande jämställdhetspolitiskt delmål mot våld (SOU 2024:21) – delbetänkande mars 2024.  
**Regeringen har i september 2025 presenterat ett nytt sjunde delmål och i april 2026 en ny 10-årig nationell strategi**

En särskild straffbestämmelse för psykiskt våld (prop. 2025/26:138) - föreslås träda i kraft 1 juli 2026

Stärkt lagstiftning mot hedersrelaterat våld och förtryck (prop. 2025/26:213) – föreslås träda i kraft 2 juli 2026

# Pågående regeringsuppdrag utifrån utredningar

<p><u>Ut ur utsatthet (SOU 2023:97), <u>Sexuellt utnyttjande i pornografiska syften – våldsutsatthet som behöver synliggöras (SOU 2023:98)</u> .</u></p> <p><b><u>Regeringsuppdrag i juni 2025</u></b></p>	

# Avslutade (remitterade), inga konkreta initiativ tagna

Ett nytt brott och andra åtgärder mot  
människohandel (SOU 2025:119) – slutbetänkande  
december 2025, på remiss till 17 mars 2026

# Pågående utredningar

Genomförande av direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer (dir. 2025:21) – tilläggsdirektiv (dir. 2025:100) i november 2025 - slutredovisas 27 maj 2026

Ökad effektivitet, långsiktighet samt förbättrad strategisk styrning inom fem jämställdhetspolitiska delmål (dir. 2024:112) – slutbetänkande 29 maj 2026

Ökade insatser för att motverka hedersrelaterat våld och förtryck i förskolan, skolan och fritidshemmet (dir. 2025:31) – slutbetänkande 12 augusti 2026



Sveriges  
Kommuner  
och Regioner

# Övrigt

Genomförda och pågående  
utredningar



# Aktuella förändringar

Ett ställföreträdarskap att lita på (prop. 2025/26:92) – föreslås träda i kraft 1 juli 2026

En socionomutbildning i tiden (SOU 2025:27) – nya examensmål träder i kraft 1 juli 2027

En nationell utredningsfunktion för att förebygga suicid (prop. 2025/26:190) – föreslås träda i kraft 2 juli 2026

Ett nytt straffrättsligt påföljdssystem (lagrådsremiss) – föreslås träda i kraft den dag som regeringen bestämmer

En lag om socialdataregister (prop. 2025/26:165) – lagen föreslås träda i kraft 1 augusti 2026, uppgiftsskyldigheten 1 augusti 2027

En mer sammanhållen vård för personer med skadligt bruk och beroende och andra psykiatriska tillstånd (lagrådsremiss) – proposition aviserad till 23 april 2026, föreslås träda i kraft 1 juli 2027 (kan komma att senareläggas)

# Pågående regeringsuppdrag utifrån utredningar

En lag om socialdataregister (prop. 2025/26:165)  
– **lagen föreslås träda i kraft 1 augusti 2026,**  
**uppgiftsskyldigheten 1 augusti 2027**

Socialstyrelsen har i uppdrag att förbereda  
införandet av en ny lag och uppdrag att fördela  
medel till kommuner

Uppdrag till Socialstyrelsen att lämna förslag om  
en nationell informationsportal för anhöriga –  
redovisas senast 1 februari 2027

# Avslutade (remitterade), inga konkreta initiativ tagna

Vi kan bättre!

Kunskapsbaserad narkotikapolitik med liv och hälsa i fokus (SOU 2023:62) – slutbetänkande oktober 2023

Sveriges internationella adoptionsverksamhet: Lärdomar och vägen framåt (SOU 2025:61) – slutbetänkande juni 2025

Tolkavgift och förbud mot barntolkning (SOU 2026:23) – betänkande lämnat 30 mars 2026

# Pågående utredningar

Barnets rätt att komma till tals i familjerättsliga frågor (dir. 2025:72) – slutredovisas 24 augusti 2026

Samsjuklighetsdelegationen – delredovisning 31 mars 2025, 31 mars 2026, slutredovisning 15 december 2027

En förändrad kommunal revision (dir. 2026:21) – delredovisning 28 februari 2027, slutredovisning 31 december 2027

# Tack för mig!

Ove Ledin

Avdelningen för socialtjänst, utbildning och arbetsmarknad,

Sektionen för socialtjänst och jämställdhet

08-452 77 66, [ove.ledin@skr.se](mailto:ove.ledin@skr.se)

# Förändringar 2026-27 (i urval) - I

Ökat informationsutbyte mellan myndigheter – en ny sekretessbrytande bestämmelse (prop. 2024/25:180)	1 dec 2025
Skarpare verktyg till Inspektionen för vård och omsorg (prop. 2025/26:15)	1 jan 2026
Utökad rätt till VAB	1 jan 2026
Hälso- och sjukvårdens beredskap (prop. 2024/25:167)	1 jan 2026 och 1 jan 2027
Stärkt skydd för barn som riskerar att fara illa (prop. 2025/26:12)	15 jan 2026
Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (prop. 2025/26:61)	1 mars 2026
Nästa steg för en god och nära vård (prop 2025/26:19)	1 juli 2026
Frihetsberövande påföljder för barn och unga (prop. 2025/26:132)	1 juli 2026
Aktivitetskrav för mottagare av försörjningsstöd (prop. 2025/26:207)	1 juli 2026
Reformerat försörjningsstöd – bidragstak och ökade möjligheter till arbete (prop. 2025/26:201)	1 juli 2026 och 1 juli 2027
Ett språkrav inom äldreomsorgen (prop. 2025/26:93)	1 juli 2026
Stärkta insatser för äldre och för dem som vårdar eller stöder närstående (prop. 2025/26:60)	1 juli 2026

# Förändringar 2026-27 (i urval) - II

Kommunala hyresgarantier för en socialt hållbar bostadsförsörjning (prop. 2025/26:212)	1 juli 2026
Utmönstring av permanent uppehållstillstånd och anpassning av svensk rätt till EU:s migrations- och asylpakt (lagrådsremiss)	12 juli 2026
En lag om socialdataregister (prop. 2025/26:165)	1 aug 2026, uppgiftsskyldighet 1 aug 2027
Skärpta regler för unga lagöverträdare (lagrådsremiss)	3 juli 2026
Stärkt medicinsk kompetens i kommunal hälso- och sjukvård (prop. 2025/26:216)	1 aug 2026
En ny mottagandelag (prop. 2025/26:229)	1 okt 2026
Tidsbegränsat boende för vissa nyanlända invandrare – en ny lag om bosättning (prop. 2025/26:215)	1 jan 2027
En lag om insatser inom socialtjänsten till vårdnadshavare, barn och unga när samtycke saknas, LIV - (Ds 2024:30)	1 jan 2027

# Förändringar 2026-27 (i urval) - III

Elektronisk övervakning – ett verktyg för socialtjänsten till skydd för barn och unga (utkast till lagrådsremiss) (En del av LIV)	1 jan 2027
För barns rättigheter och trygghet – en ny lag om omhändertagande för vård av barn och unga (LVU) (lagrådsremiss)	1 jan 2027
En mer sammanhållen vård för personer med skadligt bruk och beroende och andra psykiatriska tillstånd (lagrådsremiss)	1 juli 2027 (kan komma att senareläggas)

# Aktuella förändringar - I

En ny ordning för asylsökandes boende (prop. 2024/25:49) – gäller från 1 mars 2025

Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier m.m. (prop. 2024/25:141) – ny lagstiftning gäller fr o m 2 juli 2025

Mottagnings- och återvändandecenter i Migrationsverkets regi - pågående

Ett inkluderande jämställdhetspolitiskt delmål mot våld (SOU 2024:21) – delbetänkande mars 2024.  
**Regeringen har i september 2025 presenterat ett nytt sjunde delmål och i april 2026 en ny 10-årig nationell strategi**

Ökat informationsflöde till brottsbekämpningen (prop. 2024/25:65) - ny lagstiftning gäller fr o m. 1 april 2025

Hemliga och preventiva tvångsmedel när barn under 15 år begår brott (prop. 2024/25:175) – trädde i kraft 1 oktober 2025

För barn och unga i samhällsvård (SOU 2023:66) – Nya kompetenskrav för personal på HVB gäller fr o m 1 juli 2025 (se socialtjänstförordning (2025:468)). Merparten av övriga förslag bereds inom RK. Medel avsatta i budgetpropositionen (BP)

Ökat informationsutbyte mellan myndigheter – en ny sekretessbrytande bestämmelse (prop. 2024/25:180) – trädde i kraft 1 dec 2025

## Aktuella förändringar - II

<p><u>Skarpare verktyg till Inspektionen för vård och omsorg (prop. 2025/26:15) – trädde i kraft 1 januari 2026</u></p>	<p><u>Stärkt skydd för barn som riskerar att fara illa (prop. 2025/26:12) - trädde i kraft 15 januari 2026</u></p>
<p><u>Utökad rätt till VAB – trädde i kraft 1 januari 2026</u></p>	<p><u>Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (prop. 2025/26:61) - träder i kraft 1 mars 2026</u></p>
<p><u>Hälso- och sjukvårdens beredskap (prop. 2024/25:167) – trädde i kraft 1 januari 2026 resp. 1 januari 2027</u></p>	<p><u>Nya regler för arbetskraftsinvandring (prop. 2025/26:87) – föreslås träda i kraft 1 juni 2026</u></p>
<p><u>Skärpta regler för villkorlig frigivning (prop. 2025/26:34) – trädde i kraft 1 januari 2026, vissa delar träder i kraft senare</u></p>	<p><u>Skärpta krav för svenskt medborgarskap (prop. 2025/26:175) – föreslås träda i kraft 6 juni 2026</u></p>

## Aktuella förändringar - III

Utmönstring av permanent uppehållstillstånd och anpassning av svensk rätt till EU:s migrations- och asylpakt (lagrådsremiss) – **träder i kraft 12 juli 2026**

Ett utvidgat straffansvar för försök, förberedelse och stämpling till brott (prop. 2025/26:49) – **föreslås träda i kraft 1 april respektive 1 juli 2026**

En särskild straffbestämmelse för psykiskt våld (prop. 2025/26:138) - **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

Nästa steg för en god och nära vård (prop. 2025/26:19) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

Frihetsberövande påföljder för barn och unga (prop. 2025/26:132) – **träder i kraft 1 juli 2026**

Aktivitetskrav för mottagare av försörjningsstöd (prop. 2025/26:207) – **träder i kraft 1 juli 2026 (men tillämpas första gången för oktober månad)**

Reformerat försörjningsstöd – bidragstak och ökade möjligheter till arbete (prop. 2025/26:201) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026 (läkarintyg), övriga förslag 1 juli 2027**

Ett ställföreträderskap att lita på (prop. 2025/26:92) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

## Aktuella förändringar - IV

Ett språkkrav inom äldreomsorgen (prop. 2025/26:63) – **träder i kraft 1 juli 2026**

Bidragsspärr och sanktionsavgift i socialförsäkringen (prop. 2025/26:210) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

Stärkta insatser för äldre och för de som vårdar eller stöder närstående (prop. 2025/26:60) – **träder i kraft 1 juli 2026**

Förenklad leverantörskontroll vid upphandling (lagrådsremiss) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

Bättre möjligheter att utreda brott av unga lagöverträdare och några andra processrättsliga frågor (prop 2025/26.227) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

Förbättrade förutsättningar för kommuner att motverka felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen (prop. 2025/26:161) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026 respektive 1 juli 2029**

En lag om socialdataregister (prop. 2025/26:165) – **lagen föreslås träda i kraft 1 augusti 2026, uppgiftsskyldigheten 1 augusti 2027**

Kommunala hyresgarantier för en socialt hållbar bostadsförsörjning (prop. 2025/26:212) – **föreslås träda i kraft 1 juli 2026**

## Aktuella förändringar - V

En nationell utredningsfunktion för att förebygga suicid (prop. 2025/26:190) – **föreslås träda i kraft 2 juli 2026**

Stärkt lagstiftning mot hedersrelaterat våld och förtryck (prop. 2025/26:213) – **föreslås träda i kraft 2 juli 2026**

Skärpta regler för unga lagöverträdare (lagrådsremiss) – **proposition aviserad till 17 mars, föreslås träda i kraft 3 juli 2026**

Skärpta och tydligare krav på vandel för uppehållstillstånd (lagrådsremiss) – **föreslås träda i kraft 13 juli 2026**

Stärkt återvändandeverksamhet (lagrådsremiss) – **föreslås träda i kraft 13 juli 2026**

Skärpta regler om uppsikt och förvar (lagrådsremiss) – **föreslås träda i kraft 21 juli 2026 respektive 1 oktober 2026 respektive den 1 december 2027**

Ett utökat straffrättsligt tjänstemannaansvar (prop. 2025/26:217) – **föreslås träda i kraft 1 augusti 2026**

Stärkt medicinsk kompetens inom kommunal hälso- och sjukvård (prop. 2025/26:216) – **föreslås träda i kraft 1 augusti**

## Aktuella förändringar - VI

Dubbla straff för brott i kriminella nätverk och skärpta straffskalor (prop. 2025/26:218) – föreslås träda i kraft 1 augusti 2026

Nya möjligheter att bekämpa onlinerekrytering (Ds 2026:1) – proposition aviserad till juni 2026, föreslås träda i kraft 1 september 2026

Vissa justeringar i inkomstskattelagen med anledning av förändrade ersättningar för nyanlända invandrare (prop. 2025/26:189) – föreslås träda i kraft 1 september 2026

En ny mottagandelag (prop. 2025/26:229) - föreslås träda i kraft 1 oktober 2026

Tidsbegränsat boende för vissa nyanlända invandrare – en ny lag om bosättning (prop. 2025/26:215) – föreslås träda i kraft 1 januari 2027

Skärpta villkor för anhöriginvandring (SOU 2025:95) – proposition aviserad till juni 2026, föreslås träda i kraft 1 januari 2027

För barns rättigheter och trygghet – en ny lag om omhändertagande för vård av barn och unga (lagrådsremiss) – föreslås träda i kraft 1 januari 2027

En lag om insatser inom socialtjänsten till vårdnadshavare, barn och unga när samtycke saknas (Ds 2024:30) – propositioner aviserade i maj och juni, föreslås träda i kraft 1 januari 2027

## Aktuella förändringar - VII

Elektronisk övervakning – ett verktyg för socialtjänsten till skydd för barn och unga (utkast till lagrådsremiss) – på remiss t o m 20 mars, föreslås träda i kraft 1 januari 2027 (En del av LIV)

Ett mer träffsäkert och korrekt bostadsbidrag (prop. 2025/26:170) – föreslås träda i kraft 1 januari 2027

Kvalificering till socialförsäkringen (prop. 2025/26:136) – föreslås träda i kraft 1 januari 2027

En mer sammanhållen vård för personer med skadligt bruk och beroende och andra psykiatriska tillstånd (lagrådsremiss) – proposition aviserad till 23 april 2026, föreslås träda i kraft 1 juli 2027

En socionomutbildning i tiden (SOU 2025:27) – nya examensmål träder i kraft 1 juli 2027

Ett nytt straffrättsligt påföljdssystem (lagrådsremiss) - föreslås träda i kraft den dag som regeringen bestämmer

# Pågående regeringsuppdrag utifrån utredningar - I

En översyn av regleringen om frihetsberövande påföljder för unga (SOU 2023:44) – slutbetänkande augusti 2023. Kriminalvården har i uppdrag att inrätta särskilda barn- och ungdomsavdelningar från 1 juli 2026.  
Frihetsberövande påföljder för barn och unga (prop. 2025/26:132)

En lag om socialdataregister (lagrådsremiss) - lagen föreslås träda i kraft 1 juli 2026, uppgiftsskyldigheten 1 juli 2027 Socialstyrelsen har i uppdrag att förbereda införandet av en ny lag och uppdrag att fördela medel till kommuner

Ökad trygghet och säkerhet på särskilda ungdomshem och LVM-hem (Ds 2024:26) – slutbetänkande oktober 2024.  
Regeringsuppdrag till SiS

En lag om insatser inom socialtjänsten till vårdnadshavare, barn och unga när samtycke saknas, LIV - (Ds 2024:30) – slutbetänkande november 2024. **Regeringsuppdrag till SiS. Elektronisk övervakning – ett verktyg för socialtjänsten till skydd för barn och unga (utkast till lagrådsremiss) – föreslås träda i kraft 1 januari 2027 (En del av LIV)**

Två propositioner aviserade till maj/ juni 2026, medel avsatta i BP.

Ut ur utsatthet (SOU 2023:97), Sexuellt utnyttjande i pornografiska syften – våldsutsatthet som behöver synliggöras (SOU 2023:98). **Regeringsuppdrag i juni 2025**

Kommunal anslutning till Utbetalningsmyndighetens verksamhet (SOU 2025:20) – betänkande februari 2025. Regeringsuppdrag till Upphandlingsmyndigheten om att ansluta kommuner till myndigheten. Se även Aktuella förändringar – V

## Pågående regeringsuppdrag utifrån utredningar - II

Det handlar om oss – så bryter vi utanförskapet och bygger en starkare gemenskap (SOU 2025:76) – betänkande juni 2025. I februari 2026 har regeringen gett en utredare i uppdrag att utreda obligatorisk språkscreening för små barn. Uppdraget ska redovisas augusti 2026.

Uppdrag till Socialstyrelsen att lämna förslag om en nationell informationsportal för anhöriga – redovisas senast 1 februari 2027

# Avslutade (remitterade), inga konkreta initiativ tagna - I

Ett statligt huvudmannaskap för personlig assistans: Ökad likvärdighet, långsiktighet och kvalitet (SOU 2023:9) – betänkande mars 2023

Digital teknik på lika villkor: En reglering för socialtjänsten och verksamhet enligt LSS (SOU 2025:39) – betänkande april 2025

Vi kan bättre!  
Kunskapsbaserad narkotikapolitik med liv och hälsa i fokus (SOU 2023:62) – betänkande oktober 2023

Hem för barn och unga: För en trygg, säker och meningsfull vård (SOU 2025:84) – betänkande juni 2025

En statlig ordning med brottsförebyggande åtgärder för barn och unga (SOU 2024:30) – betänkande maj 2024

Sveriges internationella adoptionsverksamhet: Lärdomar och vägen framåt (SOU 2025:61) – betänkande juni 2025

Personuppgifter och mediegrundlagarna (SOU 2024:75) – betänkande november 2024

Ändring av permanent uppehållstillstånd för vissa utlänningar (SOU 2025:99) – slutbetänkande september 2025

## Avslutade (remitterade), inga konkreta initiativ tagna - II

Särskilda provokativa åtgärder (SOU 2025:109)  
– betänkande november 2025

Ett nytt brott och andra åtgärder mot människohandel (SOU 2025:119) – slutbetänkande december 2025, på remiss t o m 17 mars 2026

Kriminalvårdens skolverksamhet för barn och unga (U2025/02404) – promemoria lämnad i december

Rättssäker samhällsvård för barn och unga (SOU 2026:8) – slutbetänkande från Utredningen om stärkt barnrättsperspektiv i LVU lämnat februari 2026

Straffansvar för deltagande i och samröre med kriminella sammanslutningar (SOU 2026:13) – betänkande lämnat 13 februari, på remiss t o m 18 maj 2026

Samling runt barnet – En likvärdig och kvalitativ vård inom den sociala barn- och ungdomsvården (Ds 2026:5) – promemoria lämnad 20 januari, remiss tillbakadragen. Tidigare delredovisning december 2024.

En brottsbekämpande verksamhet hos Försäkringskassan (Ds 2026:4) – slutredovisad 4 mars 2026, tidigare delbetänkande Ds 2025:8 i mars 2025 och Ds 2025:26 i november 2025

Tolkavgift och förbud mot barntolkning (SOU 2026:23) – betänkande lämnat 30 mars 2026

## Pågående utredningar - I

Genomförande av direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer (dir. 2025:21) – tilläggsdirektiv (dir. 2025:100) i november 2025 - slutredovisas 27 maj 2026

Ökad effektivitet, långsiktighet samt förbättrad strategisk styrning inom fem jämställdhetspolitiska delmål (dir. 2024:112) – slutrapporteras 29 maj 2026

En reform av den statliga barn- och ungdomsvården för en trygg och kvalitativ vård (S 2024:1) – enligt tilläggsdirektiv slutredovisning 11 augusti 2026 (dir. 2024:13, dir 2025:39, dir. 2025:95)

Förbättrad integration och minskat utanförskap (dir. 2025:68) – slutredovisas 20 augusti 2026

Barnets rätt att komma till tals i familjerättsliga frågor (dir. 2025:72) – slutredovisas 24 augusti 2026

Bättre förutsättningar för att följa upp barns och ungas hälsa och hälsoutveckling – redovisas 22 september 2026

Förstärkt statlig styrning och stöd inom den sociala barn- och ungdomsvården (dir. 2025:74) – slutredovisning 26 oktober 2026

Förtydligat ansvar för stöd till avhoppare och förstärkt kontroll av externa aktörer som bedriver avhopparverksamhet (dir. 2025:53) – slutredovisas 6 november 2026

## Pågående utredningar - II

Effektivare åtgärder mot välfärdsbrott och ökad förutsebarhet inom personlig assistans (dir. 2025:40) – redovisas 8 januari 2027

Åtgärder för en sund omsorgsmarknad (dir. 2025:90) – redovisas 9 februari 2027

Ett ändamålsenligt regelverk för bakgrundskontroller (dir. 2025:83) – redovisas 11 mars 2027

Stärkt ledarskap inom äldreomsorgen (dir. 2026:26) – redovisas 2 april 2027

Nationell samordnare för arbetet med frivillig återvandring (dir. 2025:56) – redovisas juni 2027

Samsjuklighetsdelegationen – delredovisning 31 mars 2025, 31 mars 2026, slutredovisning 15 december 2027

En förändrad kommunal revision (dir. 2026:21) – delredovisning 28 februari 2027, slutredovisning 31 december 2027

# Tack för mig!

Ove Ledin

Avdelningen för socialtjänst, utbildning och arbetsmarknad,

Sektionen för socialtjänst och jämställdhet

08-452 77 66, [ove.ledin@skr.se](mailto:ove.ledin@skr.se)



**§ 57 Ordförande och socialchef informerar**

Diariernr 26SN2

**Beslut**

Socialnämnden tar del av informationen.

**Paragrafen är justerad**

**Avdelningschef/omsorgschef**

**Avdelningschef**  
(Återrekrytering)

Samordnare och anhörigkoordinator

Samordnare

**Psykosocialt stöd till vuxna och beroende**

Icke  
biståndsbedömda  
insatser  
Boendestöd  
(nuvarande verks.)  
Tidsam  
Kompassen  
Bostad först  
Intensivt stöd  
Personligt ombud

**En ingång**

Bistånd  
LSS  
**Socialpsykiatri och beroende**  
(myndighetsutövning)

**En ingång**

Stöd till  
försörjning  
Tillsammans

**Stöd till barn och familj**


Familjehem  
Placeringsgrupp  
Familjerätt  
LSS barn

**Stöd till barn och familj**

Barnutredning  
Mottagningen barn

**Stöd till barn och familj**

Fältare  
Ungdomsmottagning  
familjerådgivning  
Vård i nära  
Familjebehandlare

The background of the slide is a complex, abstract composition of various shades of purple and pink. It features sharp, angular shapes and lines that create a sense of depth and movement. In the upper left quadrant, there is a stylized, light-colored figure that appears to be a person or a character, rendered in a simple, almost silhouette-like style. The overall aesthetic is modern and graphic.

# Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM

Socialförvaltningens svar på frågeställningar  
från socialnämnden utifrån SAM-uppföljning  
och checklistans resultat

# Socialnämndens frågor

1. Orsaker till att vissa svarat nej på frågan om skyddsombud har deltagit i arbetsmiljöarbete.
2. Orsaker till att vissa svarat att medarbetarsamtal inte har genomförts.
3. Orsaker till att företagshälsovård eller annan relevant kompetens inte har använts när behov funnits.
4. Åtgärder som vidtagits på avdelningsnivå för att säkerställa att dessa frågor hanteras framöver.

# Orsaker till att vissa svarat nej på frågan om skyddsombud har deltagit i arbetsmiljöarbetet

I en avdelning deltar skyddsombud i arbetsmiljöarbetet på samtliga enheter utom en.

Den vanligaste orsaken till varför många svarat nej på frågan är att verksamheterna saknar skyddsombud.

Andra orsaker som har uppgetts är:

- Skyddsombudet har precis börjat
- Har inget skyddsombud, men samverkar med huvudskyddsombud
- Enhetschef har bjudit in huvudskyddsombudet som har avbokat vid ett par tillfällen

# Orsaker till att vissa svarat att medarbetarsamtal inte har genomförts

Ingenting i avdelningschefernas rapportering visar att medarbetarsamtal inte har genomförts, rapporteringen visar att samtal antingen pågår eller kommer att genomföras under oktober till december. I ett par verksamheter har ansvarig chef missat att ha samtal med några medarbetare och i en verksamhet har inga samtal genomförts i år.

Kommentarer som inte syns i resultatsammanställningen i checklistan är bland annat:

- Chefsbyten har inverkat i att medarbetarsamtal ännu inte genomförts, men dessa ska genomföras under 2025.
- Medarbetarsamtal ska genomföras i början av 2026. Avstämningssamtal är genomförda hösten 2025.
- Samtal pågår eller ska ske under oktober till december.

# Orsaker till att företagshälsovård eller annan relevant kompetens inte har använts när behov funnits

- En avdelning är berörd av denna fråga då övriga avdelningar antingen använder eller inte har sett behov av företagshälsovård eller annan relevant kompetens.
- Berörd avdelning har under 2025 köpt tjänster av företagshälsovården där förfrågan har kommit från enhetschef till avdelningschef.
- Avdelningschef har inte kännedom om att man uteslutit att använda företagshälsovård, men vill vara tydlig med att alla önskemål om att köpa tjänst av företagshälsovården inte beviljas då avdelningschef anser att enhetschefer tillsammans med HR först behöver vidta åtgärder.
- Det är även en kostnadsfråga, där behovet av tjänsteköp behöver vägas mot vad avdelningen kan göra själva.

# Åtgärder som vidtagits på avdelningsnivå för att säkerställa att föregående frågor hanteras framöver

## Skyddsombud:

- Frågan om skyddsombud är en facklig angelägenhet. Enligt Arbetsmiljölagen (AML) är det den fackliga organisationen som utser skyddsombud på arbetsplatser med kollektivavtal. Arbetsgivaren har ingen roll i att utse skyddsombud, men har enligt AML ett ansvar för arbetsmiljön och att ge förutsättningar för skyddsombudens arbete.
- Vi uppmuntrar att varje arbetsplats har ett skyddsombud och avsätter därför tid för fackliga frågor, så att medarbetare ges möjlighet att utse lämpliga representanter. Denna praxis ligger i en tydlig ansvarsfördelning: facket ansvarar för utnämning av skyddsombud, medan arbetsgivaren ansvarar för att skapa förutsättningar, avsätta tid och underlätta skyddsombudens arbete, i enlighet med AML:s krav på samverkan och systematiskt arbetsmiljöarbete.
- I en avdelning deltar skyddsombud i arbetsmiljöarbetet på alla enheter utom en och den enhet där det saknas kommer arbete utföras för att hitta en lösning.

# Åtgärder som vidtagits på avdelningsnivå för att säkerställa att föregående frågor hanteras framöver

## Medarbetarsamtal:

- Samtliga avdelningar genomför medarbetarsamtal, men i många verksamheter var samtalen pågående och skulle utföras under oktober till december 2025 eller i början av 2026, vilket är orsak till att vissa svarat nej på frågan om medarbetarsamtal har genomförts. Därmed bedöms inga ytterligare åtgärder nödvändiga.

# Åtgärder som vidtagits på avdelningsnivå för att säkerställa att föregående frågor hanteras framöver

## Företagshälsovård eller annan relevant kompetens:

- Endast en avdelning har varit berörd av denna fråga under 2025, varför svårigheter föreligger att identifiera eventuella åtgärder.
- Berörd avdelning har anlitat företagshälsovård där behov har funnits och man har även anlitat annan extern aktör för att lösa arbetsmiljöfrågor i en verksamhet där det varit problem med arbetsmiljön i många år.



**§ 47 Ordförande och socialchef informerar**

Diarienumr 26SN2

**Ärendebeskrivning**

Vice ordförande: Inget att rapportera

Socialchef: Inget att rapportera

**Paragrafen är justerad**



## § 20 **Ordförande och socialchef informerar**

Diariennr 26SN2

### **Beslut**

Socialnämnden har tagit del av informationen.

### **Ärendebeskrivning**

Roger Burman:

- Lugnt sen julhelgens avvikelser.
- Verksamhetsstöd kommer anställa en systemförvaltare för internt stöd för verksamhetssystemet Combine.
- Organisation är justerad och vi genomför en återrekrytering av avdelningschef på barn och familj.
- En ingång kommer att innehålla: Verkställighet psykosocialt stöd, Bistånd/LSS vuxna/ psykosocialt stöd och Försörjningsstöd. Se bild.
- Nya Videvägen invigs 23 januari 2026.

Redovisningen av SAM, se bilaga.

Ordförande Ruth Rahkola informerar följande:

Inbjudits till möte med ordf Sara M för kommunal och diskuterat följande saker:

- Kritik att samordnare och enhetschefer varit lediga under jul- och nyårshelg vilket inneburit att personalen fått ansvar att ringa in vikarier då det uppstår vakanser. Föreslår att man gör som nattpatrull dvs att samordnare är i arbete i början av varje dag och säkerställer att det finns personal för varje arbetspass.
- Problem med datasystem som inte är samordnade. Tar tid och svårt.
- Fasta scheman resp avtalet om önskeschema. Olika uppfattning hos personal.
- Kalix har personal i SÄBO och hemtjänst i samma lokaler och samarbetar. Förslag från kommunal att servicepersonal skall arbeta



inne på SÄBO för att avlasta personal vid frukost då i princip ingen vill ha städning kl 07.00.

- Kommunal lyfter fram Ängsgården som en välfungerade enhet med liten personalomsättning.
- Ordf positiv till att personalgrupper kommer med förslag vad som kan avhjälpa nuvarande svåra kompetensbrist inom äldreomsorg och personalassistans, samt höja arbetsglädje hos anställda.

Uppmärksammat att det är olika rutiner för kommunikering mellan LSS-handläggare och handläggare inom barn och familj, samt ANG. LSS-handläggare kommunicerar inte bedömning och förslag till beslut då ärenden lämnas till AU. Ordförande anser att samtliga handläggare skall kommunicera utredningarna inkl bedömning och förslag till beslutet. Beslut att alla utredningar oavsett verksamhetsområde skall delges i sin helhet innan de skall upp för beslut i AU.

### **Beslutsunderlag**

- Avdelningschef
- Svar på nämndens frågeställningar

**Paragrafen är justerad**

## § 14 **Ordförande och socialchef informerar**

Diariennr 26SN2

### **Ärendebeskrivning**

-Socialnämndens ordförande Ruth Rahkola har inget att rapportera.

Förvaltningschefen Eva Börjesson Öman:

-Chef i beredskap har haft några mindre avvikelser under julhelgerna. Allt åtgärdat.

-Chefen för Verksamhetsstöd kommer anställa en systemförvaltare för internt stöd för verksamhetssystemet Combine.

Organisation är justerad och vi genomför en återrekrytering av avdelningschef på barn och familj

Barn och familj återrekrytering av avdelningschef för Barn och familj.

-En ingång kommer att innehålla: Verkställighet psykosocialt stöd, Bistånd/LSS vuxna/ psykosocialt stöd och Försörjningsstöd. Se bild.

-Nya Videvägen invigs 23 januari 2026.

**Paragrafen är justerad**

## § 14 **Ordförande och socialchef informerar**

Diariennr 26SN2

### **Ärendebeskrivning**

-Socialnämndens ordförande Ruth Rahkola har inget att rapportera.

Förvaltningschefen Eva Börjesson Öman:

-Chef i beredskap har haft några mindre avvikelser under julhelgerna. Allt åtgärdat.

-Chefen för Verksamhetsstöd kommer anställa en systemförvaltare för internt stöd för verksamhetssystemet Combine.

Organisation är justerad och vi genomför en återrekrytering av avdelningschef på barn och familj

Barn och familj återrekrytering av avdelningschef för Barn och familj.

-En ingång kommer att innehålla: Verkställighet psykosocialt stöd, Bistånd/LSS vuxna/ psykosocialt stöd och Försörjningsstöd. Se bild.

-Nya Videvägen invigs 23 januari 2026.

### **Beslutsunderlag**

- Avdelningschef

**Paragrafen är justerad**