

Hälsa- och omsorgsnämnden

**Instans:** Hälsa- och omsorgsnämnden

**Tid:** Torsdagen den 25 maj 2023, klockan 13:30

**Plats:** Sammanträdesrum Osby, kommunhuset

## Dagordning

Nr	Ärende	Tid	Föredragande
1.	Upprop och protokollets justering		
2.	Godkännande av dagordning		
3.	Information - Arbetsmiljörapport 2022 - Personalekonomisk redovisning 2022 - Avtal om patientnämndsverksamhet - Väntelistan, särskilt boende - Solhem – fiberanslutning	13:30 -14:00	Emma Gustafsson  Helena Ståhl Mensur Numanspahic Andriette Näslund
4.	Delegationsbeslut		
5.	Anmälningar		
6.	Budgetuppföljning per den 30 april 2023		Gunnar Elvingsson
7.	Fast omsorgskontakt, vägledning från Socialstyrelsen		Mensur Numanspahic
8.	Ej verkställda beslut - kvartal 1, 2023		Mensur Numanspahic

Jimmy Ekborg (C)  
Ordförande

Marit Löfberg  
Nämndsekreterare

3



## Sammanfattning

Arbetsmiljörapporten är en del av den årliga uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet som görs i enlighet med föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Målet är att genom rapporten skapa underlag för beslut om utvecklingsmål i arbetsmiljöarbetet. Rapporten undersöker de centrala delarna av det systematiska arbetsmiljöarbetet genom insamling av olika former av data från Osby kommuns system för arbetsmiljöarbete.

Resultatet av arbetsmiljörapporten för år 2022 visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet generellt fungerar bra i Osby kommun. En stor andel av kommunens chefer och skyddsombud har gått en arbetsmiljöutbildning och har rätt kunskaper för att kunna arbeta med det. Risker åtgärdas och följs upp regelbundet samt rutinerna vid riskbedömningar och skyddsronder följs i enlighet med årshjulet för återkommande aktiviteter i arbetsmiljöarbetet. Osby kommuns policys, riktlinjer och rutiner är också väl kända.

Under 2022 har totalt 202 händelser rapporterats in i kommunens informationssystem för arbetsmiljö (KIA). De vanligaste olycksfallen beror på 1.) fall i samma nivå exempelvis genom att snubbla eller halka 2.) akut överansträngning exempelvis genom att dra, skjuta, lyfta samt 3.) olycksfall i samband med hot och våld. De vanligast förekommande tillbudena har skett vid undervisning, lek och spel samt aktivitet på rast.

Undersköterskor, barnskötare, förskollärare och lokalvårdare är de grupper som har haft störst andel sjukfrånvaro, både långtid och korttid. De vanligaste sjukdomstyperna har varit infektioner, övriga fysiska sjukdomar och psykisk ohälsa.

Osby kommuns friskvårdsbidrag har under 2022 haft en nyttjandegrad på 55.56%. Totalt 1402st medarbetare tilldelades bidraget, varav 779st medarbetare valde att nyttja det.

Slutsatserna är att det systematiska arbetsmiljöarbetet kan utvecklas genom arbete med 1.) ökad rapporteringskultur för olycksfall och tillbud 2.) hantering av samverkan med skyddsombud inom årlig uppföljning och handlingsplaner 3.) en genomgång av befintliga rutiner för lyftteknik och hantering av hot och våld.

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>4</b>
1.1	Bakgrund	4
1.2	Syfte och mål	5
1.3	Avgränsning	5
1.4	Metod	5
1.4.1	Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022 (Enkät)	5
1.4.2	Kommunens informationssystem för arbetsmiljö (KIA)	5
1.4.3	Sjukfrånvarostatistik/rehabiliteringsärenden (Adato)	6
1.4.4	Friskvårdsbidrag (Epassi)	6
<b>2</b>	<b>Resultat</b>	<b>7</b>
2.1	Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022 (Enkät)	7
2.1.1	Medelvärden	7
2.1.2	Olycksfall och tillbud	8
2.1.3	Fördelning av arbetsmiljöuppgifter	8
2.1.4	Fritext - Övriga kommentarer	9
2.2	Kommunens informationssystem för arbetsmiljö (KIA)	9
2.2.1	Olycksfall och tillbud	10
2.3	Sjukfrånvaro/rehabilitering	11
2.4	Friskvårdsbidrag	11
<b>3</b>	<b>Analys</b>	<b>12</b>
3.1	KIA	12
3.2	Samverkan	12
3.3	Årlig uppföljning & handlingsplaner	12
3.4	Områden med påbörjade åtgärder	13
<b>4</b>	<b>Slutsats</b>	<b>14</b>
<b>Bilagor</b>		<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Bilaga 1 – Respondenter Arbetsmiljöenkät		<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>

## 1 Inledning

Osby kommun strävar efter att hela tiden förbättra sin arbetsmiljö organisatorisk, socialt och fysiskt. En viktig del i arbetet handlar om att hitta brister i arbetsmiljöarbetet och säkra att det systematiska arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av den dagliga verksamheten. Varje år görs därför en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Arbetsmiljörapporten är en sammanställning av den uppföljningen och undersöker hur arbetsmiljöarbetet fungerar i Osby kommun.

Rapporten undersöker de centrala delarna av det systematiska arbetsmiljöarbetet genom insamling av olika former av data från Osby kommuns system för arbetsmiljöarbete. Resultatet och analyserna utgår ifrån data i systemet för anmälan av arbetsskador och tillbud, sjukfrånvarorapporter och rehabiliteringsärenden, nyttjandegrad av friskvård samt insamlade enkätdata från chefer och skyddsombud. Enkäten undersöker chefernas och skyddsombudens praktiska arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet i verksamheterna samt deras upplevda kunskap i detta arbete.

Resultatet analyseras och utvärderas för att ge ett underlag i beslut om utvecklingsområden i arbetsmiljöarbetet.

### 1.1 Bakgrund

I det systematiska arbetsmiljöarbetet arbetar arbetsgivare och arbetstagarer kontinuerligt med att undersöka, genomföra och åtgärda risker och brister i arbetsmiljön. Verksamheternas arbetsmiljöarbete ska kontinuerligt följas upp på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en god och hälsosam arbetsmiljö uppnås. Chef, medarbetare och skyddsombud ska tillsammans driva och utveckla arbetsmiljöarbetet framåt. Förutsättning för detta är att chefer och skyddsombud får den utbildning och kompetens som krävs för att driva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig del i att säkra att ovan nämnda delar fungerar i enlighet med föreskrifterna.

En annan viktig del för att skapa systematik i riskbedömning, åtgärder och uppföljning i arbetsmiljöarbetet handlar om att rapportera in händelser såsom tillbud och olycksfall. Vid ett tillbud skapas möjligheten att åtgärda en arbetsmiljörisk innan ett olycksfall inträffar. Vid ett olycksfall skapas möjlighet att åtgärda risken innan någon mer blir skadad. Med detta som underlag är det viktigt att skapa en god rapporteringskultur inom verksamheterna där medarbetare uppmanas att rapportera in samtliga händelser.

Sjukfrånvarostatistik och rehabiliteringsärenden kan vara en nyckel i att tydliggöra och analysera eventuella brister i arbetsmiljön. Att undersöka vilka typer av sjukdomsfall eller rehabiliteringsinsatser som är vanligt förekommande, i vilka verksamheter dessa återfinns samt vilka yrkeskategorier som drabbas är ett sätt att skapa möjligheter för riktade insatser med mål att minska arbetsmiljöriskerna.

Friskvårdsbidraget är en personalvårdsförmån som kan erbjudas anställda som en del i ett hållbart arbetsliv och en attraktiv arbetsgivare. Syftet med

bidraget är att underlätta för medarbetare att delta i olika typer av friskvårdsaktiviteter, där arbetsgivaren står för en del av kostnaden. I förhållande till arbetsmiljö skulle en hög nyttjandegrad av friskvårdsbidraget kunna leda till friskare medarbetare som kan och vill arbeta längre.

## **1.2 Syfte och mål**

Syftet med arbetsmiljörapporten är att undersöka och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i Osby kommun i enlighet med föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1, 11 §). I uppföljningen bedöms om centrala delar i arbetsmiljöarbetet finns på plats och att de fungerar. Det egna arbetsmiljöarbetet granskas och det säkras att arbetsmiljöarbetet motsvarar de krav som finns i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Målet är att skapa underlag för beslut om utvecklingsmål i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

## **1.3 Avgränsning**

Arbetsmiljörapporten är en del av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet på central nivå i Osby kommun. Rapporten undersöker därför inte de systematiska arbetsmiljödelarna på specifik verksamhetsnivå, där varje verksamhet har eget ansvar att undersöka och följa upp sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

## **1.4 Metod**

Uppgifterna i arbetsmiljörapporten utgår dels ifrån en enkätundersökning som har skickats ut till samtliga chefer och skyddsombud i Osby kommun med frågor om det systematiska arbetsmiljöarbetet, dels ifrån inrapporterade data i Osby kommuns olika arbetsmiljösystem (KIA, Epassi, Adato).

### **1.4.1 Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022 (Enkät)**

Enkäten är en årligt återkommande uppföljning om systematiskt arbetsmiljöarbete som skickas ut via mail till alla chefer och skyddsombud i Osby kommun. Enkäten besvaras digitalt och har varit tillgänglig under två veckors tid. Två påminnelser om att besvara enkäten har skickades ut. Enkätfrågorna är ställda i enlighet med en likertskala som är en vanlig metod vid självskattning/attitydmätningar. Den svarande ställs inför olika påståenden och har möjlighet att svara inom ett givet intervall. Instämmer inte alls 1-2-3-4-5 Instämmer helt. Vissa frågor har även haft svarsalternativ ”ja” ”nej” ”vet inte”.

### **1.4.2 Kommunens informationssystem för arbetsmiljö (KIA)**

KIA är Osby kommuns system för anmälan av arbetsskador och tillbud. Genom KIA rapporterar medarbetaren själv in händelser<sup>1</sup> i systemet, händelsen skickas sedan till ansvarig chef för utredning och åtgärd. Skyddsombuden kan ta del av händelser rapporterade i aktuellt skyddsområde. Statistiken som är inhämtad har fokuserat på antal

<sup>1</sup> Händelser som kan rapporteras in är tillbud, olycksfall, riskobservation, färdolycksfall, arbetssjukdom och säkerhetsobservation

inrapporterade händelser i systemet, de vanligast förekommande olycksfallen och tillbudna samt var och vid vilken aktivitet dessa händelser uppstått.

#### 1.4.3 Sjukfrånvarostatistik/rehabiliteringsärenden (Adato)

Adato är Osby kommuns rehabiliteringsverktyg<sup>2</sup>. Här hämtas data om sjukfrånvaro automatiskt in från lönesystemet. Chefer arbetar direkt i systemet med att kartlägga sjukdomsorsak för medarbetare samt lägga in rehabiliteringsåtgärder vid behov. Statistiken som har inhämtats från verktyget har fokuserat på antal påbörjade och avslutade rehabiliteringsärenden<sup>3</sup>. Från verktyget har underlag också inhämtats om sjukdomstyper (exempelvis infektioner, belastningsbesvär) och de mest drabbade grupperna/yrkeskategorierna (exempelvis undersköterskor, lokalvårdare).

#### 1.4.4 Friskvårdsbidrag (Epassi)

Statistiken är inhämtad från Osby kommuns system för friskvårdsbidrag, Epassi. Fokuset har varit nyttjandegrad, för hela kommunen samt per förvaltning.

---

<sup>2</sup> Observera att verktyget började användas i oktober 2022. Den data som redovisas är inläst 24 månader bakåt i tiden men verktyget kan anses som tämligen nytt för cheferna och viss osäkerhet kring registrering i systemet kan förekomma, vilket påverkar statistiken.

<sup>3</sup> Sjukfrånvaron registreras som ett rehabiliteringsärende vid totalt 6 frånvarodagar per 12 månader.



## 2 Resultat

### 2.1

#### Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2022 (Enkät)

Enkäten skickades ut till samtliga chefer och skyddsombud (totalt 120st) i Osby kommun. Totalt svarande var 86 personer vilket gav en svarsfrekvens på 71.7%. Utav de 86 svarande var den största andelen chefer (59.3%) och resterande skyddsombud (40.7%).

På förvaltningsnivå representerade den största gruppen Hälsa och omsorg (34.9%) samt Barn och utbildning (33.7%). Se tabell nr 1.

Tabell 1

Förvaltning	Procent %
Arbete och välfärd	9.3
Barn och utbildning	33.7
Hälsa och omsorg	34.9
Kommunstyrelsen	10.5
Miljö och bygg	1.2
Samhällsbyggnad	10.5

Totalt 86% av de som deltagit i arbetsmiljöenkäten uppger att de har gått en arbetsmiljöutbildning. Den största andelen upplever att risker för ohälsa och olycksfall fortlöpande undersöks, bedöms och åtgärdas inom den fysiska (93%) och psykosociala (84.9%) arbetsmiljön. Den största andelen svarande anser att verksamheten följer årshjulet med rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet gällande skyddsronder (89,5%) och riskbedömningsarbete (88.4%).

Vad gäller den årliga uppföljningen har 89.5% av de svarande angett att arbetsmiljöarbetet följs upp årligen i verksamheten. 8.1% anger att de inte vet, och 2.3% att det inte görs någon årlig uppföljning.

#### 2.1.1 Medelvärden

Tabell 2 är en sammanställning av medelvärdena för arbetsmiljöenkätens likertfrågor. Medelvärdet representerar ett genomsnitt och kan ungefärligt representera den totala gruppens resultat. Medelvärdet kan anta ett värde mellan 1-5, där 1-2 kan tolkas som låga värden, 3 som ett mellanvärde och 4-5 som höga värden.

Tabell 2

Enkätfråga	Medelvärde
Vilka kunskaper upplever du ha i arbetet med arbetsmiljöfrågor?	3.72
Arbetsmiljöarbetet sker i samverkan mellan chef, skyddsombud och arbetstagare.	4.41
Jag anser mig ha god kännedom av Osby kommuns riktlinjer/rutiner och policy gällande arbetsmiljöarbetet.	3.92

Jag har god kännedom om de ev. risker som finns i verksamheten.	4.35
Det finns tydliga och välkända mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.	3.83
Arbetsmiljöfaktorer finns med i det dagliga arbetet när beslut ska fattas.	4.09
Arbetsmiljöåtgärder som inte kan genomföras direkt dokumenteras i en handlingsplan.	3.83
Riktlinjen för kränkande särbehandling och diskriminering är känd bland medarbetarna i min verksamhet.	4.2
Det görs årligen en uppföljning gällande aktiva åtgärder mot diskriminering.	3.56

### 2.1.2 Olycksfall och tillbud

Den största andelen svarande upplever att rapportering görs i KIA vid olycksfall (96.5 %) och vid tillbud (89.5 %). Se tabell 3 för vilka typer av händelser som utreds efter rapportering.

Tabell 3

Utredningar av rapporterade händelser görs vid:	Ja	Nej	Vet ej
Ohälsa	77.9%	0%	24.4%
Olycksfall	91.9%	0%	10.5%
Tillbud	86%	0%	15.1%

### 2.1.3 Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Den största andelen chefer uppger att de har tagit emot fördelningen av arbetsmiljöuppgifter. Se tabell 4.

Tabell 4

Jag har som chef blivit tilldelad en fördelning av arbetsmiljöuppgifter från min närmsta chef.	Procent, %
Ja	84.6
Nej	9.6
Vet ej	5.8

#### 2.1.4 Fritext - Övriga kommentarer

I tabell 5 följer en sammanställning av fritextkommentarerna som lämnats in i samband med att enkäten besvarats.

Tabell 5

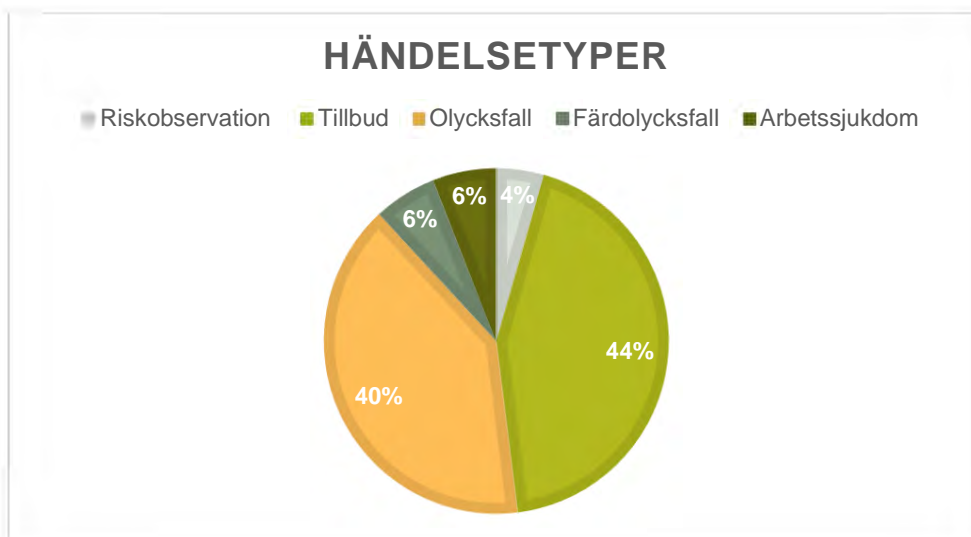
Område	Sammanställning av fritext
Psykosocial arbetsmiljö	Vissa arbetsgrupper har under 2022 lagt extra fokus på arbetet med psykosocial arbetsmiljö. Bakgrunden har dels varit att grupperna upplevt att det funnits brister i systematiken i arbetet, dels att ett ökat behov har funnits på grund av hög arbetsbelastning. Materialet som har använts har kommit ifrån Sunt arbetsliv.
Friskfaktorer	Det finns önskemål om att arbeta mer med friskfaktorer inom arbetsmiljöområdet ” <i>Skulle önska ytterligare satsningar på arbetsmiljöarbetet. Nu centreras mycket kring arbetet när det INTE fungerar, snarare än att stärka det som fungerar</i> ”
Utbildning	Arbetsmiljöutbildningen som erbjuds och tillhandahålls av Osby/Hässleholm/Östra Göinge kommuner upplevs som god. Önskemål finns om att även tillhandahålla återkommande fysiska lyftsteknikutbildningar för vårdpersonal.
Fördelning av arbetsmiljöuppgifter	I fördelningen av arbetsmiljöuppgifter kan osäkerhet uppstå kring vem som gör vad och när fördelning behöver ske på nytt.
Samverkan	Arbetet med samverkan i riskanalyser upplevs som god, dock finns det osäkerhet kring hur hanteringen av samverkan ser ut om arbetsplatsen inte har ett eget skyddsombud. Vissa skyddsombud upplever också att de har svårigheter med att hinna med uppdraget.

## 2.2

### Kommunens informationssystem för arbetsmiljö (KIA)

Totalt har 202 händelser rapporterats in under 2022. De förvaltningar som har rapporterat in flest händelser är Barn och Utbildning (88st) samt Hälsa och Omsorg (92st). De som har rapporterat minst antal händelser är Kommunstyrelseförvaltningen (1st) och Miljö och byggförvaltningen (0st). Se nedan diagram 1 för en sammanställning av vilka typer av händelser som har rapporterats in.

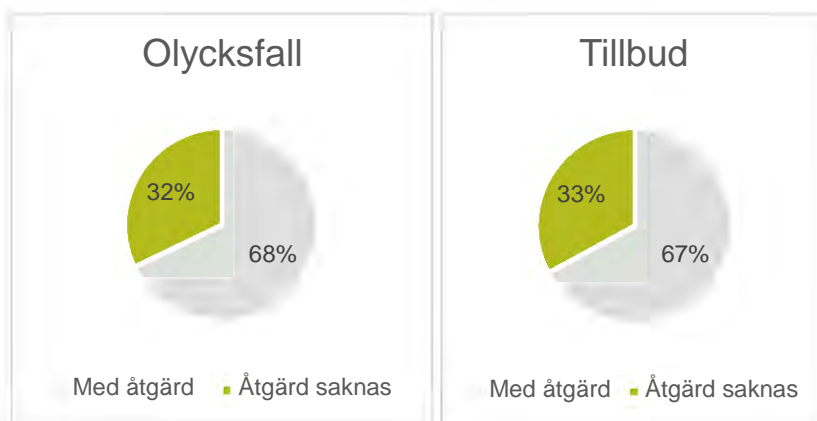
Diagram 1



### 2.2.1 Olycksfall och tillbud

Totalt rapporterades 81st olycksfall och 88st tillbud in under 2022. Av dessa har den största andelen blivit åtgärdade eller ligger i systemet med en planerad åtgärd. Se diagram 2 för en sammanställning av åtgärdade/ej åtgärdade olycksfall och tillbud.

Diagram 2



### Olycksfall

De tre vanligaste olycksfallen beror på 1.) fall i samma nivå exempelvis genom att snubbla eller halka, 2.) akut överansträngning exempelvis genom att dra, skjuta, lyfta samt 3.) olycksfall i samband med hot och våld.

Olycksfallen sker främst vid förflyttning i tjänst samt vid diskning/rengöring/städning, lyft och mat-varuleveranser. Det finns också en större andel rapporterade olycksfallshändelser som har angett att olycksfallet har skett vid övrig aktivitet vilket gör att dessa händelser ej går att specificera närmre.

De vanligast förekommande platserna för olycksfall är hemma hos brukare/särskilt boende, på vägen till brukare/särskilt boende samt i korridorer och trapphus.

Totalt 19% av olycksfallen har lett till frånvaro från arbetet och de vanligaste delarna som medarbetaren skadat vid ett olycksfall är höft/ben, hand/handled och knä.

## Tillbud

De vanligast förekommande tillbudena har skett vid undervisning, lek och spel samt aktivitet på rast. Det finns också en större andel tillbudshändelser som har registrerats som övrigt vilket gör att dessa händelser ej har gått att specificera närmre.

De vanligast förekommande platserna för tillbud är klassrum/lektionssal, skolgård samt hemma hos brukare/särskilt boende.

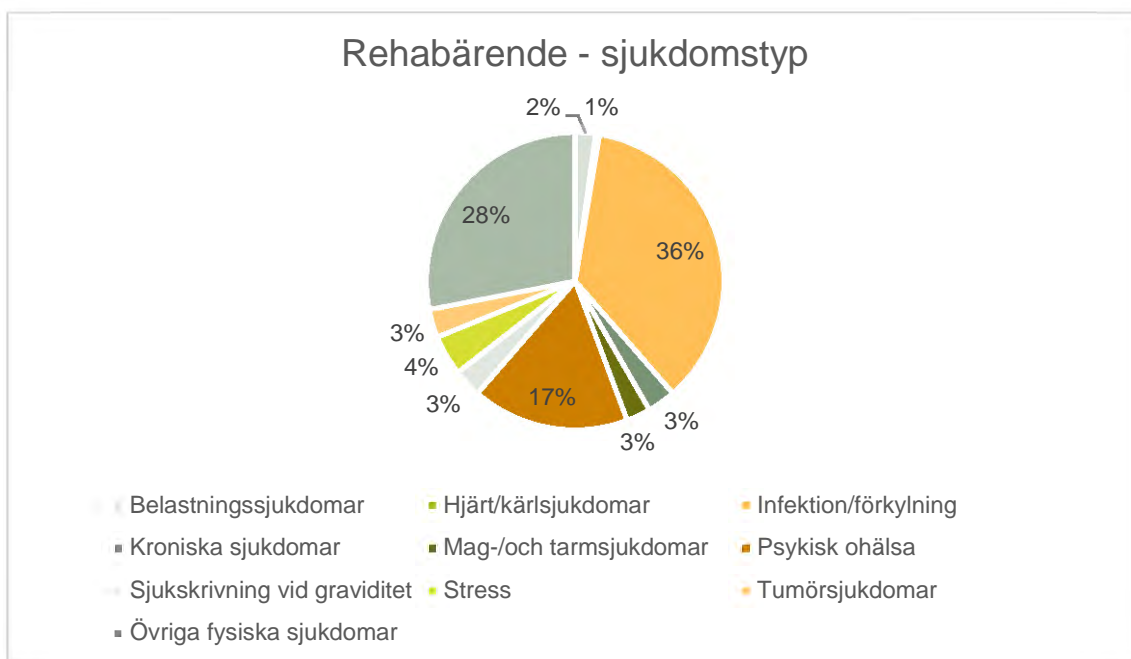
## 2.3

### Sjukfrånvaro/rehabilitering

Under 2022 har Osby kommun haft 230 pågående rehabiliteringsärenden varav den största andelen har varit upprepad korttidssjukfrånvaro men också flera fall av långtidssjukfrånvaro. Den genomsnittliga tiden för när ett ärende startas tills det avslutas är 32 dagar.

De vanligast förekommande sjukdomstyperna i Osby kommun är infektioner, övriga fysiska sjukdomar och psykisk ohälsa, se diagram 3.

Diagram 3



Undersköterskor, barnskötare, förskolelärare och lokalvårdare är de grupper som har haft störst behov av rehabiliteringsinsatser/haft upprepad korttidssjukfrånvaro. Den största andelen av de sjukdomsfall och rehabiliteringsärenden som har registrerats har blivit registrerade som icke arbetsrelaterade.

## 2.4

### Friskvårdsbidrag

Den totala nyttjandegraden av friskvårdsbidraget var under 2022, 55.56%. Totalt 1402st medarbetare tilldelades bidraget, varav 779st medarbetare valde att nyttja det.

Den förvaltning som hade högst nyttjandegrad var Hälsa och omsorg (57.48%) samt Barn och utbildning (57.22 %). Lägst nyttjandegrad hade Miljö och byggförvaltningen (18.18 %).

### **3 Analys**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar generellt bra i Osby kommun. Många chefer och skyddsombud har gått en arbetsmiljöutbildning och känner sig säkra i att de har de kunskaper de behöver för att arbeta med frågorna. Risker åtgärdas och följs upp regelbundet både när det kommer till den psykosociala- och den fysiska arbetsmiljön. Även rutiner vid riskbedömningar och skyddsronder följs i enlighet med årshjulet för återkommande aktiviteter inom arbetsmiljöområdet. Policies, riktlinjer och rutiner är väl kända i verksamheterna.

Trots att grunderna för det systematiska arbetsmiljöarbetet är goda så är syftet med den årliga uppföljningen att hitta utvecklingsområden. I enlighet med målet för arbetsmiljörapporten 2022 lyfts därför nedan ett antal utvecklingsområden som blivit synliga i arbetet.

#### **3.1 KIA**

Chefer och skyddsombud upplever att de i hög grad rapporterar olyckor och tillbud i KIA. Baserat på händelsestatistiken i KIA har Osby kommun ett relativt lågt antal rapporterade händelser i relation till antal anställda i kommunen, 202 händelser på totalt 1 år och 1148st tillsvidareanställda medarbetare. Det är därför rimligt att anta att det finns ett mörkertal och att insatser för att öka rapporteringen kan behöva sättas in.

Då de vanligaste olycksfallen beror på akut överansträngning och hot och våld skulle det kunna vara gynnsamt att gå igenom kommunens rutiner inom dessa områden. Förslagsvis rutinen för säker lyftteknik och rutiner för förebyggande åtgärder i hot- och våldssituationer. Ser man till statistiken om var olycksfall och tillbud händer skulle dessa insatser ge mest utdelning inom förvaltningarna hälsa och omsorg, barn och utbildning samt samhällsbyggnad (Kost och lokalvård).

Då resultatet visat att det finns en osäkerhet kring vilka rapporterade händelser som utreds hela vägen skulle en insats för att i kommunen i stort öka användningen av och kunskapen om KIA systemet, vara av värde.

#### **3.2 Samverkan**

Samverkan fungerar generellt bra mellan chef och skyddsombud. Det finns oklarheter hur samverkan ska hanteras vid tillfällen då skyddsombud saknas för verksamheterna. Ett tydliggörande av samverkansrutiner och skyddsombudets roll och skyddsområde hade här varit en möjlig insats för att utveckla arbetet.

#### **3.3 Årlig uppföljning & handlingsplaner**

Resultatet visar att chefer och skyddsombud känner en osäkerhet med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. En stor andel

chefer och skyddsombud uppger att uppföljningen görs, men det finns en andel som anger det motsatta eller att de inte vet. En liknande situation blir synlig i arbetet med handlingsplaner. En andel uppger att de åtgärder som inte kan åtgärdas direkt sätts in i en handlingsplan, medan resterande är osäkra eller uppger att de inte vet. En möjlig förklaring till osäkerheten kan vara beroende av hur mycket chefen bjuder in skyddsombudet i arbetet. Även detta skulle eventuellt kunna förtydligas i en åtgärd med mål om bättre samverkan mellan chefer och skyddsombud.

Resultatet visar också att rutinerna kring årlig uppföljning av aktiva åtgärder mot diskriminering kan behöva förtydligas.

### **3.4 Områden med påbörjade åtgärder**

Ett av områdena som kommit upp under tidigare års arbetsmiljörapport (2021), och som visat sig som ett utvecklingsområde även detta år, handlade om att det finns utmaningar i verksamheterna med att sätta mål för arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA). En skydds rond för organisatorisk och social arbetsmiljö, samt stödmaterial och medarbetarundersökning kopplat till detta har därför tagits fram. Planen för publicering är satt till våren 2023 vilket gör att nästa års årliga uppföljning kan visa en tydligare bild om stödet har varit en tillräcklig åtgärd.

Ett annat område som varit aktuellt både under 2021 och 2022 års arbetsmiljörapport handlar om fördelningen av arbetsmiljöuppgifter. Årets uppföljning visar en fortsatt osäkerhet hos vissa chefer kring hur processen ser ut. Enligt planerade åtgärder från 2021 års arbetsmiljörapport har en ny riktlinje för fördelning av arbetsmiljöuppgifter tagits fram. Som komplement finns stödmaterial och en tydligare beskrivning av arbetsmiljöuppgifter som fördelas. Då detta arbete nyligen kommunicerats ut till cheferna i kommunen kan ett mer tillförlitligt resultat väntas inför nästa års årliga uppföljning.

## 4 Slutsats

Grunderna för systematiskt arbetsmiljöarbete fungerar generellt bra i Osby kommun. Kunskapen i arbetsmiljöarbetet uppfattas som god och samverkan mellan chefer och skyddsombud fungerar i regel bra. Ett tydliggörande om hur samverkan ska hanteras med eller utan skyddsombud i verksamheten i frågor om handlingsplaner och årlig uppföljning hade dock gynnat arbetet ytterligare.

Rapporterade händelser av olycksfall och tillbud är lägre än vad som skulle förväntas baserat på antalet anställda i kommunen. En insats för att förbättra rapporteringskulturen och öka kunskapen om verktyget skulle därför kunna påverka rapporteringsgraden.

Baserat på drabbade yrkesgrupper och inrapporterade olycksfall kan ett eventuellt behov finnas av att undersöka rutinerna för lyftteknik och hot och våld inom förvaltningarna hälsa och omsorg, barn och utbildning samt samhällsbyggnad (kost och lokalvård).

Vissa utvecklingsområden är samma som i 2021 års rapport men åtgärderna är nyligen utförda vilket gör att ingen vidare åtgärd bör behövas inför kommande år.





## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>3</b>
1.1	Händelser under 2022	3
1.2	Händelser de närmaste åren	3
1.3	Metod	3
<b>2</b>	<b>Personalstruktur</b>	<b>4</b>
2.1	Tillsvidareanställda årsarbetare per förvaltning	4
2.1.1	Fördelning kvinnor och män per förvaltning	5
2.1.2	Genomsnittlig ålder kvinnor och män	6
2.2	Tidsbegränsade anställningar	6
2.2.1	Tidsbegränsat anställda med månadslön	7
2.2.2	Feriepraktik	8
2.2.3	Anställning i arbetsmarknadsåtgärd	9
<b>3</b>	<b>Personalomsättning</b>	<b>9</b>
3.1	Antal tillsvidareanställda som slutat	9
3.2	Prognos – Pensionsavgångar	10
3.3	Pensionsförmån 80-90-100	10
<b>4</b>	<b>Resursanvändning</b>	<b>10</b>
4.1	Tillsvidareanställda per heltid/deltid	10
4.1.1	Antal tillsvidareanställda fördelat på tjänstgöringsgrad	11
4.1.2	Antal tillsvidareanställda kvinnor/män fördelat på tjänstgöringsgrad	11
4.2	Arbetad tid och frånvaro	12
4.2.1	Frånvaro och arbetad tid i procent av överenskommen arbetstid	12
4.3	Sjukfrånvaro	12
4.3.1	Sjukfrånvaro inom respektive förvaltning	13
4.3.2	Sjukfrånvarons kostnad	13
4.4	Frisktal	13
4.4.1	Frisktal fördelat per förvaltning	14
4.5	Företagshälsovård	14
4.6	Friskvård	14
4.7	Hållbart medarbetarengagemang (HME)	15
<b>5</b>	<b>Löne- och arvodeskostnader</b>	<b>16</b>
5.1	Personal- och pensionskostnader	16
5.1.1	Total personalkostnad	16
5.1.2	Antal löneutbetalningar/månad i genomsnitt inkl förtroendevalda	16
5.2	Total fyllnadstid/övertid för tillsvidareanställda och visstidsanställda	17
5.2.1	Fyllnads- och overtidsarbete/ per förvaltning	17
5.2.2	Ej uttagen kompledighet pga övertid/fyllnadstid i timmar	17
5.2.3	Innestående flex timmar	18
5.3	Semesterdagar som ersatts i pengar	18
5.3.1	Byte semesterdagstillägg	18
5.4	Kostnad för facklig verksamhet	18
5.5	Antal körda km, körning med egen bil	18
<b>6</b>	<b>Lönepolitik och löneöversyn</b>	<b>20</b>
6.1	Lönepolitik och Löneöversyn	20
6.2	Medellön och medianlön för tillsvidareanställda	20
6.3	Anställningar per lönekategori	21
<b>7</b>	<b>Definitioner</b>	<b>22</b>

## 1 Inledning

Våra medarbetare gör skillnad varje dag! Alla invånare i kommunen kommer på ett eller annat sätt i kontakt med våra medarbetare dagligen. Det kan till exempel vara i skolbänken, stöd och omvårdnad om man är äldre, genom att vistas i våra fina utemiljöer, på fritiden med kultur- och idrottsaktiviteter, när man ska bygga sitt drömhus eller när det är tufft i livet och man behöver stöd av olika slag. Hur vore livet för invånarna om inte medarbetarna i kommunen gjorde ett gott jobb? Med andra ord så är medarbetarna den viktigaste resursen vi har.

För att följa upp hur vi strategiskt arbetar med att ta tillvara på denna personella kraft så tar vi årligen fram den personalekonomiska redovisningen. I redovisningen tar vi fram personella beräkningar som hjälper oss att vidare skapa ett hållbart arbetsliv.

### 1.1 Händelser under 2022

Totalt antala tillsvidareanställda årsarbetare var under året 1026 vilket är en ökning med 14 årsarbetare sedan 2021. Antal anställda har minskat med en person, från 1099 till 1098.

Den totala sjukfrånvaron för tillsvidare anställda har ökat sedan 2021, från 5,7% till 6,1%. För samtliga anställda, oavsett anställningsform, har sjukfrånvaron ökat från 5,9 till 10,6%.

Under 2022 har den totala mertiden ökat i förhållande till 2021.

### 1.2 Händelser de närmaste åren

Kompetensförsörjning är en utmaning framöver. Vi behöver arbeta aktivt med att attrahera, rekrytera och framförallt att behålla medarbetare.

Vi ska fortsätta att arbeta proaktivt för att få friska medarbetare. Detta genom kompetensutveckling för chefer, ett nära samarbete med företagshälsovård och den enskilde individen samt genom en tydlig rehabiliteringsprocess.

### 1.3 Metod

Statistiken till denna personalekonomiska redovisning är hämtad från personalsystemet Visma Personec/Medvind, Devis samt Epassi. Den statistik och de bearbetningar som redovisas vad gäller anställda i kommunen avser i samtliga fall det förhållande som gällde vid mättillfället den 31 december 2022.

Redovisningen har könsuppdelad statistik för att på detta sätt synliggöra eventuella skillnader mellan kvinnor och män bland annat när det gäller lön och sysselsättningsgrad.

Materialet är, om inte annat anges, avgränsat till de anställda som är månadsavlönade, det vill säga de som arbetar både heltid och deltid med anställningsform tillsvidare samt för visstid. Med visstid innebär att en person är anställd på vikariat eller på allmän visstidsanställning, AVA, där individen är månadsavlönad. Det sker oftast om den tidsbegränsade anställningen är tre månader eller längre. Observera att avrundningsprincipen används vid framräknade av procenttal samt vid till exempel årsarbetstid. Det medför att differensen inte alltid blir noll eller 100

procent vid addering. En medarbetare kan ha flera anställningar. I dessa fall kommer antalet anställningar att räknas istället för personer.

## 2 Personalstruktur

Avsnittet redogör för antalet tillsvidareanställda samt tidsbegränsade anställningar under 2022.

### 2.1 Tillsvidareanställda årsarbetare per förvaltning

Den 31 december 2022 har Osby kommun 1026 tillsvidareanställda årsarbetare, en ökning med 14 årsarbetare. Vilket innebär att fler har högre sysselsättningsgrad än föregående år. Antal tillsvidareanställda vid mättillfället var 1098 anställda exkl. brandman i beredskap och brandvårnsmän. Det motsvarar en minskning med en personer jämfört med föregående år.

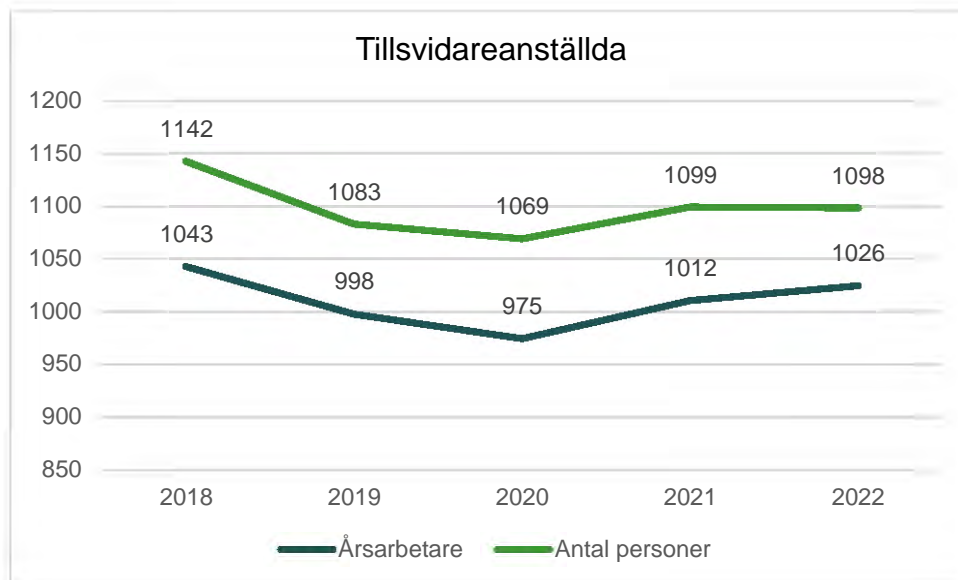


Diagram1. Antal tillsvidareanställda

Förvaltning	Års-	Års-	Års-	Års-	Års-	Antal personer			
	arbetare	arbetare	arbetare	arbetare	arbetare	2022	2021	2020	2019
	2022	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
Arbete och välfärd	58,2	5%	62	-	-	61	64	-	-
Barn och utbildning	422,7	40%	446,5	471,2	478,5	437	471	496	503
Hälsa och omsorg	360	34%	341,1	352,4	363	404	390	408	423
Samhällsbyggnad	123,5	12%	109,5	99,7	95,9	134	120	109	105
Kommunstyrelseförvaltning	51,1	5%	52,4	51,8	50,6	52	54	56	52
Miljö och Bygg	10	1%	-	-	-	10	-	-	-
<b>Summa</b>	<b>1025,5</b>	<b>100%</b>	<b>1011,5</b>	<b>975,1</b>	<b>988</b>	<b>1098</b>	<b>1099</b>	<b>1069</b>	<b>1083</b>

Tabell 1. Årsarbetare/förvaltning

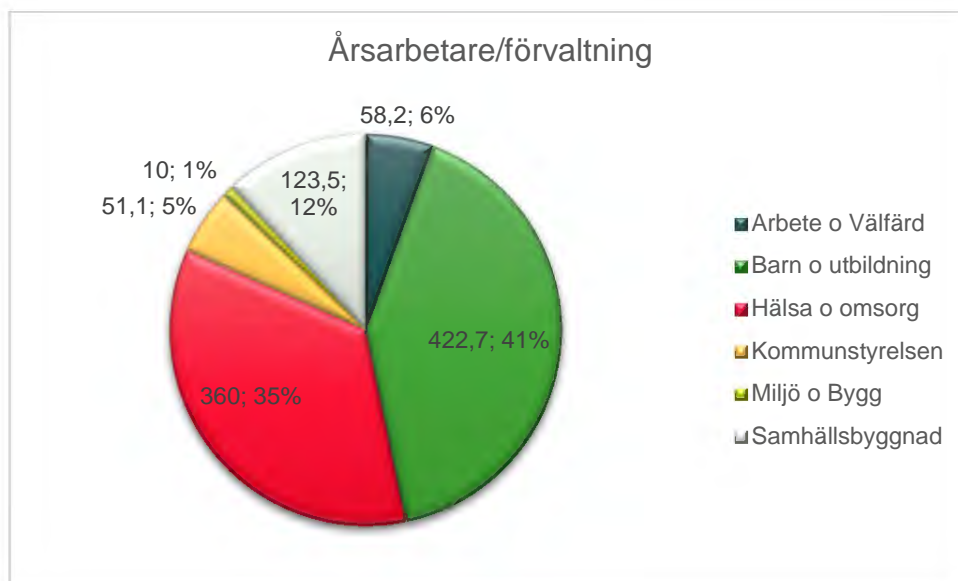


Diagram 2. Årsarbetare fördelat/förvaltning

En ökning av antal medarbetare har skett inom förvaltningarna Hälsa och omsorg – 14 personer samt Samhällsbyggnadsförvaltningen – 14 personer. Samhällsbyggnadsförvaltningen tog över vaktmästeriet från Barn och utbildning under 2022, vilken är en del av förklaringen till ökat antal medarbetare inom den förvaltningen. Inom Hälsa och omsorg har ett nytt särskilt boende och ett LSS boende öppnats.

### 2.1.1 Fördelning kvinnor och män per förvaltning

Förvaltning	Totalt 2022	Kvinnor	Män	% kvinnor	Totalt 2021	Kvinnor	Män	Totalt 2020	Kvinnor	Män
Arbete o Välfärd	61	51	10	84%	64	54	10			
Barn och utbildning	437	345	92	79%	471	367	104	496	389	107
Hälsa och omsorg	404	370	34	92%	390	357	33	408	380	28
Samhällsbyggnad	134	86	48	64%	120	83	37	109	78	31
Kommunstyrelseförvaltning	52	40	12	76%	54	38	16	56	35	21
Miljö o bygg	10	4	6	40%						
<b>Summa</b>	<b>1098</b>	<b>896</b>	<b>202</b>		1099	899	200	1069	882	187

Tabell 2. Könsfördelning/förvaltning

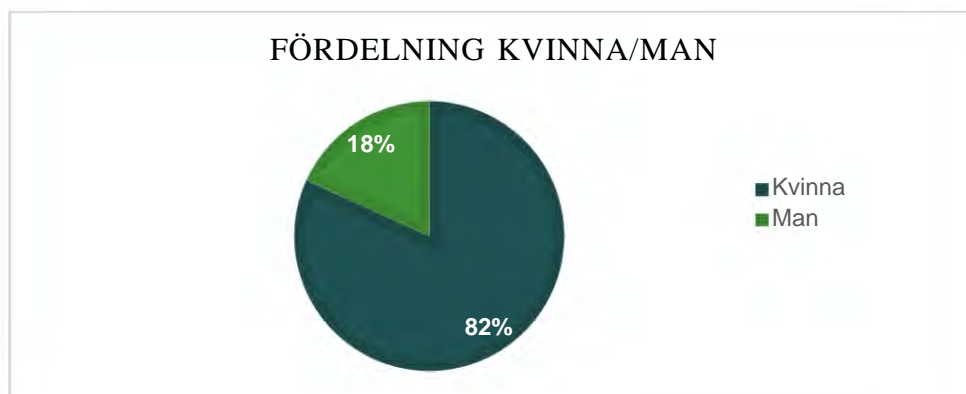


Diagram 3. Tillsvidareanställda fördelat på män och kvinnor

Männens procentandel har sedan mätningarna började år 1998 varierat mellan 17% och 19%.

### 2.1.2 Genomsnittlig ålder kvinnor och män

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Genomsnittlig ålder för kvinnor	45,9	46,1	47,8	47,3	47	46,4
Genomsnittlig ålder för män	44,5	44,8	46,5	46,4	46,5	45,7
Genomsnittlig ålder för kvinnor och män	45,8	45,9	47,6	47,1	47	46,3

Tabell.3 Genomsnittlig ålder

Utifrån tabellen kan vi utläsa att den genomsnittliga åldern är ungefär samma som 2021, men har blivit lägre jämfört med tidigare år.

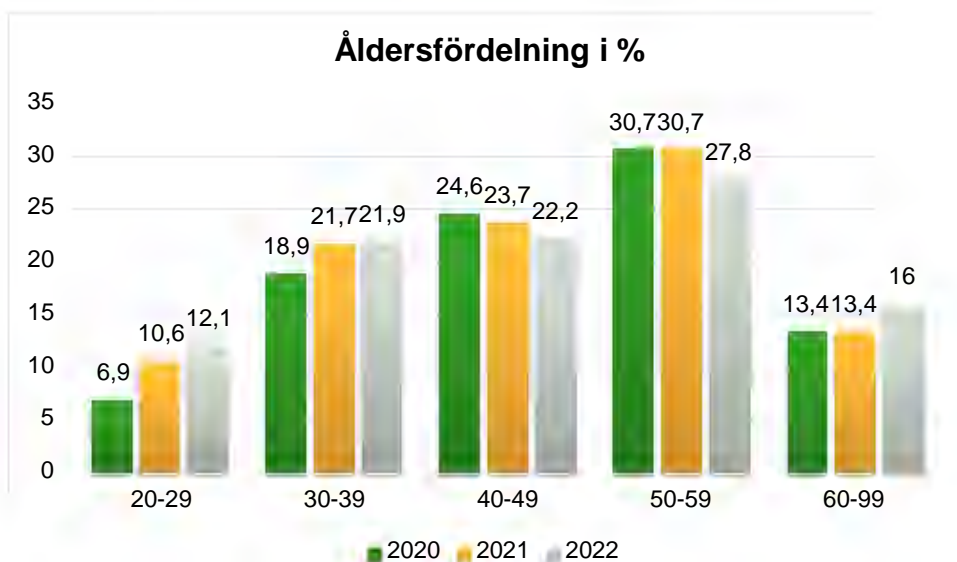


Diagram 4. Åldersfördelning i procent

Utifrån diagrammet ovan kan vi utläsa att de åldersgrupper som har ökat något är åldersgrupperna från 19-29 år samt 60-99 år. Hälften av alla tillsvidareanställda har en ålder mellan 40-59 år.

## 2.2 Tidsbegränsade anställningar

Utöver de tillsvidareanställda har kommunen timavlönad personal och tidsbegränsade anställningar med månadslön. Den kommunala verksamheten måste fungera även när ordinarie personal har semester, är sjuka eller föräldralediga. Timavlönad är den som är anställd kortare tid än tre månader eller arbetar mindre än 40%.

Tim-anställda	Antal timmar				Antal årsarbetare				Kostnad Tkr exkl PO			
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
Summa	213736	222217	217248	208048	125,7	130,7	127,8	122,4	31775	32291	30726	28915

Tabell 4. Anställda med timlön

Det har skett en minskning av antalet timavlönade under 2022 jämfört med 2021 med 5,0 årsarbetare. Minskningen kan förklaras av den kraftiga ökningen av mertid/övertid för de tillsvidareanställda samt av ökningen av tidsbegränsat anställda som är månadsavlönade. Diagrammet nedan visar

fördelning per förvaltning. En stor ökning av timavlönade har skett inom Kommunstyrelseförvaltningen då samtliga anställda via bemanningen ligger där, kostnaden ligger dock ute på förvaltningarna.

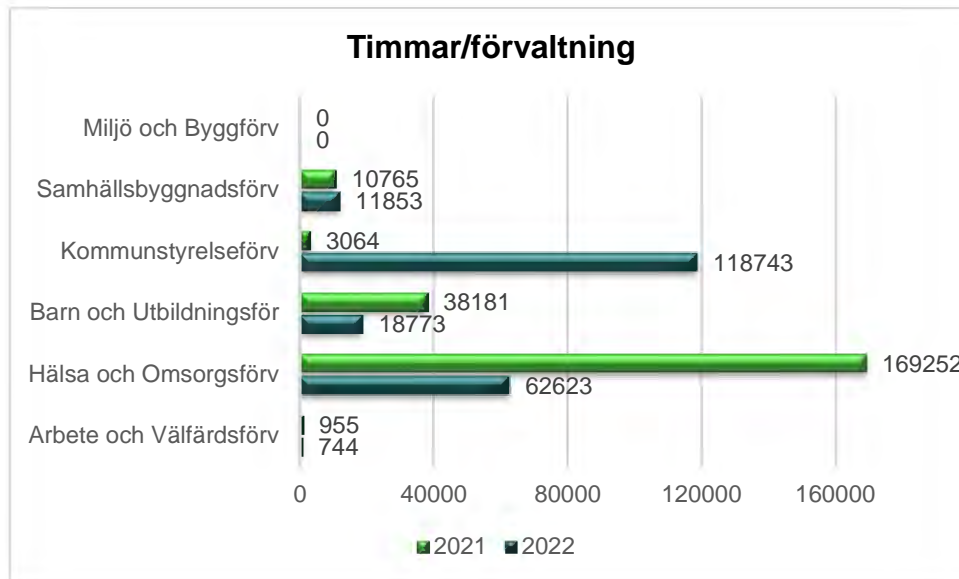


Diagram 5. Antal timmar per förvaltning

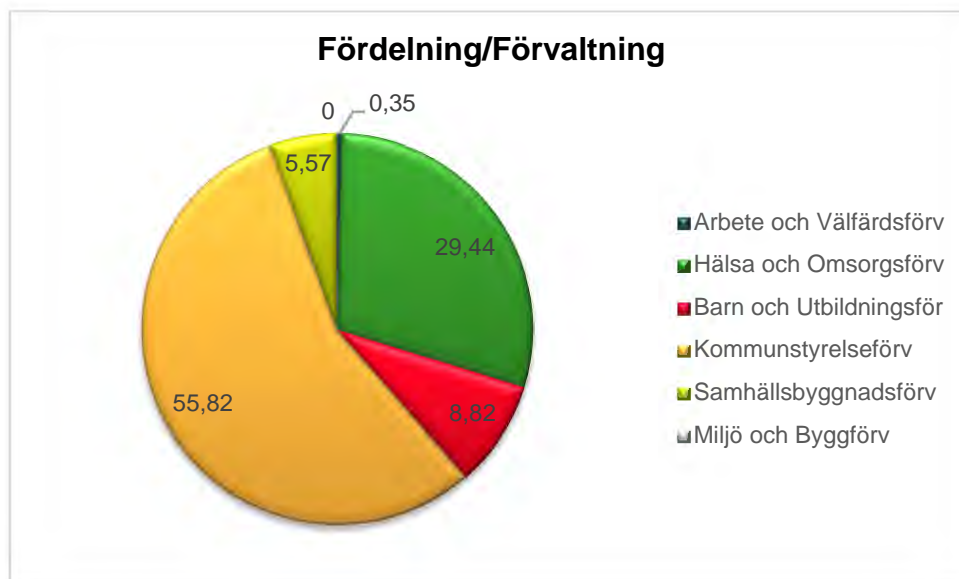


Diagram 6. Fördelning timavlönade/förvaltningen i %

Kommunstyrelseförvaltningen är den förvaltning som har flest timavlönade men det är också här bemanningenheten finns, timmarna redovisas där anställningen finns, men kostnaden ligger där den anställde har arbetat.

### 2.2.1 Tidsbegränsat anställda med månadslön

Tidsbegränsat anställda med månadslön är de som har en anställning som omfattar minst tre månader och en sysselsättningsgrad på minst 40%.

Tidsbegränsade anställningar	Antal årsarbetare				Antal anställda			
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
Summa	176	122	112	147	196	139	126	167

Tabell 5. Tidsbegränsat månadsanställda

Utifrån tabellen ovan kan vi utläsa att det har skett en ökning med 57 årsarbetare motsvarade 54 personer av tidsbegränsade månadsanställda.

Tabellen nedan visar vilken anställningsform de tidsbegränsade månadsanställda har. En ökning har skett inom samtliga anställningsformer förutom inom anställningsformen ”Arbetstagare som har fyllt 67 år”.

Anställningsform	Årsarb 2022	Årsarb 2021	Årsarb 2020	Årsarb 2019
Allmän visstidsanställning	49	20,2	19,2	24,9
Vikariat	57,4	18,9	17	32,5
Tidsbegränsad anst enl skollag	44,2	44,2	38,6	46,7
Arbetstagare som fyllt 67 år	3,4	3,4	3,5	3,9
Viss bestämd arbetsuppgift	21,6	35,1	33,5	35,6
<b>Totalt</b>	<b>175,6</b>	121,8	111,8	143,6

Tabell 6. Tidsbegränsat månadsanställda/anställningsform

Fördelning/Förvaltning	Antal anst 2022	Antal anst 2021	Antal anst 2020	Antal anst 2019
Barn och utbildning	109	81	75	93
Kommunstyrelseförvaltning	7	7	4	9
Samhällsbyggnad	21	11	12	13
Hälsa och omsorg	48	34	35	53
Arbete och välfärd	11	6		
Miljö och bygg	0			

Tabell 7. Antal tidsbegränsat månadsanställda/förvaltning

En ökning av antalet tidsbegränsat månadsavlönade har skett inom samtliga förvaltningar förutom inom Kommunstyrelseförvaltningen och Miljö och bygg.

Inom Samhällsbyggnad är det främst vikariat, 8 av 21, och anställningsformen viss bestämd arbetsuppgift, 8 av 21, som är dominerande anställningarna. Inom Hälsa och omsorg består anställningarna till största delen av vikariat, 41 av 48. Inom Barn och utbildning består de tidsbegränsade anställningarna främst av allmän visstidsanställning, 41 av 109, och tidsbegränsad enligt skollagen, 45 av 109. Anställningarna inom Kommunstyrelseförvaltningen består till största del av vikariat, 6 av 7. Inom Arbete och välfärd består anställningarna av allmän visstidsanställning, 6 av 11.

### 2.2.2 Feriepraktik

Kommunen ser det som värdefullt att årligen ge ungdomar en inblick i vad arbete inom de olika kommunala verksamheterna innebär. Det är också ett sätt att möta det framtida rekryteringsbehovet.

Under 2022 anordnades feriepraktik för 108 ungdomar födda 2005, 2006. (2021:86, 2020:92, 2019:88, 2018:104, 2017:120, 2016:129)

Praktikperioden omfattade en period om 2 veckor och 8 timmar/dag alternativt 3 veckor och 5 timmar/dag. Fördelning av platserna skedde genom lottning. Till dessa sökte 130 ungdomar, 59 st ungdomar födda 2005, 68 st ungdomar födda 2006 och 7 st ungdomar födda annat år. (2021:177, 2020:169, 2019:179, 2018:164, 2017:160, 2016:170).



### 2.2.3 Anställning i arbetsmarknadsåtgärd

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Lönebidrag	29	8	15	36	26	8	7
Trygghetsanställning	-	15	8	2	3	19	14
Nystartsjobb	50	35	18	18	4	4	5
Utvecklingsanställning	-	4	4	-	0	10	11
Biträdesersättning	-	-	-	2	3	5	7
Särskilt förstärkt anställningsstöd/extra tjänster	2	5	15	5	32	23	4
Anordnadsbidrag/Introduktion	4	1	-	3	-	-	11
<b>Totalt</b>	<b>85</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>66</b>	<b>65</b>	<b>51</b>	<b>67</b>

Tabell 8. Anställning i arbetsmarknadsåtgärd

## 3 Personalomsättning

### 3.1 Antal tillsvidareanställda som slutat

Orsak	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Pensionsavgång	28	20	29	18	25	24	29
Egen uppsägning	100	60	56	82	122	105	98
Arbetsbrist och annan orsak	10	15	13	14	19	15	7
<b>Totalt</b>	<b>138</b>	<b>95</b>	<b>98</b>	<b>114</b>	<b>166</b>	<b>144</b>	<b>134</b>

Tabell 9. Antal tillsvidareanställda som slutat

Den totala personalomsättningen under 2022 motsvarar 12 %, vilket är en ökning jämfört med 2021. (2021-8,6%, 2020 -9,2%, 2019-10,5%, 2018-14,5%, 2017- 12,8%, 2016-12,7%). Annan orsak kan innebära uppsägning pga av arbetsbrist, överenskommelser, medarbetare har avlidit.

Av de 12 % personalomsättning avser 8,7 % egen uppsägning. (2021-5,6%, 2020-5,2%, 2019-7,6%, 2018-10,7%, 2017-9,3%, 2016-9,3%). Några av de som sagt upp sig på egen begäran har börjat på en annan tjänst inom kommunen.

Av de yrkesgrupper som slutat på egen begäran var den procentuellt högsta avgången bland undersköterskor, socialsekreterare och förskollärare.

Medelåldern på de som slutat på egen begäran var 43,1 år, (2021 – 43,1, 2020 – 42,6 år, 2019 - 42,4 år).

### 3.2 Prognos – Pensionsavgångar



Diagram 7. Pensionsavgångar 2023-2027

Prognosen bygger på att pensionering sker vid 65-års ålder. De som arbetar kvar efter 65 år ingår i prognosen.

Exempel på grupper som i prognosen 2023-2027 har stor procentuell andel av pensionsavgångarna och samtidigt utgörs av många individer i gruppen är: Undersköterskor, barnskötare, förskollärare, lärare, parkarbetare och lokalvårdare.

Under 2022 var pensionsavgången totalt 28 personer därav 3 personer – 62 år, 4 personer - 63 år, 7 personer - 64 år, 11 personer - 65 år, 1 person - 66 år, 2 personer - 67 år.

Snittålder vid pensionering blir då 64,32 år, vilket skiljer sig från 2021 då snittålder var 64,95 år (2020: 64,4 år, 2019:64,9 år).

### 3.3 Pensionsförmån 80-90-100

I Osby kommun finns möjlighet att från 63-års ålder ansöka om pensionsförmånen 80-90-100 vilket innebär att medarbetaren arbetar 80%, får lön för 90% och kompenseras till KPA med 100% av sin tidigare sysselsättningsgrad fram till den månad medarbetaren fyller 65 år.

Totalt har 15 medarbetare nyttjat pensionsförmånen under 2021. En minskning med 5 person från 2021 (2021:20, 2020:21, 2019:12, 2018:13, 2017:7)

Kostnaden uppkommer till 477 613 kr jämfört med 2021 då kostnaden uppkom till 371 857 kr (2020: 417 837 kr, 2019:251 619 kr).

arbetsplats.

## 4 Resursanvändning

Under denna rubrik redovisas arbetstid, frånvaro och frisknärvaro.

### 4.1 Tillsviareanställda per heltid/deltid

Den genomsnittliga kontrakterade sysselsättningsgraden för samtliga tillsvidareanställningar är 93,8%, vilket innebär att sysselsättningsgraden har

ökat år för år. (2021 – 92,5%, 2020 – 91,5%, 2019 – 91,2%, 2018 – 91%, 2017 – 92%, 2016 – 90,9%, 2015 – 90,1%, 2014 – 89,1%, 2013 - 88,2%).

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor är 92,8 % och för män 95,9% (2021 – 92% för kvinnor och 95% för män, 2020 – 90,3% för kvinnor och 95,3% för män, 2019 - 90,4% för kvinnor och 95,3% för män, 2018 – 90,2% för kvinnor och 94,5% för män).

Antal heltidsanställda motsvarar 69 % av samtliga tillsvidareanställda. (2021 – 67%, 2020 – 63,7%, 2019 – 62,9%, 2018 – 62,8%, 2017 – 64%, 2016 - 62%, 2015 – 60%, 2014 – 57,2%, 2013 – 55,9 %). Av de som var anställda 31 december 2022 hade 88 % tjänstgöringsgrad högre än 75 % (2021 – 85%, 2020 – 79,4%, 2019 – 82%, 2018 – 80,5%, 2017 – 86,7, 2016 – 79,3%).

#### 4.1.1 Antal tillsvidareanställda fördelat på tjänstgöringsgrad

Totalt	2022	2022 i %	2021	2021 i %	2020	2020 i %	2019	2019 i %	2018	2018 i %
100%	759	69%	736	67%	682	64%	681	63%	717	63%
76-99 %	212	19%	195	18%	201	19%	207	19%	202	18%
51-75%	108	10%	138	13%	155	15%	161	15%	187	16%
0-50 %	19	2%	30	3%	31	3%	34	3%	36	3%
<b>Summa</b>	<b>1098</b>	<b>100%</b>	<b>1099</b>	<b>100%</b>	1069	100%	1083	100%	1142	100%

Tabell.10 Antal anställda fördelat på tjänstgöringsgrad

#### 4.1.2 Antal tillsvidareanställda kvinnor/män fördelat på tjänstgöringsgrad

Män	2022	2022 i %	2021	2021 i %	2020	2020 i %	2019	2019 i %	2018	2018 i %
100%	175	87%	164	82%	153	82%	151	83%	163	81%
76-99 %	15	8%	20	10%	15	8%	16	9%	21	10%
51-75%	9	4%	11	5%	14	7%	8	4%	11	5%
0-50 %	3	1%	5	3%	5	3%	7	4%	7	3%
<b>Summa</b>	<b>202</b>	<b>100%</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>	187	100%	182	100%	202	100%

Tabell 11. Antal män fördelat på tjänstgöringsgrad

Kvinnor	2022	2022 i %	2021	2021 i %	2020	2020 i %	2019	2019 i %	2018	2018 i %
100%	584	65%	574	64%	529	60%	530	59%	554	59%
76-99 %	197	22%	175	19%	186	21%	191	21%	181	19%
51-75%	99	11%	127	14%	141	16%	153	17%	176	19%
0-50 %	16	2%	23	3%	26	3%	27	3%	29	3%
<b>Summa</b>	<b>896</b>	<b>100%</b>	<b>899</b>	<b>100%</b>	882	100%	901	100%	940	100%

Tabell 12. Antal kvinnor fördelat på tjänstgöringsgrad

## 4.2 Arbetad tid och frånvaro

### 4.2.1 Frånvaro och arbetad tid i procent av överenskommen arbetstid

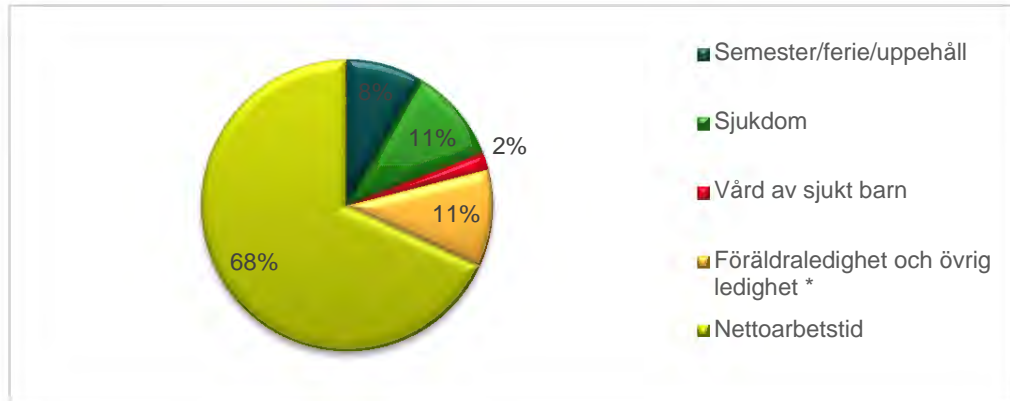


Diagram 8. Fördelning av överenskommen arbetstid

Orsak	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Semester/ferie/uppehåll	8,5	9	9,2	10	9,8	9,9	9,5
Sjukdom	10,6	5,9	6,4	5	5,2	5,8	7,5
Vård av sjukt barn	1,9	4,1	3,6	3,8	3,8	3,3	4
Föräldraledighet och övrig ledighet *	10,8	2,4	2,2	2,3	3,1	3,5	3,5
<b>Summa frånvarotid</b>	<b>31,8</b>	<b>21,4</b>	<b>21,4</b>	<b>21,1</b>	<b>21,9</b>	<b>22,5</b>	<b>24,5</b>
<b>Nettoarbetstid</b>	<b>68,2</b>	<b>79,6</b>	<b>78,6</b>	<b>78,9</b>	<b>78,1</b>	<b>77,5</b>	<b>75,5</b>

Tabell 13. Frånvaroorsak i procent

\* I övrig ledighet ingår bl a lagstadgad föräldraledighet samt föräldraledighet utöver den lagstadgade rätten. Kommunens tjänstledighetspolicy medger partiell ledighet tills barnet fyllt 12 år. I ledighet ingår även studielediga.

En större skillnad av nettoarbetstiden har skett sedan 2021. Resultaten visar en stor ökning i gruppen sjukdom och en minskning i gruppen vård av sjukt barn. Siffrorna är tagna från 2 olika system och därmed kan det också finnas en differens i hur frånvaro/närvaro redovisas.

## 4.3 Sjukfrånvaro

Nyckeltal	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Sjukfrånvaro, totalt *	6,1	5,7	6,2	4,85	4,9	5,5	6,5	5,6
Andel sjukfrånvaro 60 dagar eller mer	28,1	27,8	24,2	34,6	31,9	41,2	47,1	40,4
Sjukfrånvaro för kvinnor	6,5	5,9	6,6	5,4	5,5	6,1	7,2	6,1
Sjukfrånvaro för män	4,6	4,8	4,7	2,7	2,9	3,2	4,4	3,8
Sjukfrånvaro i åldrarna 29 år eller yngre	6	4	4,1	2,7	3	4,5	5,5	3,7
Sjukfrånvaro i åldrarna 30-49 år	5,7	5,6	6,8	4,8	4,6	4,8	6,3	5,2
Sjukfrånvaro i åldrarna 50 år eller äldre	6,6	6,5	6,5	5,8	6,2	6,7	7,3	6,8

Tabell 14. Nyckeltal sjukfrånvaro för tillsvidareanställda.

\* Den totala sjukfrånvaron anges i procent av de tillsvidare anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid. Övertid och fyllnadstid ingår inte i ordinarie arbetstid. Semester och kompledighet ingår i arbetstiden.

Den totala sjukfrånvaron har ökat något i jämförelse med 2021. Även andel sjukfrånvaro som är 60 dagar eller mer har ökat sedan 2021. Det som bör uppmärksammas är att den totala sjukfrånvaron i åldersgruppen 29 eller yngre har ökat med två procent.

#### 4.3.1 Sjukfrånvaro inom respektive förvaltning

Förvaltning	Total sjukfrånvaro 2022	Lång sjukfrånvaro 2022	Total sjukfrånvaro 2021	Lång sjukfrånvaro 2021	Total sjukfrånvaro 2020	Lång sjukfrånvaro 2020
Arbete o välfärd	5,5	21,4	4,7	9,3		
Barn o utbildning	5	27,9	5,9	29,3	6,1	25,9
Kommunstyrelseförvaltningen	3,5	46,5	1,9	21	4,8	19,8
Samhällsbyggnad	5,6	27,4	5,9	29,5	5,9	26,5
Hälsa o omsorg	8,8	25,9	7,2	25,6	6,3	20,1
Miljö o bygg	8	66,6				

Tabell 15, Sjukfrånvaro/förvaltning för tillsvidare anställda.

Den totala sjukfrånvaron har ökat inom Hälsa och omsorg, vilket fortsatt kan förklaras av pandemin. Ökning har även skett inom Kommunstyrelseförvaltningen samt inom Arbete och välfärd. Den ”långa” sjukfrånvaron, 60 dagar eller mer, har ökat inom Arbete och välfärd, kommunstyrelseförvaltningen samt något litet inom Hälsa och omsorg. Miljö o bygg är en ny förvaltning och därav finns ingen jämförelse med tidigare år.

#### 4.3.2 Sjukfrånvarons kostnad för samtliga anställda

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Kostnad inkl. PO	12 042	6 844	10 121	6 938	9 684	8 355	8 326

Tabell 16. Kostnad för sjukfrånvaro (Tkr)

Vid sjukfrånvaro betalar arbetsgivaren sjuklön, semesterersättning, arbetsgivaravgifter och eventuella kostnader för vikarie och övertidsersättning. Dessa kostnader är synliga.

Det finns också osynliga kostnader som sjukadministration, förlorad arbetsinsats och eventuellt en kvalitetsförsämring.

Deltidsfrånvaro kostar lika mycket som heltidsfrånvaro, eftersom semester och personalomkostnader beräknas som om den anställde varit i arbete på heltid.

## 4.4 Frisktal

Frisktalet kan definieras som andelen tillsvidareanställda i procent som varit sjuka högst fem kalenderdagar under året. Totalt antal tillsvidareanställda under 2022 var 1098 personer (detta inkluderar alla, dvs även de som slutat under året) och av dem hade 714 högst 5 kalenderdagens sjukfrånvaro jämfört med 2021 då det var 1099 tillsvidareanställda och av dem hade 364 högst 5 kalenderdagens sjukfrånvaro. Frisktalet utifrån denna definition var 65% 2022 (2021: 33,1%, 2020: 51,9%, 2019: 61,96% 2018: 61,2% 2017: 64,3%).

Definieras frisktalet som andelen tillsvidareanställda, vilka inte haft någon sjukfrånvaro alls är det 325 tillsvidareanställda under året (2021: 256, 2020:215, 2019:304, 2018: 319, 2017: 394 anst) och frisktalet 25,1 % (2021: 23,2%, 2020:20,1%, 2019:28,1%, 2018: 27,9%, 2017: 33,8%,).

#### 4.4.1 Frisktal fördelat per förvaltning

Förvaltning	Högst 5 kalenderdagar sjukfrånvaro i %	Ingen sjukfrånvaro i %
Arbete och Velfärd	36,7%	31,6%
Barn och Utbildning	32,8%	26,5%
Hälsa och Omsorg	23,9%	19,4%
Kommunstyrelseförvaltningen	39,2%	40,5%
Samhällsbyggnad	28%	32%
Miljö och Bygg	60%	10%

Tabell 17. Frisktal i % /förvaltning

### 4.5 Företagshälsovård

Osby kommuns avtal med företagshälsovården Feelgood löpte ut den 30 november 2022. En upphandling genomfördes vilket innebar att en ny leverantör för företagshälsovård blev aktuell inför 2023, Arbetslivspartner.

Företagshälsovården är en viktig del i arbetsmiljöarbetet både ur ett förebyggande och åtgärdande perspektiv. Under rehabiliteringsprocesser kan företagshälsovården användas om sjukskrivningen beror på arbetsrelaterade orsaker.

Företagshälsovården kan stötta medarbetare med hjälp av bland annat sjuksköterska, läkare och beteendevetare. Företagshälsovården anlitas också för ergonomiska genomgångar samt som organisationsstöd vid olika typer av arbetsrelaterade problem på arbetsplatser.

Under 2022 har totalt 45 rekvisitioner skickats till företagshälsovården för hjälp och stöd till medarbetare och chefer. Ärendena har varit blandade med allt från läkarkontakt till samtal med beteendevetare. Den totala kostnaden för företagshälsovård under 2022 blev 503 516 kronor.

### 4.6 Friskvård

I Osby kommun erbjuds alla tillsvidareanställda, samt tidsbegränsat anställda med en sammanhängande anställning om minst 6 månader, ett friskvårdsbidrag på 750 kr per år.

Under 2022 tilldelades 1402 medarbetare bidraget varav 715 (794 st 2021) personer nyttjade förmånen. Detta motsvarar en nyttjandegrad på 51% vilket kan jämföras med 2021 års nyttjandegrad som var 55%.

De 715 medarbetare som använde bidraget gjorde det till en kostnad av 559 200 kr. Under 2021 var det 794 medarbetare som använde bidraget och då till en summa av 576 825 kr.

De aktiviteter flest medarbetare valde att använda bidraget till var träning och behandling.

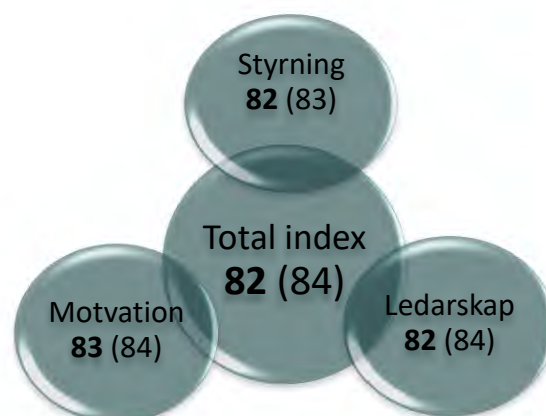


Diagram 9. Valda friskvårdsaktiviteter

#### 4.7 Hållbart medarbetarengagemang (HME)

Under hösten 2022 genomfördes en enkätundersökning kopplat till medarbetarengagemang. Den primära avsikten med HME- enkäten är att utvärdera organisationens och dess chefers förmåga att skapa, tillvarata och upprätthålla ett tydligt medarbetarengagemang. Enkäten bestod av totalt nio frågor inom tre områden. Områdena var styrning, ledarskap och motivation. Frågorna är framtagna av Sveriges kommuner och regioner i samarbete med Rådet för främjande av kommunala analyser.

Det sammantagna resultatet av samtliga frågeställningar utgör totalindex Hållbart medarbetarengagemang (HME). Nedan visas resultatet för HME-undersökningen. (Indexvärde 0-100). Inom parentes resultatet för 2021.



## 5 Löne- och arvodeskostnader

### 5.1 Personal- och pensionskostnader

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Arvoden, sammanträdesers. förtroendevalda	4,7	4,6	4,2	4,7	4,1	3,9	4,1
Övrig personal	560,4	534	499	483	482	468	426
Kostnad exkl. arbetsgivaravgift	565,1	539	503	488	486	472	431
Arbetsgivaravgifter	168,2	158	151	148	148	143	129
<b>Total personalkostnad</b>	<b>733,3</b>	<b>696</b>	<b>654</b>	<b>635</b>	<b>634</b>	<b>560</b>	<b>619</b>

Tabell 18. Personalkostnadernas utveckling (Mnkr)

Personalkostnaderna har ökat sedan 2021. Ökningen är delvis beroende av den årliga löneöversynen, och dels pga ökat antal arbetade timmar.

#### 5.1.1 Total personalkostnad

Personalkostnaderna motsvarar 68 % av verksamhetens totala kostnad för 2022 (2021: 69%, 2020:66,7%, 2019: 67,6%, 2018: 66,2%, 2017: 65,3%).

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Arvode till förtroendevalda	4665,1	4614,4	4158,1	4742,8	4081,8	3905,5
Löner till arbetstagare	404852	408456,2	375877	355047	353824	353635
Beredskapsarbete, arbetsmarknadsåtgärder	5611,4	9727	9801,4	9725,7	9501,1	4801,4
PAN och anhörigvårdare	4112,5	3704,4	3118,8	2852,7	3031,8	3097
Deltidsanställda brandmän	5827,8	5964,4	5177,3	5119,8	5135,5	4674,9
Uppdragstagare	11405,4	375,6	9634,5	8458,8	7804,1	8197,7
Semesterlön	66480,5	53173,6	48782,2	47338,7	47686	45109,6
Upplupen semesterlön	2014,2	828,5	1573,5	-917,2	-565,4	2000,3
Sjuklöner	12042	6844	10121,3	6938,2	7368,8	6357,3
Traktamente	39,4	8,5	5,5	53,8	53,6	63,6
Bilersättning	367,9	272,3	390	607,5	717,4	855,8
Arbetsgivaravgifter	168215	157840,3	150913	147511	147770	143319
Övriga personalkostnader (pension, omkostners, utbildning, friskvård, annons, minnesgåva mm)	47696,3	44532,9	41937,2	48020	47733,8	39008,8
<b>Totalt exkl avskrivnings-kostnader</b>	<b>733 330</b>	<b>696342,1</b>	<b>653724</b>	<b>635499</b>	<b>634143</b>	<b>559801</b>

Tabell 19.Total personalkostnad

#### 5.1.2 Antal löneutbetalningar/månad i genomsnitt inkl förtroendevalda

2022	2021	2020	2019	2018	2017
1842	1718	1681	1688	1711	1706

Tabell 20. Antal löneutbetalningar per månad i genomsnitt.



## 5.2 Total fyllnadstid/övertid för tillsvidareanställda och visstidsanställda

Under 2022 har den totala mertiden ökat i förhållande till 2021.

Orsak	Timmar				Årsarbetare			
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
Fyllnadstidsarbete	14771	14059	10638	11798	8,7	8,3	6,3	6,9
Övertidsarbete enkel	3898	1880	1535	1369	2,3	1,1	0,9	0,8
Övertidsarbete kvalificerat	13376	9413	5325	3713	7,9	5,5	3,1	2,2
<b>Totalt</b>	<b>32 045</b>	<b>25 352</b>	<b>17 498</b>	<b>16 880</b>	<b>18,9</b>	<b>14,9</b>	<b>10,3</b>	<b>9,9</b>

Tabell 21. Total fyllnadstid/övertid för tillsvidareanställda och visstidsanställda.

För omräkning av antal timmar till årsarbetare har årsarbetstid 1700 timmar använts. Se definitioner.

Under 2022 har den totala mertiden ökat i förhållande till 2021, vilket till viss del kan förklaras av pandemin. Ökningen motsvarar 4 årsarbetare.

### 5.2.1 Fyllnads- och övertidsarbete/ per förvaltning

Fyllnads- och övertidsarbete per förvaltning	Timmar 2022	Timmar 2021	Timmar 2020	Timmar 2019
Arbete och välfärd	584	44		
Barn och utbildning	5191	5175	4937	6116
Hälsa och omsorg	21391	15689	9742	8068
Kommunstyrelseförvaltningen	1591	1138	909	1176
Samhällsbyggnad	3273	3306	1909	1520
Miljö och Bygg	15			
<b>Totalt</b>	<b>32045</b>	<b>25352</b>	<b>17497</b>	<b>16880</b>

Tabell 22. Total fyllnadstid/övertid för fördelat per förvaltning.

Fyllnads- och övertidsarbete per förvaltning	Årsarbetare 2022	Årsarbetare 2021	Årsarbetare 2020	Årsarbetare 2019
Arbete och välfärd	0,3	0,03		
Barn och utbildning	3,1	3	2,9	3,6
Hälsa och omsorg	12,6	9,2	5,7	4,7
Kommunstyrelseförvaltningen	0,9	0,7	0,5	0,7
Samhällsbyggnad	1,9	1,9	1,1	0,9
Miljö och Bygg				

Tabell 23. Fyllnads- och övertidsarbete motsvarande årsarbetare.

Övertidsarbetet ökat inom samtliga förvaltningar sedan 2021 utom Samhällsbyggnad som minskat en aning. Inom Hälsa och omsorg har den ökat mest, 3,4 årsarbetare. Inom Kommunstyrelseförvaltningen är mertiden främst inom räddningstjänsten och löneenheten.

### 5.2.2 Ej uttagen kompledighet pga övertid/fyllnadstid i timmar

Komp	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Summa timmar	9231	4527	4825	4649	5632	6318

Tabell 24. Ej uttagen kompledighet pga övertid/fyllnadstid

Skulden för ej uttagen kompledighet uppgår till 2,13 Mnkr vilket är kraftig ökning mot 2021. (2021: 1,07 Mnrk, 2020: 1,10 Mnkr, 2019: 1,08 Mnkr, 2018: 1,16 Mnkr).

### 5.2.3 Innestående flex timmar

Flex	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Summa timmar	4656	4565	4233	2244	2907	2584

Tabell 25. Innestående flex timmar

Under 2022 byttes personalsystemen ut, flex ligger numera i bemanningsdelen där vi inte kan beräkna skulden för närvarande, men utifrån att antal innestående flex timmar kan det konstateras att den har ökat. (2021: 1,29 Mnkr, 2020: 1,13 Mnkr, 2019: 0,68 Mnkr).

## 5.3 Semesterdagar som ersatts i pengar

Syftet med semestern är att få vila och rekreation. Minst 20 semesterdagar ska tas ut under innevarande år. Personalen har enligt avtal mellan 25 och 32 semesterdagar beroende på ålder. Möjlighet finns att spara upp till 30 semesterdagar. Överstigande 30 dagar betalas ut.

Totalt utbetalades 547 semesterdagar för 2022 (2021:559, 2020:675, 2019:298, 2018: 611 dagar, 2017:176 dagar, 2016:151 dagar).

### 5.3.1 Byte semesterdagstillägg

Lokalt avtal har träffats med flertalet fackliga organisationer. Avtalet ger möjlighet för personal att byta ut semesterdagstillägg mot ledig tid. 148 personer har använt sig av denna möjlighet under 2022. (2021:126, 2020:143, 2019:138, 2018:148, 2017:137).

## 5.4 Kostnad för facklig verksamhet

Facklig organisation	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Kommunal	671,2	688	596	730	1003	847	1067	905
Vision	8,8	7	29,4	18,5	39,5	25	72	88
Läraryrskombund	195,8	167	189	110	148	181	159	196
Vårdförbundet	9,7	6,5	12,5	1	2	8	7	10
LR	29	91,8	41,8	43	61	44	79	58
Övriga fack	12,8	11,3	11,8	5	0	5	5	27
Gemensamma kostnader *	0	0	0	0	0	214	198	187
<b>Totalt</b>	<b>927,3</b>	971	939	907	1253	1471	1389	1400

Tabell 26. Facklig verksamhet kostnad i tkr inkl personalomkostnad

\*I gemensamma kostnader för hela "fackens hus" ingår hyra och bevakning, telefon samt IT-kostnader.

Kostnaderna för den fackliga verksamheten är beroende på vad som händer i kommunen. Är det stora omorganisationer, deltagande vid intervjuer av chefer m.m. påverkar det antal använda timmar. För de inre fackliga verksamheterna avsätts fyra timmar per medlem enligt centralt avtal från 1976.

## 5.5 Antal körda km, körning med egen bil

Nedanstående tabell visar tjänsteresor.

	2022	2021	2020	2019
Privatbil	88 650	62 100	114 210	173 205
Fjärrtåg	36 244	28 416	41 090	132 769
Flyg	163 070	4 656	2 208	170 780
Skånetrafiken	138 052	44 215	34 365	68 486
<b>Summa km</b>	<b>426 016</b>	<b>139 387</b>	<b>191 873</b>	<b>545 240</b>

Tabell 27. Tjänsteresor i km

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Förvaltning	<b>88 650</b>	62100	94119	142736	174971	200397
Förtroendevalda	<b>22 650</b>	8310	20091	30469	31171	23933
<b>Summa</b>	<b>111300</b>	70410	114210	173205	206142	224 330

Tabell 28. Antal körda km

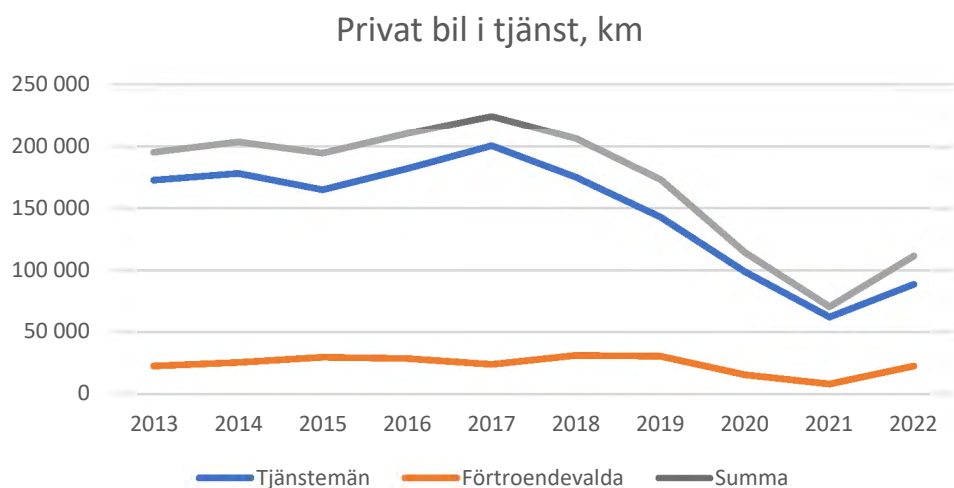


Diagram 10. Antal km med privat bil i tjänst.

Användningen av privatbil i tjänsten ökade under 2022 med 43 % från den lägsta nivån år 2021. Nivån är dock betydligt lägre än före pandemin förmodligen tack vare nya arbetssätt med distansarbete och digitala möten.

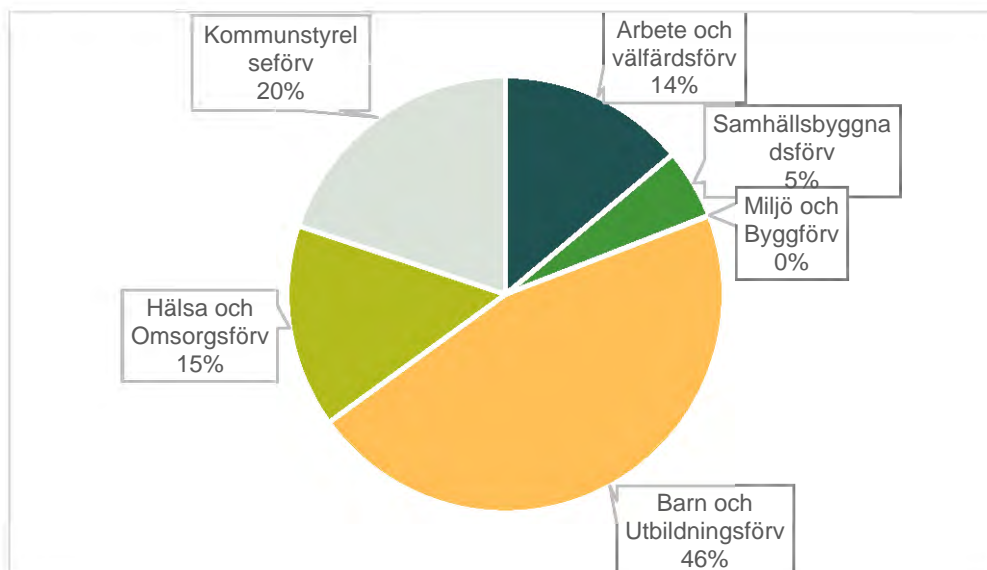


Diagram 11. Fördelning körning med egen bil/förvaltning.

Kostnaderna för bilersättning under 2022 var 368 tkr (2021: 272 tkr, 2020:390 tkr, 2019: 610 tkr, 2018: 717 tkr, 2017: 847 , 2016: 820, 2015:702). (inklusive ersättning till gode män där körsättning ersätts i belopp).

Kommunen har tre bilar i bilpool för att minska resandet med egen bil och ge möjlighet för bl.a den personal som pendlar att låna bil för att kunna utföra sina uppgifter. Målet är att bilpoolen ska vara självfinansierad.

## 6 Lönepolitik och löneöversyn

### 6.1 Lönepolitik och Löneöversyn

Lönepolitiken ska motivera, engagera, utveckla och stimulera medarbetarna till goda arbetsinsatser, så att målen för verksamheten uppnås och individens utveckling främjas. Ett av målen för kommunens lönepolitik är att jämna ut löneskillnader mellan kvinnor och män för lika och likvärdigt arbete. Lönepolitiken ska också leda till att kompetenta medarbetare kan rekryteras och behållas i Osby kommun. Bedömningar som görs inför löneöversynerna ska resultera i en ansvarsfull och långsiktig utveckling med fokus på verksamhet, kvalitet och resultat.

Syftet med individuell och differentierad lön är att uppmuntra till goda arbetsprestationer med hög kvalitet. Lönen bör öka med medarbetarens stigande ansvar, prestation och resultat. Bra prestationer som leder till hög måluppfyllelse och att verksamheten utvecklas ska belönas.

### 6.2 Medellön och medianlön för tillsvidareanställda

	Totalt	Kvinnor	Män	Skillnad %
<b>Medellön</b>				
<b>2022</b>	33473	33255	34432	9,7
2021	31186	32312	27211	
2020	32169	31670	34418	8,7
2019	29767	30364	27466	9,7
2018	29013	29515	26977	8,7
2017	29610	29023	32332	11,4

2016	28886	28420	30846	8,6
2015	27847	27289	30306	11,1
2014	27090	26400	30092	14
<b>Medianlön</b>				
<b>2022</b>	30600			
2021	29500	26950	28890	
2020	29595	29000	33000	
2019	28100	28000	29398	
2018	27500	27300	29040	
2017	27150	26550	31400	
2016	26750	26200	29800	
2015	25850	25200	29400	
2014	25000	24500	29550	

Tabell 29. Medellön och medianlön för tillsvidareanställda.

### 6.3 Anställningar per lönekategori

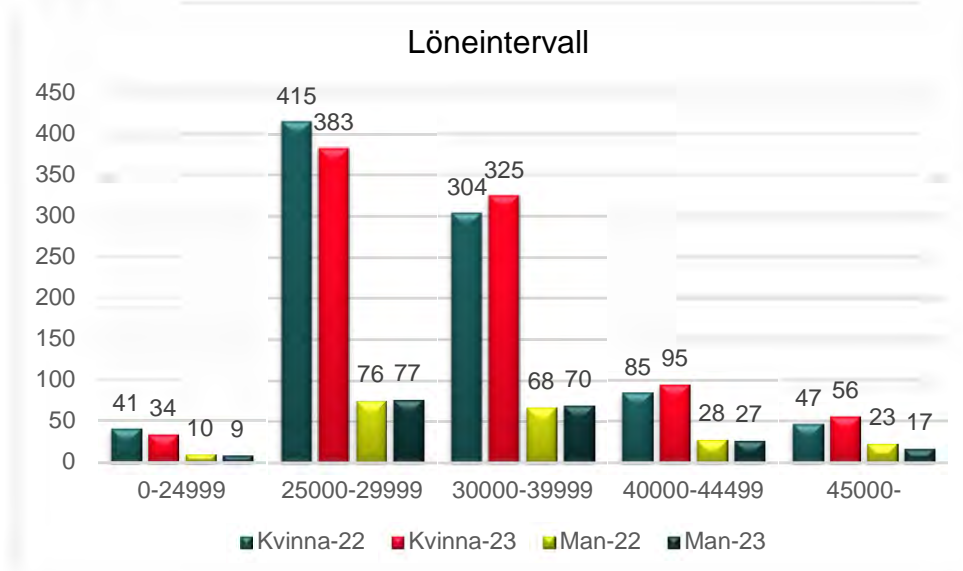


Diagram 12, Löneintervall för tillsvidareanställda.

Inom intervallet upp till 24 999 månadslön heltid finns 3,9 % av samtliga tillsvidareanställda jämfört med 2021 4,6%. Utökas intervallet till att omfatta upp till 29 999 kr omfattas 41,9 % av de totalt 1098 tillsvidareanställda (49,3% 2021).

I gruppen som har lön > 45 000 omfattas 5,7 % (6,4% 2021). Gruppen består av chefer på olika nivåer, controllers, verksamhetsutvecklare, lärare och ingenjörer. 77% av gruppen är kvinnor (67% 2021).

Av de som är anställda som chefer med fullt ledningsansvar är 85 % kvinnor (76% 2021).

## 7 Definitioner

<b>AID</b>	Arbetsidentifikation kommuner och landsting (AID) är ett system för gruppering av arbetsuppgifter. AID är avsedd för att kunna analysera lönebildningen på central och lokal nivå samt att ge underlag för viss planering. Därutöver ger statistiken allmän information om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning.
<b>Anställning, visstid</b>	Visstidsanställningar är ett samlingsbegrepp för tidsbegränsade anställningsformer där den anställda anställs för en begränsad period. Det kan vara vikariat för någon som är frånvarande eller allmän visstidsanställning (AVA) som används vid tillfälliga arbetstoppar, särskilda arbetsuppgifter eller vid projektarbeten.
<b>Anställning</b>	En fysisk person kan ha flera befattningar, d.v.s. anställningar.
<b>Konvertering</b>	Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. För den som haft anställning både som allmän visstidsanställning och vikariat krävs tre års anställning under en femårsperiod för konvertering till tillsvidareanställning.
<b>Kontrakterad- sysselsättningsgrad</b>	Den sysselsättningsgrad som personen är tillsvidareanställd på. Personen kan sedan ha tillfälliga utökningar alternativt vara tjänstledig på viss del. Begreppet kontrakterad sysselsättningsgrad används i personalsystemet fr o m 2009.
<b>Medianlön</b>	Den mittersta lönen”. Innebär att 50 % av individerna i gruppen har lägre eller samma lön som medianlönen. Medianlönen är inte lika känslig för extremvärden som t ex den aritmetiska medellönen.
<b>PO- pålägg</b>	Pålägg för personalomkostnader, d.v.s. lagstadgad arbetsgivaravgift och arbetsgivaravgift enligt avtal.
<b>Årsarbetare</b>	Enligt Sveriges Kommuner och Landstings rekommendation beräknas årsarbeten efter närvarotimmar. Ett årsarbete motsvarar 1700

timmar. Måttet utgår från 44 arbetsveckor med 38,5 timmar per vecka. 44 möjliga arbetsveckor erhålls genom att det totala antalet veckor (52) minskas i form av sex veckors semester och två veckor med helgdagar. Beräkningen bygger på schablonantagandet utslaget över flera kalenderår. En årsarbetare definieras som en heltidsanställd. Två 50 %-iga anställningar blir en årsarbetare.

**Övertid/Fyllnadstid**

Arbetstid som fullgjorts utöver ordinarie arbetstidsmått för heltidsanställning. Fyllnadstid är arbetstid utöver arbetstidsmått för deltidsanställd.

[patientnamndenskane@skane.se](mailto:patientnamndenskane@skane.se)

## UPPSÄGNING

Datum 2023-05-16  
Ärendenummer 2023- 7A

Alla Skånes kommuner

## Avtal om patientnämndsverksamhet

Patientnämnden i Region Skåne har (dnr 2023-POL000139, 2023-05-05) beslutat att säga upp nuvarande avtal om att bedriva patientnämndsverksamhet för de skånska kommunerna, se bilaga.

Uppsägningen sker i enlighet med § 6 i avtalet, vilket innebär att uppdraget avslutas per den 31 december 2023.

Förhoppningen är dock att ett nytt avtal om patientnämndsverksamhet ska kunna tecknas från och med den 1 januari 2024, med justerad ersättningsnivå. En diskussion om hur stor ersättningen ska vara förs just nu via kommunförbundet Skånes Kommuner. Patientnämnden ser inget behov av att justera andra detaljer i avtalet än rent redaktionella, utan ser fram emot att teckna ett likalydande avtal med er om att även framledes bedriva patientnämndsverksamhet.

Vänligen bekräfta mottagandet av denna uppsägning.

Åsa Ekstrand  
ordförande

Jonas Duveborn  
förvaltningschef

### Bilagor

Beslutsförslag kommunavtal 2023-03-21  
Avtal patientnämndsverksamhet 2017-11-07

### Kopia till

Kommunförbundet Skånes Kommuner  
Kontaktpersonerna i MAS-/MAR-nätverket



## Avtal om patientnämndsverksamhet med de skånska kommunerna

### Ordförandens förslag

1. Patientnämnden beslutar att säga upp nuvarande avtal om att bedriva patientnämndsverksamhet åt de skånska kommunerna.
2. Patientnämnden uppdrar åt ordföranden och förvaltningschefen att förhandla fram och teckna ett nytt avtal om patientnämndsverksamhet med de skånska kommunerna från och med den 1 januari 2024

### Sammanfattning

Patientnämnden i Region Skåne har sedan flera år tillbaka avtal med Skånes 33 kommuner om att bedriva patientnämndsverksamhet å deras vägnar. För detta utgår en ersättning på 33 öre/kommuninvånare. Avtalet sägs nu upp för att omförhandlas till att ge en ersättning som ligger mer i nivå med vad övriga patientnämnder i landet får.

### I ärendet finns följande dokument:

1. Beslutsförslag, 2023-03-21

### Beskrivning av ärendet och skälen för förslaget

I varje kommun och region ska det finnas en eller flera patientnämnder, enligt 1 § lag (2017:372) om stöd vid klagomål mot hälso- och sjukvården.

Kommunerna kan överlåta skyldigheten enligt 1 § till regionen (5 §), vilket samtliga skånska kommuner har gjort.

Patientnämnderna ska bland annat hjälpa och stödja patienter och närstående att framföra och få klagomål besvarade. Patientnämnderna ska också främja kontakten mellan patienter och vårdpersonal, samt rapportera iakttagelser och avvikelser av betydelse för patienterna till vårdgivarna och informera allmänhet, personal och andra berörda om sin verksamhet (2 §).

Patientnämnderna ska dessutom bidra till kvalitetsutveckling, hög patientsäkerhet

och till att vården utvecklas efter patienternas behov och förutsättningar, samt uppmärksamma regionen eller kommunen på riskområden och hinder för utveckling av vården (3 §).

### Bakgrund

Patientnämnden Skåne har 18 medarbetare. Regionbidraget för 2023 är oförändrat jämfört med 2022. För att kunna hålla budget pågår en process för att effektivisera förvaltningen. Bland annat ska förvaltningen stänga sitt Malmökontor och från och med den 1 november 2023 samla medarbetarna i Kristianstad, vilket beräknas minska hyreskostnaderna med cirka 300 000 kronor. Ytterligare åtgärder kan komma att behövas för att säkerställa en långsiktigt hållbar ekonomi.

Vid sidan om regionbidraget har Patientnämnden Skåne intäkter i form av en indexuppräknad ersättning från de skånska kommunerna för att bedriva patientnämndsverksamhet.

För 2023 debiterar Patientnämnden Skåne de skånska kommunerna med 33 öre per kommuninvånare, vilket motsvarar 470 000 kronor och utgör 2,5 procent av Patientnämnden Skånes samlade budget.

Exempel på vad avtalet kostar olika skånska kommuner

- Kommun med 15 000 invånare: 4 950 kr/år.
- Kommun med 40 000 invånare: 13 200 kr/år
- Kommun med 100 000 invånare: 33 000 kr/år

Ersättningen till Patientnämnden Skåne är den lägsta i landet, vid sidan om de patientnämnder som inte tar ut avgift eftersom verksamheten är organiserad tillsammans med kommunerna. Sammanställning över övriga patientnämnders debitering till sina kommuner finns nedan under avsnittet ”Ekonomiska konsekvenser och finansiering”.

De skånska avtalen löper över två år och går nästa gång ut den 31 december 2023. De har sex månaders uppsägningstid. Om avtalen inte sägs upp så förlängs de per automatik med två år i taget.

### Ärendeströmningen

Patientnämnden Skåne fick under 2022 in sammanlagt 5 870 synpunkter eller klagomål på hälso- och sjukvården (patientärenden), samt 1 243 förfrågningar om vården som inte hade någon koppling till en personlig upplevelse (informationsärenden).

Trots att den kommunala hälso- och sjukvården står för cirka 25 procent av den samlade hälso- och sjukvården fick patientnämnden under 2022 bara in 84 patientärenden som avser kommunal hälso- och sjukvård, vilket motsvarar 1,4 procent av det totala antalet klagomål.

Under 2022 var det nio skånska kommuner som inte hade något patientärende hos patientnämnden. Två kommuner har inte haft något ärende under de senaste tre åren. Så här har det sett ut de senaste åren, och så ser det ut runt om i landet.

Med tanke på att kommunerna måste ha en patientnämndsverksamhet – eller köpa in tjänsten – och då ersättningen till Region Skånes patientnämnd är låg, vore det mer effektivt och bättre för det kollektiva lärandet om patientnämnden kunde sammanställa analyser och aggregerad statistik som omfattar fler ärenden även från kommunerna. Det pågår därför ett arbete för att informera vårdpersonal och allmänhet om vikten av att se synpunkter och klagomål som något positivt: Mer som tillfällen till förbättring än som bara missnöje med verksamheten.

### **Ekonomiska konsekvenser och finansiering**

Patientnämndens förvaltning har i dag ett avtal som innebär att de skånska kommunerna betalar 33 öre/kommuninvånare, vilket för helåret 2023 motsvarar 470 000 kronor. Uppsägningen av avtalet görs främst för att ersättningen ska ligga mer i nivå med vad patientnämnderna i landet i övrigt ersätts med.

Den genomsnittliga ersättningsnivån i riket låg 2022 på 126 öre/kommuninvånare. De två andra storregionerna i landet, Stockholm och Västra Götaland, debiterade 64 respektive 99 öre/kommuninvånare.

### **Juridisk bedömning**

Samråd med regionjurist har inte bedömts nödvändigt.

### **Miljökonsekvenser**

Ärendet bedöms inte medföra några miljökonsekvenser.

### **Samverkan med berörda fackliga organisationer**

Ingen samverkan eller MBL-förhandling har bedömts nödvändig i ärendet.

### **Uppföljning**

Ärendet ska återrapporteras till patientnämnden senast i september 2023.

Åsa Ekstrand  
Ordförande

Jonas Duveborn  
Förvaltningschef

Datum 2017-10-31

1 (3)

## **AVTAL**

Mellan Region Skåne och X kommun har träffats följande

### **Avtal om patientnämndsverksamhet**

#### § 1

Patientnämnden Skåne åtar sig att åt Kommun bedriva patientnämndsverksamhet i enlighet med den lag (2017:372) om stöd vid klagomål mot hälso- och sjukvården som ersätter lag (1998:1656) om patientnämndsverksamhet mm. och träder i kraft den 1 januari 2018 (prop. 2016/17:122).

Patientnämnden ska bland annat stödja och hjälpa patienter inom den hälso- och sjukvård enligt hälso- och sjukvårdslagen som bedrivs av kommuner eller enligt avtal med kommuner och den allmänna omvårdnad enligt socialtjänstlagen (2001:453) som ges i samband med sådan hälso- och sjukvård. Nämnden ska utifrån synpunkter och klagomål stödja och hjälpa enskilda patienter och bidra till kvalitetsutvecklingen och hög patientsäkerhet i vården genom att hjälpa patienter att få den information de behöver för att kunna ta till vara sina intressen i vården, främja kontakterna mellan patienter och vårdpersonal, hjälpa patienter att vända sig till rätt myndighet samt rapportera iakttagelser och avvikelser av betydelse för patienterna till vårdgivare och vårdenheter.

#### § 2

Patientnämnden Skåne förbinder sig att tillhandahålla och bekosta den patientnämndsinformation i form av broschyrer som ska finnas tillgänglig för allmänheten hos Kommunen. Kommunen ska se till att dess invånare och berörda verksamheter i Kommunen samt dess personal, inklusive verksamheter enligt avtal, får information om Patientnämndens verksamhet, såväl genom spridning av ovan nämnda broschyrer som genom information på Kommunens webbsida eller motsvarande samt i den allmänna kommuninformation som kan förekomma. Information om Patientnämnden får utöver detta även ske på annat sätt.

## § 3

Kommunen och dess organ samt tjänstemän ska vara Patientnämnden Skåne behjälplig i sin handläggning av ärenden. Kommunen och dess organ samt tjänstemän ska snarast och utan kostnad ge nämnden den information och de svar som begärs och som nämnden behöver för att fullgöra sina uppgifter. Detta gäller även de privata aktörer som bedriver hälso- och sjukvård enligt avtal med Kommunen.

## § 4

Patientnämnden Skåne ska till Kommunen årligen eller efter begäran redovisa de ärenden som nämnden erhållit för handläggning i avidentifierat skick vad gäller anmälnaren. Kommunen ska informera Patientnämnden om de åtgärder som vidtagits eller planeras vidtas i Kommunen för att förhindra upprepning av det inträffade som föranlett ärendet.

## § 5

Parterna ska utse var sin kontaktperson med ansvar för detta avtal. När part byter kontaktperson eller kontaktuppgifter ska detta skriftligen meddelas den andra parten.

## § 6

Detta avtal ersätter tidigare avtal och gäller fr.o.m. 2018-01-01 t.o.m. 2019-12-31. Om avtalet inte sagts upp av endera parten senast sex (6) månader före avtalstidens utgång förlängs avtalet med perioder om två (2) år i taget med likalydande uppsägningstid.

Avtalet kan även under vissa omständigheter sägas upp i förtid enligt § 8. Uppsägning ska ske skriftligen.

## § 7

Kommunen ska ersätta Patientnämnden Skåne för dess åtaganden enligt avtalet. Ersättningen utgörs av ett fast pris per kommuninvånare och ska erläggas, efter anmodan, den 31 juli varje år, baserat på invånarantalet den 1 januari samma år.

Ersättningen per kommuninvånare för 2018 uppgår till 0,28 kr (28 öre). Ersättningen räknas årligen upp med föregående års årsmedeltal för landstingsprisindex (LPIK), som fastställs av Sveriges kommuner och landsting (SKL) och publiceras av SKL i mars varje år. Uppräkningen görs exklusive läkemedelskostnader, med föregående års ersättning som utgångspunkt.

Exempel: Ersättningen per kommuninvånare för år 2019 kommer således att fastställas genom att 2018 års ersättning om 0,28 kr uppräknas mot av SKL fastställt LPIK för 2018. Ersättningen efter uppräkning multipliceras sedan med antalet kommuninvånare per den 1 januari 2019. Beloppet ska, efter anmodan, erläggas till Patientnämnden Skåne senast den 31 juli 2019.

## § 8

Uppkommer under avtalsperioden för endera parten väsentliga förändringar i förutsättningarna för avtalet, exempelvis ändringar i lagstiftningen, är vardera part berättigad att begära omförhandling av avtalet som är direkt påkallad härav. Begäran om omförhandling ska framställas skriftligen. Om parterna inte nått en överenskommelse inom en (1) månad från begäran har den part som framställt begäran, oaktat vad som framgår av § 6, rätt att säga upp avtalet i förtid med 12 månaders uppsägningstid. Uppsägning ska göras skriftligen och uppsägningstiden löper från det att den andra parten mottog uppsägningen. Ärenden som aktualiserats och inte hinner slutföras under uppsägningstiden ska fullföljas av Patientnämnden.

## § 9

Avtalet ska tolkas och tillämpas i enlighet med svensk rätt. Tvist i anledning av avtalet ska i första hand lösas genom överläggning mellan Patientnämnden Skåne och Kommunen och om så är behövligt därefter avgöras av allmän domstol.

Avtalet har upprättats i två exemplar varav parterna har tagit var sitt.

Kristianstad 2017-10-31  
För Patientnämnden Skåne

.....  
För X kommun

NN  
Ordförande

.....

4





Hälsa- och omsorgsförvaltningen  
Helena Ståhl  
0479 - 52 84 08  
Förvaltningschef

## Delegationsbeslut

Dnr.

Nummer enligt delegationsordningen: HON 1.5.7 Yttrande till tillsynsmyndighet

### Delegationsbeslut, Yttrande till tillsynsmyndighet

#### Sammanfattning

Efter inspektion från IVO på vård och omsorgsboende i Osby kommun har hälsa och omsorgsförvaltningen sammanställt svar kring de områden IVO haft synpunkter på i sin tillsyn. Hälsa och omsorgsnämndens ordförande och vice ordförande har delegation på att fatta beslut kring yttrande till tillsynsmyndighet såsom exempelvis IVO.

#### Beslut

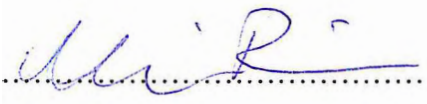
Hälsa och omsorgsnämndens ordförande och vice ordförande beslutar att godkänna förvaltningens svar till IVO efter tillsyn på vård och omsorgsboende.

Delegatens underskrift

Namnförtydligande

Jimmy Ekborg

**Delegatens underskrift**



**Namnförtydligande**

Maria Reimer

---

**Besöksadress** Västra Storgatan 35  
**Postadress** Kommunstyrelseförvaltning  
283 80 Osby

**Telefon** 0479-52 80 00 vx  
**Fax** 0479-52 52 81 86  
**E-post** kommun@osby.se

**Hemsida** [www.osby.se](http://www.osby.se)  
**Organisationsnr** 212000-0902    **Bankgiro** 281-6809



## Tillsyn av medicinsk vård och behandling för särskilda boenden för äldre

Detta formulär är utformat för vårdgivarens/huvudmannens redovisning av åtgärder med anledning av det beslut med begäran om återredovisning som Inspektionen för vård och omsorg (IVO) fattat i tillsynen av kommunens särskilda boenden för äldre (SÄBO). Redovisningen kommer att utgöra underlag för IVO:s fortsatta bedömning i ärendet.

IVO önskar att ni fyller i formuläret elektroniskt via bifogad länk i aktuellt mejl. Om ni väljer att lämna uppgifter i detta Wordformulär kan ni skicka det med e-post till IVO via e-postadressen: [registrator@ivo.se](mailto:registrator@ivo.se) eller via ordinarie postgång till den IVO adress som framgår av beslutet. Vid kontakt med IVO ange IVO:s diarienummer som finns på beslutet.

Vid eventuella frågor om formuläret kontakta IVO via: [tillsyn.mitt@ivo.se](mailto:tillsyn.mitt@ivo.se)

### Hantering av personuppgifter

IVO behandlar personuppgifter såsom namn och funktion på den/de personer som är uppgiftslämnare. Uppgifterna används för att kommunicera med tillsynsobjektet och utreda ärendet. IVO behandlar även personuppgifter för att kunna fullfölja sitt ansvar att planera och genomföra tillsyn med utgångspunkt i egna riskanalyser samt för att utgöra underlag för årliga sammanställningar. Behandlingen är nödvändig som ett led i IVO:s myndighetsutövning och för att utföra en uppgift av viktigt allmänt intresse. Så här behandlar IVO personuppgifter.

Vilken kommun redovisar

**Osby kommun**

---

IVO:s diarienummer i beslutet

3.5.1-33952/2022

---

Vårdgivarens/kommunens diarienummer 2022-00107

**Uppge vilka brister som kommunen kommer att redovisa åtgärder för, utifrån IVO:s beslut i tillsynen**

- Den personal som gör medicinska bedömningar har inte tillräcklig kompetens för arbetsuppgiften
- Den personal som gör medicinska bedömningar behärskar inte det svenska språket i tillräcklig omfattning
- Dokumentationen sker inte enligt gällande regelverk
- Det finns inte en kontinuitet i personalgruppen som främjar en god vård
- Läkemedelshandlingen sker inte på ett patientsäkert sätt
- Vården i livets slutskede sker inte enligt gällande regelverk

På följande sidor i formuläret redovisar ni åtgärder för de brister som ni kryssat för ovan. Övriga sidor som rör redovisning av ovanstående brister som ni inte kryssat för lämnas tomma. I slutet av formuläret finns frågor som IVO vill att ni fyller i som handlar om övriga eventuella brister samt signering av vem/vilka som har fyllt i formuläret.

## Brist: Den personal som gör medicinska bedömningar har inte tillräcklig kompetens för arbetsuppgiften

I Osby kommun konstaterar IVO att personal som gör medicinska bedömningar har inte tillräcklig kompetens för arbetsuppgiften. I IVO:s bedömning beskrivs upplevelsen att den personal som är närmst vårdtagaren har mindre kompetens att göra bedömningar.

I kommunen har en stor andel av den fast anställda personalen utbildning till undersköterska. Sjuksköterskorna upplevde att detta förekom mest på sommaren då det var fler vikarier i verksamheten.

Hur stor andel av vård- och omsorgspersonalen på SÄBO i er kommun hade en undersköterskeutbildning under 2022?

- 0-25 procent
- 26-50 procent
- 51-75 procent
- 76-100 procent
- Kan ej ta fram detta underlag

Redovisa de eventuella åtgärder som vidtagits för att komma till rätta med ovanstående brist

### Förbättrad introduktion

Introduktionsmaterialet har förbättrats för den personal som är vikarie med viss utbildning eller är utan utbildning inom omvårdnad. Tyngdpunkten ligger på att personal ska kunna se förändringar i hälsotillstånd. De ska veta när sjuksköterska ska tillkallas. Sjuksköterskan gör bedömningar utifrån de parametrar som framkommer efter tillsyn eller samtal med omvårdnadspersonal. Under introduktion uppmanas alltid personal att ringa vid minsta osäkerhet.

### Ökat antal bredvidgångsdagar

Kommunen har ökat antalet dagar för bredvidgång för att de som är nya ska känna sig säkra i hur enheternas arbete fungerar

### Fortbildning inom Visam

Fortbildning för visam-instruktörer i sjuksköterskegruppen har skett under våren.

**Redovisa uppgifter om när vidtagna åtgärder genomförts**

Introduktionsmaterialet har bearbetats under året och kommer att införas under vår och sommar 2023.

Enhetschefer har följt upp och kommer att följa upp personer som nyintroduceras för att se till att de ska få goda möjligheter för bredvidgång.

**Redovisa hur och när effekten av vidtagna åtgärder kommer att följas upp****Utvärdering till sommarvikarier**

Efter sommaren kommer en enkät att skickas ut till de som vikarierat under sommaren. Här kommer att ställas frågor kring tillräckliga kunskaper vid omvårdnad och tillräcklig bredvidgång.

**Utvärdering till sjuksköterskor**

Efter sommaren kommer en enkät att skickas ut till de sjuksköterskor som jobbat under sommaren. Här kommer att ställas frågor kring omvårdnadspersonalens kunskaper och förmåga att tolka och beskriva situationer.

**Redovisa de eventuella åtgärder som planeras för att komma till rätta med ovanstående brist****NVP kommer att införas**

Under våren har arbete påbörjats med införande av NVP (Nationell vårdplan för palliativ vård). Omvårdnadspersonal kommer att få utbildning under hösten för att kunna utföra symtomkontroll enligt checklista vid vård i livets slut. Denna insats förväntas öka omvårdnadspersonalens möjligheter att se förändringar i tillstånd hos vårdtagarna.

**Rapporteringsstöd för omvårdnadspersonalen**

Visam-instruktörer kommer påbörja utveckling av rapporteringsstöd för omvårdnadspersonal vid förändrade hälsotillstånd hos vårdtagaren.

Redovisa uppgifter om när eventuella planerade åtgärder kommer att genomföras

NVP kommer att införas under hösten 2023.

Rapporteringsstöd för omvårdnadspersonal kommer att tas fram under hösten 2023 och sedan införas 2024.

Redovisa hur och när effekter av eventuella planerade åtgärder kommer att följas upp

**NVP**

NVP kommer att följas upp hösten 2024 genom att gruppen som arbetar med NVP följer upp checklistan, hur den fungerar som ett användbart stöd.

**Rapporteringsstöd för omvårdnadspersonalen**

Rapporteringsstöd för omvårdnadspersonal kommer att följas upp hösten 2024. Visam-instruktörer följer upp om rapporteringsstödet fungerar och hur det kan utvecklas för att vara ett användbart stöd.

## **Brist: Den personal som gör medicinska bedömningar behärskar inte det svenska språket i tillräcklig omfattning**

I granskning av Osby kommun konstaterar IVO att en del av kompetensbristen avser att vård- och omsorgspersonal har otillräckliga kunskaper i svenska språket. Språkkunskaper och förmåga att kommunicera både muntligt och skriftligt är en förutsättning för patientsäkerheten. Det finns också en risk att information mellan olika yrkeskategorier missuppfattas eller förvanskas.

Redovisa de eventuella åtgärder som vidtagits för att komma till rätta med ovanstående brist

### **Språk-kontroller vid anställning**

Enhetschefer som upplever att personer som eventuellt ska anställas med bristande språkkunskaper får som uppgift att läsa en genomförandeplan. Personen får sedan beskriva vad hen läst och hur personen skulle vårdat utifrån planen. Detta ger en extra kontroll på läsförståelse och kunskap i språk. Enhetschefer kan även hänvisa till Af och språkpraktik om personen har ett otillräckligt språk. Då får både individ och verksamhet större möjlighet att testa språkkunskaper i praktiken.

### **Språkombud**

Verksamheten har utbildat språkombud som används i verksamheten vid introduktion, praktik och på utbildningsplatser. I samarbete med VO-C (vård- och omsorgscollege) utbildas språkombud som har till uppgift att stötta handledare och grupper där vikarier eller studenter har språksvårigheter. Språkombuden har verktyg för att öka förståelsen av språkutveckling och hur verksamheten kan dra nytta av allas språkkompetens och se brister där övning eller förtydligande behöver göras.



Redovisa uppgifter om när vidtagna åtgärder genomförts

### **Språk-kontroller vid anställning**

Denna metod har använts sedan förra sommaren för enhetschefer i säbo. Den kommer även att föras vidare till övrig verksamhet.

### **Språkombud**

Verksamheten har idag fyra språkombud men kommer att utbilda fler under 2023.

Redovisa hur och när effekten av vidtagna åtgärder kommer att följas upp

### **Språk-kontroller vid anställning**

Efter varje sommarperiod görs utvärdering av semestervikarier. Här lyfts även ämnen som språksvårigheter. Enhetschefer lyfter frågan på apt.

Varje medarbetare uppmanas att höra av sig till sin chef om de upplever att språket brister hos någon ny anställd. Ses detta som ett hinder i verksamheten kan språkpraktik vara en möjlighet till fortsatt arbete. Personer lär sig yrket och språket bäst genom att vara i verksamheterna. I Osby kommun arbetar vi för att skapa en trygg och patientsäker vård. För att kunna möta förutsättningar även med vårdtagare från andra länder är det en förutsättning att vi ha anställd personal som kan flera språk.

### **Språkombud**

När fler språkombud är utbildade kommer verksamheten att ha gemensamma träffar för dessa individer så att de kan ta hjälp av varandra för att vidareutveckla arbetet tillsammans. Träffar kommer att hållas våren 2024

Redovisa de eventuella åtgärder som planeras för att komma till rätta med ovanstående brist

### **Utbildning för chefer**

Under hösten kommer alla chefer att gå utbildning genom VO-C:s regi som heter fem nycklar till en språkutvecklande arbetsplats. Utbildningen ska ge chefer ökad förståelse för vad som leder till språkutveckling på arbetsplatsen och insikt i vad det innebär att lära sig ett nytt språk som vuxen, samt konkreta verktyg för att kunna påbörja och följa upp det språkutvecklande arbetet.

### **Säkerställa information**

Utifrån det som framkommer vid IVO:s granskning är det viktigt att sjuksköterskor säkerställer att information som lämnats är korrekt mottaget. Under våren kommer sjuksköterskor att vid osäkerhet i informationsöverföring uppmana all personal där språksvaghet upplevs att återberätta vad som sagts. Känner sig sjuksköterskan fortfarande osäker ges information även till annan medarbetare på enheten. Det måste vara säkerställt att sjuksköterskan förvissas sig om att mottagaren förstår vad som ska utföras. Om inte detta känns tryggt ska ett hembesök av sjuksköterska utföras.

### **Ta del av socialstyrelsens underlag för bedömning och utveckling av språkförmåga i äldreomsorgen**

Socialstyrelsen har tagit fram ett stöd för att underlätta för verksamheter inom äldreomsorgen att bedöma om personalen har tillräcklig språkförmåga för de aktuella arbetsuppgifterna. Stödet ska användas som ett underlag att bedöma språkförmåga hos personalen.

Redovisa uppgifter om när eventuella planerade åtgärder kommer att genomföras

### **Utbildning för chefer**

Utbildning för chefer är planerad till hösten 2023

### **Säkerställa information**

Enhetschefer för HSL-personal följer upp hur sjuksköterskor har upplevt kring information ut till personal i verksamheter i organisationen.

Områdeschef och MAS följer upp avvikelser för att kartlägga om orsaker till avvikelser handlar om informationsbrister.

### **Ta del av socialstyrelsens underlag för bedömning och utveckling av språkförmåga i äldreomsorgen**

Under hösten 2023 kommer materialet som framtagits av socialstyrelsen anpassas till Osby kommuns förutsättningar. Rutiner och modeller kommer att tas fram för hur stödet kan användas i exempelvis rekryteringsprocesser.

Redovisa hur och när effekten av eventuella planerade åtgärder kommer att följas upp

### **Utbildning för chefer**

Under hösten 2024 kommer utvärdering att ske för att inventera hur både språkbud och chefer kan utveckla arbetsplatser som är språkutvecklande och hur vi kan möta vårdtagare som finns i våra verksamheter på bästa sätt utifrån både behov av insatser omvårdnad och språk.

### **Säkerställa information**

Under hösten kommer MAS och områdeschef att följa upp från enhetschefer hur information upplevts under sommaren. Avvikelser kommer att sammanställas. Ställning kommer att tas om aktuella åtgärder är tillräckliga eller om fler åtgärder behöver införas.

**Ta del av socialstyrelsens underlag för bedömning och utveckling av språkförmåga i äldreomsorgen**

Under hösten 2024 kommer underlaget som tagits fram kring språkförmåga med Osby kommuns anpassningar att utvärderas av anställande chefer och verksamhet.

## Brist: Dokumentationen sker inte enligt gällande regelverk

Osby kommun fick ingen kritik eller behövde göra åtgärder kring dokumentation.

Redovisa de eventuella åtgärder som vidtagits för att komma till rätta med ovanstående brist

Redovisa uppgifter om när vidtagna åtgärder genomförts

Redovisa hur och när effekten av vidtagna åtgärder kommer att följas upp

Redovisa de eventuella åtgärder som planeras för att komma till rätta med ovanstående brist

Redovisa uppgifter om när eventuella planerade åtgärder kommer att genomföras

Redovisa hur och när effekten av eventuella planerade åtgärder kommer att följas upp

## **Brist: Det finns inte en kontinuitet i personalgruppen som främjar en god vård**

Osby kommun fick ingen kritik eller behövde göra åtgärder kring dokumentation.

Redovisa de eventuella åtgärder som vidtagits för att komma till rätta med ovanstående brist

Redovisa uppgifter om när vidtagna åtgärder genomförts

Redovisa hur och när effekten av vidtagna åtgärder kommer att följas upp

Redovisa de eventuella åtgärder som planeras för att komma till rätta med ovanstående brist

Redovisa uppgifter om när eventuella planerade åtgärder kommer att genomföras

Redovisa hur och när effekten av eventuella planerade åtgärder kommer att följas upp

## **Brist: Läkemedelshanteringen sker inte på ett patientsäkert sätt**

IVO:s tillsyn visar att läkemedelshanteringen i Osbys kommun inte sker på ett patientsäkert sätt.

Bristerna avser delegering och läkemedelsgenomgång.

IVO:s granskning visar att delegerad personal inte läser läkemedelslistan innan de överlämnar läkemedel.

IVO har konstaterat att det saknas dokumenterade läkemedelsgenomgångar i hälso- och sjukvårdsjournalerna.

Redovisa de eventuella åtgärder som vidtagits för att komma till rätta med ovanstående brist

### **Brister i delegering.**

Ledningsgruppen har fått information om bristen som framkommit. Chefer för sjuksköterskeorganisationen har fått i uppdrag att ta fram handlingsplan för att förbättra arbetet kring delegationer.

### **Brister i läkemedelsgenomgång**

Information kring läkemedelsgenomgångar har givits till chefer och sjuksköterskor. Det framkommer då att enkla genomgångar utförs men sökordet har inte funnits i dåvarande verksamhetssystem när journaler granskats.

Vid lokala regelbundna samverkansmöten med vårdcentralerna har IVO:s beslut delgivits. Diskussion har förts kring åtgärder för att komma tillrätta med brister i läkemedelsgenomgångar. VC har en ökad läkarmedverkan sen ht-22. Tvärprofessionella läkemedelsgenomgångar utförs också regelbundet.

**Redovisa uppgifter om när vidtagna åtgärder genomförts**

Kring brister i delegering är information och uppdrag till enhetschefer utlämnat.

Kring läkemedelsgenomgångar är information lämnat under mars 2023.

**Redovisa hur och när effekten av vidtagna åtgärder kommer att följas upp****Brister i delegering**

Enhetschefer har tagit fram en handlingsplan för åtgärder kring delegering som planeras att utföras. Se vidare på planerade åtgärder

**Brister i läkemedelsgenomgång**

Detta kommer att följas upp i dokumentationsgranskning som utförs i verksamhetens interna kontroll.



---

Redovisa de eventuella åtgärder som planeras för att komma till rätta med ovanstående brist

**Planerade åtgärder kring delegationer.**

All ordinarie personal som får förnyad delegation ska som komplement till webbutbildningen ta del av en fysisk utbildning. Under utbildningen kommer lokala förutsättningar att beskrivas och vikten av att innan överlämning se på läkemedelslistan så att antal tabletter eller ordination av läkemedel stämmer överens med det som överlämnas.

Informera på sjuksköterskors apt om att de vid omdelegering för överlämning av läkemedel är extra noga att poängtera vikten av att titta på läkemedelsordination innan överlämning.

Ett årshjul ska skapas för sjuksköterskors där de ska göras stickprov på delegerad personal. Stickprovet innebär att sjuksköterska följer med omvårdnadspersonal vid medicinöverlämning och ser så att rutin för överlämning följs.

**Planerade åtgärder kring läkemedelsgenomgångar**

Vid varje nyinflyttad vårdtagare på vård och omsorgsboende ska en enkel läkemedelsgenomgång erbjudas inom en månad. För att få detta till stånd kommer checklisten som används vid nyinflyttningar revideras. En ny uppgift på checklisten, med läkemedelsgenomgång samt årlig uppföljning ska utföras av omvårdnadsansvarig sjuksköterska.

Information kommer att lämnas på apt för sjuksköterskor om uppdatering av checklista och tillvägagångssättet kring denna

Systemadministratörer för verksamhetssystemet kommer att lägga in KVÅ-koder för att både enkla och tvärprofessionella läkemedelsgenomgångar ska kunna dokumenteras.

---

Redovisa uppgifter om när eventuella planerade åtgärder kommer att genomföras

Planerade uppgifter kring delegering kommer att utföras under hösten 2023

Planerade uppgifter kring läkemedelsgenomgång och checklista kommer att utföras under våren 2023

Redovisa hur och när effekten av eventuella planerade åtgärder kommer att följas upp

### **Delegationer**

Enhetschef för sjuksköterskor följer upp årligen hur stickprov från årshjul utförts och vad resultatet beskrivs från sjuksköterskor våren 2024.

### **Läkemedelsgenomgångar**

Under Våren 2024 kommer statistik att tas fram på antalet läkemedelsgenomgångar som är genomförda på vård och omsorgsboende.

## **Brist: Vården i livets slutskede sker inte enligt gällande regelverk**

Osby kommun fick ingen kritik eller behövde göra åtgärder kring dokumentation.

Redovisa de eventuella åtgärder som vidtagits för att komma till rätta med ovanstående brist

Redovisa uppgifter om när vidtagna åtgärder genomförts

Redovisa hur och när effekten av vidtagna åtgärder kommer att följas upp

Redovisa de eventuella åtgärder som planeras för att komma till rätta med ovanstående brist

Redovisa uppgifter om när eventuella planerade åtgärder kommer att genomföras

Redovisa hur och när effekten av eventuella planerade åtgärder kommer att följas upp

## Övriga identifierade brister

Har kommunen identifierat andra brister inom de områden som ingått i tillsynen som ni vill redovisa?

Ja

Nej (om nej hoppa till sista sidan för signering)

Redovisa vilka brister ni identifierat

Redovisa de eventuella åtgärder som vidtagits för att komma till rätta med ovanstående brist

Redovisa uppgifter om när vidtagna åtgärder genomförts

Redovisa hur och när effekten av vidtagna åtgärder kommer att följas upp

Redovisa de eventuella åtgärder som planeras för att komma till rätta med ovanstående brist

Redovisa uppgifter om när eventuella planerade åtgärder kommer att genomföras

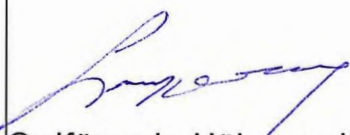
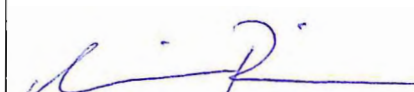
Redovisa hur och när effekten av eventuella planerade åtgärder kommer att följas upp

## Kontrollera att alla uppgifter är ifyllda

Kontrollera att alla redovisade uppgifter är korrekta och att inget saknas. Skicka sedan svaren till [registrator@ivo.se](mailto:registrator@ivo.se) eller via ordinarie postgång till den IVO adress som framgår av beslutet. Vid kontakt med IVO ange IVO:s diarienummer som anges på beslutet.

*Glöm inte att fylla i namn och funktion på uppgiftslämnaren nedan.*

### Namn och funktion på uppgiftslämnare

 Ordförande Hälsa- och omsorgsnämnden Jimmy Ekborg
 Vice ordförande Hälsa- och omsorgsnämnden Maria Reimer

### Datum för inrapportering

230503
--------

**Statistik över tagna beslut enligt delegationsordning  
inom Hälsa och omsorgsnämnden**

<b>Ärende</b>	<b>2023</b>		
	<b>April</b>		
	<b>Bifall</b>	<b>Avslag</b>	<b>Ej till.</b>
Hemtjänst- service	9	0	0
Hemtjänst – personlig omvårdnad	9	0	0
Matdistribution	3	0	0
Trygghetslarm	8	0	0
Avlösning i hemmet	1	0	0
Trygg hemgång	3	0	0
Vård- och omsorgsboende	3	0	0
Parboende/Medboende	0	0	0
Beslut enligt 4 kap 1 § SoL	0	1	0
Korttidsvistelse SoL	7	0	0
Plats i dagverksamhet	0	0	0
Kontaktperson	0	0	0
<b>Summa</b>	<b>43</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Ledsagning

<b>LSS SoL/Socialpsykiatri</b>	<b>April</b>		
	<b>Bifall</b>	<b>Avslag</b>	<b>Ej till.</b>
Boendestöd	4	1	2
Kontaktperson	1	1	0
Sysselsättning	1	0	1
Placering enl 4 kap 1 § SP	4	0	0
Bostad särskild service	0	0	0
<b>Summa</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

**LSS**

<b>Ärende</b>	<b>April</b>		
	<b>Bifall</b>	<b>Avslag</b>	<b>Ej till.</b>
Biträde av personlig assistent	0	0	0
Ledsagarservice	0	0	0
Biträde av kontaktperson	1	0	0
Avlösarservice i hemmet	0	0	0
Korttidsvistelse utanför hemmet	2	0	0
Korttidstillsyn för skolungdom över 12 år utanför egna hemmet i LSS, anslutning till skoldag samt under lov	0	0	0
Beslut om boende med särskild service för barn och ungdom	0	0	0
Boende inom kommunen med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad för vuxna	0	0	0
Beslut om boende utanför kommunen med särskild service för vuxna	0	0	0
Daglig verksamhet inom kommunen för personer i yrkesverksam ålder som saknar förvärvsarbete	3	0	0
<b>Summa</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Fördelning: Beslutsdatum

Framställt: 2023-05-04 13:03

Beställd av: Caroline Ståhl

Anledning: Delegationsbeslut LSS SoL april 2023

Urval:

Beslutsdatum	Ärendetyp	Beslutsfattare	Beslut	Organisation ärende
<b>Beslutsform</b>				
2023-04-04	Socialpsykiatri	Karlsson, Alexandra	Boendestöd SP	LSSFN Biståndsenheten
Ej tillämpligt				
2023-04-05	Socialpsykiatri	Karlsson, Alexandra	Sysselsättning SP	LSSFN Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-13	Socialpsykiatri	Olofsson, Tina	Boendestöd SP	LSSFN Biståndsenheten
Avslag				
2023-04-19	Socialpsykiatri	Olofsson, Tina	Boendestöd SP	LSSFN Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-20	Socialpsykiatri	HOO/IU/Ordf	Placering enl 4 kap 1 § SP	LSSFN Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-20	Socialpsykiatri	Karlsson, Alexandra	Kontaktperson SP	LSSFN Biståndsenheten
Bifall				

Fördelning: Beslutsdatum

Framställt: 2023-05-04 13:03

Beställd av: Caroline Ståhl

Anledning: Delegationsbeslut LSS SoL april 2023

Urval:

Beslutsdatum	Ärendetyp	Beslutsfattare	Beslut	Organisation ärende
<b>Beslutsform</b>				
2023-04-20	Socialpsykiatri	Karlsson, Alexandra	Boendestöd SP	LSSFN Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-21	Socialpsykiatri	Karlsson, Alexandra	Kontaktperson SP	LSSFN Biståndsenheten
Avslag				
2023-04-21	Socialpsykiatri	HOO/IU/Ordf	Placering enl 4 kap 1 § SP	LSSFN Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-21	Socialpsykiatri	HOO/IU/Ordf	Placering enl 4 kap 1 § SP	LSSFN Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-21	Socialpsykiatri	HOO/IU/Ordf	Placering enl 4 kap 1 § SP	LSSFN Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-24	Socialpsykiatri	Karlsson, Alexandra	Sysselsättning SP	LSSFN Biståndsenheten
Ej tillämpligt				



Fördelning: Beslutsdatum

Framställt: 2023-05-04 13:03

Beställd av: Caroline Ståhl

Anledning: Delegationsbeslut LSS SoL april 2023

Urval:

Beslutsdatum	Ärendetyp	Beslutsfattare	Beslut	Organisation ärende	
<b>Beslutsform</b>					
2023-04-24	Socialpsykiatri	Karlsson, Alexandra	Boendestöd SP	LSSFN Biståndsenheten	
Ej tillämpligt					
2023-04-26	Socialpsykiatri	Olofsson, Tina	Boendestöd SP	LSSFN Biståndsenheten	
Bifall					
2023-04-27	Socialpsykiatri	Karlsson, Alexandra	Boendestöd SP	LSSFN Biståndsenheten	
Bifall					
				<b>Antal beslut:</b>	<b>15</b>

Fördelning: Beslutsdatum

Framställd: 2023-05-04 13:02

Beställd av: Caroline Ståhl

Anledning: Delegationsbeslut LSS PA-SFB april 2023

Urval:

Beslutsdatum	Ärendetyp	Beslutsfattare	Beslut	Organisation ärende
Beslutsform				
2023-04-06	LSS	Serrano-Lindqvist, Patricia	LSS 9:10 Daglig verksamhet	LSSFN Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-11	LSS	Olofsson, Tina	LSS 9:4 Kontaktperson	LSSFN Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-13	LSS	Olofsson, Tina	LSS 9:10 Daglig verksamhet	LSSFN Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-18	LSS	Serrano-Lindqvist, Patricia	LSS 9:6 Korttidsboende	LSSFN Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-19	LSS	Olofsson, Tina	LSS 9:6 Korttidsboende	LSSFN Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-20	LSS	Olofsson, Tina	LSS 9:10 Daglig verksamhet	LSSFN Biståndsenheten
Bifall				

Osby kommun

Delegationsbeslut

Sida 2(2)

Fördelning: Beslutsdatum

Framställd: 2023-05-04 13:02

Beställd av: Caroline Ståhl

Anledning: Delegationsbeslut LSS PA-SFB april 2023

Urval:

---

Antal beslut:

6

Fördelning: Beslutsdatum

Framställd: 2023-05-04 12:55

Beställd av: Caroline Ståhl

Anledning: Delegatinsbeslut april 2023 ÄO

Urval:

Beslutsdatum	Ärendetyp	Beslutsfattare	Beslut	Organisation ärende
<b>Beslutsform</b>				
2023-04-03	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Korttidsvistelse SoL	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-04	Äldreomsorg	Ördén, Marie	Hemtjänst - Personlig omvårdnad	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-04	Äldreomsorg	Ördén, Marie	Hemtjänst - Service	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-04	Äldreomsorg	Ördén, Marie	Korttidsvistelse SoL	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-04	Äldreomsorg	Ördén, Marie	Återkommande korttidsvistelse (växelvård)	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-04	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Hemtjänst - Service	ÄO Biståndsenheten

Fördelning: Beslutsdatum

Framställd: 2023-05-04 12:55

Beställd av: Caroline Ståhl

Anledning: Delegatinsbeslut april 2023 ÄO

Urval:

Beslutsdatum	Ärendetyp	Beslutsfattare	Beslut	Organisation ärende
Beslutsform				
Bifall				
2023-04-04	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Avlösning i hemmet upp till 16 timmar	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-05	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Hemtjänst - Personlig omvårdnad	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-05	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Hemtjänst - Service	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-11	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Matdistribution	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-11	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Hemtjänst - Service	ÄO Biståndsenheten
Bifall				

Fördelning: Beslutsdatum

Framställd: 2023-05-04 12:55

Beställd av: Caroline Ståhl

Anledning: Delegatinsbeslut april 2023 ÄO

Urval:

Beslutsdatum	Ärendetyp	Beslutsfattare	Beslut	Organisation ärende
Beslutsform				
2023-04-11	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Hemtjänst - Personlig omvårdnad	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-11	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Trygghetslarm	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-11	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Trygg hemgång	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-11	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Trygghetslarm	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-12	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Hemtjänst - Personlig omvårdnad	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-12	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Hemtjänst - Personlig omvårdnad	ÄO Biståndsenheten

Fördelning: Beslutsdatum

Framställd: 2023-05-04 12:55

Beställd av: Caroline Ståhl

Anledning: Delegatinsbeslut april 2023 ÄO

Urval:

Beslutsdatum	Ärendetyp	Beslutsfattare	Beslut	Organisation ärende
Beslutsform				
Bifall				
2023-04-12	Äldreomsorg	Nilsson, Jeanette	Hemtjänst - Personlig omvårdnad	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-13	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Hemtjänst - Personlig omvårdnad	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-13	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Hemtjänst - Service	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-13	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Hemtjänst - Service	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-17	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Trygghetslarm	ÄO Biståndsenheten
Bifall				

Fördelning: Beslutsdatum

Framställd: 2023-05-04 12:55

Beställd av: Caroline Ståhl

Anledning: Delegatinsbeslut april 2023 ÄO

Urval:

Beslutsdatum	Ärendetyp	Beslutsfattare	Beslut	Organisation ärende
<b>Beslutsform</b>				
2023-04-17	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Hemtjänst - Service	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-17	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Hemtjänst - Personlig omvårdnad	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-17	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Trygghetslarm	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-18	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Hemtjänst - Personlig omvårdnad	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-18	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Korttidsvistelse SoL	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-18	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Trygghetslarm	ÄO Biståndsenheten



Fördelning: Beslutsdatum

Framställd: 2023-05-04 12:55

Beställd av: Caroline Ståhl

Anledning: Delegatinsbeslut april 2023 ÄO

Urval:

Beslutsdatum	Ärendetyp	Beslutsfattare	Beslut	Organisation ärende
Beslutsform				
Bifall				
2023-04-18	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Matdistribution	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-20	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Vård- och omsorgsboende	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-20	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Trygghetslarm	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-20	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Matdistribution	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-20	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Hemtjänst - Service	ÄO Biståndsenheten
Bifall				
2023-04-24	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Trygg hemgång	ÄO Biståndsenheten

Fördelning: Beslutsdatum

Framställd: 2023-05-04 12:55

Beställd av: Caroline Ståhl

Anledning: Delegatinsbeslut april 2023 ÄO

Urval:

Beslutsdatum	Ärendetyp	Beslutsfattare	Beslut	Organisation ärende
<b>Beslutsform</b>				
<b>Bifall</b>				
2023-04-24	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Trygg hemgång	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-25	Äldreomsorg	Ördén, Marie	Trygghetslarm	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-25	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Korttidsvistelse SoL	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-26	Äldreomsorg	Ördén, Marie	Ledsagare SoL	ÄO Biståndsenheten
<b>Avslag</b>				
2023-04-26	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Vård- och omsorgsboende	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-26	Äldreomsorg	Österberg, Emma	Trygghetslarm	ÄO Biståndsenheten

Fördelning: Beslutsdatum

Framställd: 2023-05-04 12:55

Beställd av: Caroline Ståhl

Anledning: Delegatinsbeslut april 2023 ÄO

Urval:

Beslutsdatum	Ärendetyp	Beslutsfattare	Beslut	Organisation ärende
<b>Beslutsform</b>				
<b>Bifall</b>				
2023-04-27	Äldreomsorg	Nilsson, Ulrika	Korttidsvistelse SoL	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-28	Äldreomsorg	Ördén, Marie	Vård- och omsorgsboende	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-28	Äldreomsorg	Ördén, Marie	Hemtjänst - Service	ÄO Biståndsenheten
<b>Bifall</b>				
2023-04-28	Äldreomsorg	Ördén, Marie	Korttidsvistelse SoL	ÄO Biståndsenheten
				Antal beslut: 44

# Anmälda delegationsbeslut

---

Hälsa- och omsorgsnämnden, Hälsa- och omsorgsnämnden 2023-05-25

---

Delegationsordning	Dokumentid	Diariernr	Datum	Beskrivning	Handläggare
	1666	202300110	2023-04-27	Delegationsbeslut, Utrangering av madrasser	Helena Ståhl
	1701	202300122	2023-05-10	Delegationsbeslut, Arkivombud för Hälsa och	Helena Ståhl

5

**Från:** Numanspahic, Mensur  
**Skickat:** den 29 april 2023 11:21  
**Till:** Halsaochvalfardsnamn  
**Kopia:** Sturesson, Linda; Sahlin, Elin  
**Ämne:** VB: Inspektionsmeddelande från Arbetsmiljöverket för ärende 2023/019992  
**Bifogade filer:** Inspektionsmeddelande.pdf

Kan du diarieföra detta Caroline?

Vänliga hälsningar

**Mensur Numanspahic**

Områdeschef  
Stab Hälsa o Omsorg  
Hälsa o Omsorg  
Osby Kommun  
283 80 Osby  
0479 - 52 82 28  
Växel: 0479 - 52 80 00

[mensur.numanspahic@osby.se](mailto:mensur.numanspahic@osby.se)

[www.osby.se](http://www.osby.se)

[Så här hanterar Osby kommun personuppgifter.](#)



**Från:** [Helene.Gardebrink@av.se](mailto:Helene.Gardebrink@av.se) <[Helene.Gardebrink@av.se](mailto:Helene.Gardebrink@av.se)>

**Skickat:** den 28 april 2023 09:42

**Till:** Numanspahic, Mensur <[mensur.numanspahic@osby.se](mailto:mensur.numanspahic@osby.se)>; Sturesson, Linda <[linda.sturesson@osby.se](mailto:linda.sturesson@osby.se)>; Sahlin, Elin <[elin.sahlin@osby.se](mailto:elin.sahlin@osby.se)>

**Ämne:** Inspektionsmeddelande från Arbetsmiljöverket för ärende 2023/019992

Här kommer ett inspektionsmeddelande från vårt besök hos er, se bifogat dokument. Ett inspektionsmeddelande är en uppmaning till er att åtgärda de brister och förebygga de risker som upptäcktes vid inspektionen. Kraven är ställda utifrån Arbetsmiljöverkets tillämpning av gällande arbetsmiljöregler.

Om ni inte vidtar åtgärder kan vi besluta om ett föreläggande eller förbud.

Läs mer om oss på [www.av.se](http://www.av.se)

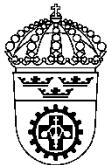
Heléne Gårdebrink

**Arbetsmiljöverket**  
Enheten för region syd  
Box 9082

171 09 Solna  
Växel: 010-730 90 00  
Direkt: 010-730 9815  
[Arbetsmiljoverket@av.se](mailto:Arbetsmiljoverket@av.se)  
[www.av.se](http://www.av.se)

*Vår vision: Ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet*

Behandling av personuppgifter. Arbetsmiljöverket är personuppgiftsansvarig för behandlingen av personuppgifter i myndighetens e-postkommunikation. Arbetsmiljöverket behandlar personuppgifter i inkommande och utgående e-post för att uppfylla myndighetens skyldighet att vara tillgänglig för kontakter med enskilda samt för att registrera och arkivera allmänna handlingar. Uppgifterna kan därutöver komma att behandlas för de olika ändamål som meddelandet ger upphov till. För ytterligare information om Arbetsmiljöverkets behandling och dina rättigheter som registrerad, vänligen gå till: [www.av.se](http://www.av.se).



Avdelningen för inspektion  
Heléne Gårdebrink,  
010-730 98 15  
arbetsmiljoverket@av.se

OSBY KOMMUN  
283 80 OSBY

## Resultatet av inspektionen 20 april 2023

Ert organisationsnummer: 212000-0902  
Arbetsställe: DAGVERKSAMHET KUBEN  
Besöksplats: Ambo Återvinning  
Industrigatan 7, OSBY  
Besöksdatum: 20 april 2023  
Deltagare i inspektionen: Mensur Numanspahic, områdeschef  
Linda Stuesson, Enhetschef  
Elin Sahlin, Huvudskyddsombud  
Sinisa Vukovac, arbetsmiljöinspektör  
Heléne Gårdebrink, arbetsmiljöinspektör

Vi var hos er den 20 april 2023 och inspekterade ert arbetsmiljöarbete. Vid inspektionen såg vi en del som fungerade bra, men vi hittade också en del som ni behöver förbättra. I det här inspektionsmeddelandet redovisar vi de brister vi såg och de krav vi nu ställer.

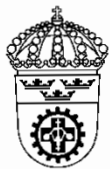
### Ni ska skicka ett svar till oss

Skicka ert svar till oss genom e-post till [arbetsmiljoverket@av.se](mailto:arbetsmiljoverket@av.se) eller till angiven postadress i sidfoten sidan 1 senast **den 18 augusti 2023**. Beskriv hur ni har uppfyllt kraven, och hur skyddsombud och arbetstagare har varit delaktiga i detta.

Ert svar bör vara underskrivet av skyddsombudet så att vi kan se att skyddsombudet har läst det. Skriv vår beteckning 2023/019992 i svaret.

Reglerna om att vi har rätt att få den information som vi behöver för vår tillsyn finns i 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.





### **Arbetsgivaren har alltid ansvaret för arbetsmiljön**

Ni som arbetsgivare ska göra det som behövs för att ingen av era arbetstagare skadar sig eller blir sjuk på grund av arbetet. Reglerna om detta finns i 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Ert ansvar för arbetsmiljön gäller även under tiden ni har på er att åtgärda bristerna.

### **Brister och krav**

#### **Brist 1: Undersökning, riskbedömning och handlingsplan**

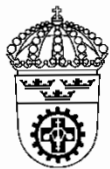
Ni har inte tillräckligt undersökt de fysiska, organisatoriska och sociala arbetsförhållandena i er verksamhet och bedömt riskerna för att era arbetstagare och sysselsatta brukare ska drabbas av ohälsa och olycksfall i arbetet. Vid inspektionen beskrev ni att ni har rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet och genomför flera olika undersökningar av arbetsmiljön, men eventuellt undersöker ni inte alla era arbetsmiljöförhållanden med nuvarande metoder.

Ni har inte dokumenterat alla de risker som ni funnit och som kan vara aktuella utifrån de arbetsmoment som ni utför i verksamheten. Er riskbedömning omfattar inte samtliga förekommande arbetsmoment inklusive funktionskontroll av el, demonteringsarbetet som är under avveckling och kommande arbetsmoment kopplade till biltvätt. Ni har inte bedömt de risker som kan förekomma där, exempelvis elrisker, kemiska risker, risker vid användning av arbetsutrustning, maskiner och verktyg, buller, belysning, belastningsergonomi eller de risker som kan vara förknippade med de transporter ni gör på väg eller vid kontanthantering i butik. Ni har inte bedömt riskernas allvarlighet eller dokumenterat de åtgärder som vidtagits eller handlingsplaner där det framgår när åtgärder ska vidtas, vem som ska se till att det görs eller när resultatet ska kontrolleras.

Om ni inte undersöker arbetsmiljön regelbundet och systematiskt, och utifrån undersökningarna bedömer riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet, finns det risk för att faktorer som kan orsaka ohälsa hos arbetstagare inte uppmärksammas och att förebyggande åtgärder inte vidtas. Det kan finnas risker som ni inte känner till, felbedömer eller inte åtgärdar. Det kan leda till att arbetstagare blir sjuka eller skadar sig i arbetet.

#### **Uppllysning och råd:**

Ni kan undersöka arbetsmiljön på flera sätt, till exempel genom mätningar, enkäter, intervjuer, medarbetarsamtal, skyddsronder och arbetsplatsträffar. Metoderna som används kan behöva vara flera för att undersöka ett arbetsmiljöförhållande och inkludera alla arbetstagare som berörs. Åtgärder ska i första hand syfta till att ta bort riskerna. Om det inte går är det viktigt att minska riskerna så mycket det går, till exempel genom att organisera arbetet på



ett annat sätt, bygga in riskkällan eller ta fram särskilda instruktioner och rutiner.

**Krav:**

**1.1** Ni ska redovisa en skriftlig riskbedömning, utifrån de undersökningar ni redan genomfört eller behöver genomföra, avseende alla de arbetsmiljöförhållanden som kan innebära en risk för era arbetstagare och sysselsatta brukare i de arbetsmoment som ingår i verksamheten. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt och av den ska det framgå vilka riskerna är och om de är allvarliga eller inte. Riskbedömningen ska minst omfatta:

- Eventuell kvarvarande demontering,
- biltvätt/bilvård,
- funktionskontroll av el,
- arbete med ljuskoppar,
- arbete med maskiner och handhållna verktyg,
- transporter på väg och
- arbete i kassa och butik, inklusive kontanthantering.

Utifrån resultatet av riskbedömningen ska ni vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. De åtgärder som ni inte genomför omedelbart ska ni föra in i en skriftlig handlingsplan. Handlingsplanen ska redovisas till arbetsmiljöverket. Av handlingsplanen ska framgå:

- när åtgärderna ska vara genomförda,
- vem som ska se till att åtgärderna genomförs,
- när resultatet av genomförda åtgärder ska kontrolleras.

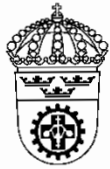
Se 8 och 10 §§ AFS 2001:1.

**Vad kan hända om ni inte åtgärdar bristerna?**

Det här inspektionsmeddelandet är en uppmaning till er att åtgärda de brister och risker som vi såg vid inspektionen. Kraven är ställda utifrån vår tillämpning av arbetsmiljöreglerna. Om ni inte åtgärdar bristerna och riskerna kan vi komma att besluta om ett föreläggande eller förbud.

**Vad är föreläggande och förbud?**

Ett föreläggande är ett beslut av en myndighet som innebär att den som beslutet gäller ska genomföra en viss åtgärd. Ett föreläggande kan förenas med vite, vilket betyder att den som inte följer föreläggandet kan tvingas betala en summa pengar.



Ett förbud är ett beslut av en myndighet som innebär att den som beslutet gäller inte får lov att göra en viss handling. Ett förbud kan förenas med vite, vilket betyder att den som inte följer förbudet kan tvingas betala en summa pengar.

**Läs mer om arbetsmiljö och reglerna på [av.se](https://av.se)**

Läs gärna mer om oss och om arbetsmiljöreglerna på vår webbplats [av.se](https://av.se). Där kan ni också hämta arbetsmiljölagen och våra föreskrifter.

Har ni frågor går det bra att kontakta oss.

Heléne Gårdebrink  
arbetsmiljöinspektör

**Kopia till**

[mensur.numanspahic@osby.se](mailto:mensur.numanspahic@osby.se)  
[linda.sturesson@osby.se](mailto:linda.sturesson@osby.se)  
[elin.sahlin@osby.se](mailto:elin.sahlin@osby.se)

6

Hälsa- och omsorgsförvaltningen  
Gunnar Elvingsson  
0479 - 52 81 61  
Controller

Beslutsinstans: Hälsa och omsorgsnämnden

## Budgetuppföljning för april 2023

Dnr HON 0.4.2 2023-00002

### Förslag till beslut

Hälsa- och omsorgsförvaltningen föreslår Hälsa-och omsorgsnämnden

- att godkänna budgetuppföljningen efter april månad med en prognos på – 1 663 tkr.
- att ge förvaltningen i uppdrag att genomföra åtgärder, alternativt lämna förslag på åtgärder, för att komma till rätta med den negativa budgetavvikelsen.

### Sammanfattning av ärendet

Hälsa och omsorgsförvaltningen har tagit fram en budgetuppföljning efter april månad.

Budgetramen har utökats med 2 941 tkr då budget för friskvårdsbidrag och färdtjänst har överförts från kommunstyrelseförvaltningen.

Prognosen visar en negativ budgetavvikelse på ca – 1 700 tkr vilket är + 1 900 tkr bättre än efter mars månad då helårsprognosen visade – 3 600 tkr.

Förbättringen beror på ökade statsbidrag efter positiva besked från Socialstyrelsen samt ökade hyresintäkter för gruppboende jämfört föregående prognos. Förbättringen i prognosen beror också på lägre personalkostnader bl a för Rehab och sjuksköterskeorganisationen.

Återstående underskott för personalkostnader kompenseras till viss del av återhållsamhet med övriga kostnader (material, utbildning mm)

Åskande om ramtillskott motsvarande 1 100 tkr relaterat till volymökning på Lindhem har ännu inte behandlats av kommunstyrelsen.



I uppföljningen redovisas åtgärdsplan för att komma till rätta med underskottet. Ytterligare åtgärder behöver tas fram i dialog mellan förvaltning och nämnd.

### **Barnkonsekvensanalys**

Ärendet handlar om nämndens ekonomiska rapportering och berör inte barn.

### **Finansiering**

Inte aktuellt.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse, hälsa och omsorgsförvaltningen, 2023-05-10

Rapport, ekonomisk uppföljning för april månad, hälsa och omsorgsnämnden.

### **Beslutet ska skickas till**

Kommunstyrelsen

Förvaltningschef Helena Ståhl

Controller Gunnar Elvingsson

Helena Ståhl  
Förvaltningschef hälsa och  
omsorg

Gunnar Elvingsson  
Controller

# Uppföljning april 2023

---

Hälsa och omsorgsnämnden

## Innehållsförteckning

UPPFÖLJNING .....	3
DRIFTREDOVISNING .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
INVESTERINGSREDOVISNING .....	7



# UPPFÖLJNING

## Driftredovisning

Belopp i tkr	Budget perioden	Utfall perioden	Avvikelse period	Budget helår	Prognos helår	Avvikelse helår
<b>Verksamhetsområde</b>						
Nämnd, KPR, RFFH	281	226	55	842	856	-14
Gemensamma verksamheter	-670	-7 757	7 087	-3 217	-4 988	1 771
Äldreomsorg	70 114	72 865	-2 751	212 514	214 635	-2 121
Insatser till personer med funktionsvariation	20 426	20 872	-446	63 600	64 908	-1 308
Boendestöd/psykiatri	2 758	2 654	104	10 244	10 235	9
<b>Resultat</b>	<b>92 909</b>	<b>88 860</b>	<b>4 049</b>	<b>283 983</b>	<b>285 646</b>	<b>-1 663</b>

## Övergripande kommentarer

Hälsa och omsorgsnämnden visar totalt i prognosen efter april en helårsavvikelse mot budget på - 1 663 tkr. Det är en förbättring med ca 1 900 tkr sedan föregående månad.

På intäktsidan beräknas statsbidragen inom äldreomsorgen att bli ca 1 800 tkr högre än budget.

Den negativa avvikelsen för kostnader är till övervägande del kopplad till äldreomsorgens personalkostnader. Kostnader för överskjutande semester, behov av extra insatser p g a vårdtyngd övertid/fyllnadstid samt sjuklön har varit på en nivå under årets första tertial som inte ryms inte inom befintlig budget.

Underskottet för personalkostnader kompenseras till viss del av återhållsamhet med övriga kostnader (material, utbildning mm) som då beräknas ge en positiv avvikelse på helåret.

## Kommentarer till helårsavvikelser

### Nämnd, KPR, RFFH och gemensamma verksamheter

Helårsprognosen för dessa verksamheter visar en positiv budgetavvikelse på + 1 757 tkr.

Statsbidragen beräknas bli ca 1 800 tkr högre baserat på föregående års utfall samt den information som hittills finns om årets statsbidrag.

På kostnadssidan finns ett mindre underskott på - 64 tkr kopplat till överskjutande semesterdagar som har bokförts i februari månad.

## Äldreomsorg

Äldreomsorgens helårsprognos är ett underskott mot budget på - 2 121 tkr.

Prognosen för personalkostnader ligger över budget. Kostnader för överskjutande semester, behov av extra insatser p g a vårdtyngd övertid/fyllnadstid samt sjuklön har varit på en nivå under årets första tertial som inte ryms inte inom befintlig budget. Risker finns även framåt att extrapersonal kommer att behövas vid kortvarig hög vårdtyngd.

Ett budgeterat belopp på 1 100 tkr avser ett ramtillskott för volymökning som ännu inte är behandlat av kommunstyrelsen. Detta bidrar också till den negativa avvikelsen.

Återhållsamhet med övriga kostnader ger beräknat överskott på i prognosen.

Sett till äldreomsorgens verksamhetsområden så är prognosen att hemtjänsten totalt håller budget medan vård och omsorgsboende visar underskott på ca - 2 900 tkr.

## Insatser till personer med funktionsvariation

Prognosen är en negativ budgetavvikelse på - 1 308 tkr.

Orsaken är lägre bidrag för personlig assistans från Försäkringskassan då ett omfattande ärende avslutades vid årsskiftet.

Kostnadssidan håller i stort sett budget. Budgetåtgärden med att avveckla av gruppboenden på V Storgatan följer planen.

## Socialpsykiatri

Helårsprognosen för området Socialpsykiatri är + 9 tkr. Ett förväntat överskott i föregående månads prognos är nu borttaget beroende på att en placering som gjordes i mitten av mars kommer att förlängas över sommaren. Det finns en del osäkerhet kring denna placering, risken finns att den förlängs även efter sommaren.

## Kommentar till periodavvikelse

Periodavvikelsen är + 4 049 tkr vilket avviker betydligt från prognosen på - 1 663 tkr.

### Gemensamma verksamheter (periodavvikelse + 7 087 tkr)

En stor del av statsbidragen för äldreomsorg har utbetalats till kommunen för hela året och finns med i periodutfallet.

### Äldreomsorg (periodavvikelse - 2 751 tkr)

Prognosen för helåret ligger lågt i förhållande till utfallet efter april. Beslutade åtgärder (anpassning inom hemtjänsten, indragning av tjänsten aktivitetssamordnare mm) har haft en del kostnader under första kvartalet men bortfaller sedan under resten av året.

### Insatser till personer med funktionsvariation (periodavvikelse - 446 tkr)

Periodavvikelsen påverkas av att beslutade åtgärder (stängning av gruppboende V:a Storgatan) har haft kostnader under början av året men som bortfaller under resten av året. Periodavvikelsen påverkas också av eftersläpning i kostnadsfaktureringen från Försäkringskassan för personlig assistans.

### Boendestöd/psykiatri (periodavvikelse 104 tkr)

Periodavvikelsen är bättre än och helårsprognosen. Placeringskostnaderna kommer att öka under resterande del av året.

## Förslag på åtgärder till avvikelser

### Åtgärder inräknade i prognosen

Åtgärd	Ansvarelig för genomförande	Åtgärd slutförd	Planerad ekonomisk effekt 2023	Planerad ekonomisk effekt 2024
Omstrukturering LSS V Storgatan	Områdeschef stöd och omsorg	2023-04-01	2 625	3 500
Omstrukturering LSS-korttidsvistelse	Områdeschef stöd och omsorg	2023-02-01	1 100	1 200
Omstrukturering hemtjänst	Områdeschef stöd och omsorg	2023-02-13	990	1 080
Anpassad personalresurs serviceboende	Områdeschef stöd och omsorg	2023-01-01	100	100
Aktivitetssamordnare indragning	Områdeschef hälsa och boende	2023-04-30	320	480
Omstrukturering BF SH	Områdeschef hälsa och boende	2023-02-13	450	540
Ökad nivå statsbidrag	Områdeschef hälsa och boende	2023-05-01	1800	

Avslut hyreskontrakt gruppbostad	Förvaltningschef	20203-09-01	200	599
Analys taxeintäkt	Områdeschef stöd och omsorg	2023-04-01	250	250
<b>Summa</b>			<b>7 835</b>	<b>7 749</b>

### Åtgärder ej inräknade i prognosen

Åtgärd	Ansvarig för genomförande	Åtgärd slutförd	Planerad ekonomisk effekt 2023	Planerad ekonomisk effekt 2024
Avslut hyreskontrakt lokal V Storgatan	Förvaltningschef	2023-12-31	160	638
Ökad följsamhet till årsarbetsavtal och åtgärds paket	Förvaltningschef	2023-09-30	200	
Begära kompensation hos KS för volymökning Lindhem	Förvaltningschef	2023-06-01	1 100	
Ytterligare behov av åtgärder i dialog med förvaltning och nämnd alt ökat statsbidrag	Förvaltningschef	2023-06-01	500	
<b>Summa</b>			<b>1 960</b>	<b>638</b>

### Avvikelse per verksamhetsområde

Verksamhetsområde	Februari	Mars	April	Maj	Augusti	Septemb er	Oktober	Novemb er
Nämnd, KPR, RFFH	-36	-36	-14					
Gemensamma verksamheter	936	999	1 771					
Äldreomsorg	-2 378	-3 414	-2 121					
Insatser f personer med funktionsvariation	-694	-1 798	-1 308					
Boendestöd/psykiatri	863	676	9					
<b>Summa</b>	<b>-1 309</b>	<b>-3 573</b>	<b>-1 663</b>					

Skillnaden mellan mars- och aprilprognosen är en förbättring med + 1910 tkr.

#### Gemensamma verksamheter

Prognosen för intäkter i form av statsbidrag har ökat efter positiva besked från Socialstyrelsen.

#### Äldreomsorg

Den förbättrade prognosen beror främst på lägre personalkostnader för rehab- och sjuksköterskeorganisationerna där bl a sjukfrånvaro och Vab inte ersatts.

#### Insatser för personer med funktionsvariation

Prognosförändringen beror på ökade intäkter för avgifter och hyror som varit för lågt satt i tidigare prognos.

#### Boendestöd/psykiatri

Försämringen i prognosen beror på ökade placeringskostnader.

## Nyckeltal

### Uppföljning personalkostnader

Belopp i tkr	jan	feb	mars	april	m a j	ju ni	juli	aug	sep	okt	nov	dec	Totalt
Budgeterade personalkostnader 2023	20 476	19 913	19 381	19 636									79 406
Redovisade personalkostnader 2023	21 553	21 970	19 996	19 998									83 517
Avvikelse	-1 077	-2 057	-615	-362									-4 111

### Särskilt boende

	jan	feb	mar s	april	maj	juni	juli	aug	sep	okt	nov	dec	Snitt/månad
Antal aktuella 2023	164	162	162	165									163
Antal aktuella 2022	153	153	161	164	160	165	165	161	164	164	163	165	162
Lediga rum 2023	4	3	6	3									4
Lediga rum 2022	0	0	4	1	5	0	0	4	0	2	2	1	2
Väntelista 2023	15	14	13	14									14
Väntelista 2022	24	20	16	10	11	15	17	14	14	13	10	11	15
varav i ordinärt boende	13	13	13	12									13
varav i korttidsboende	2	1	0	1									1
Betalningsansvar 2023	0	0	0	0									
Betalningsansvar 2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Antal på korttid	14	13	9	10									12

### Hemtjänst antal timmar

	jan	feb	mar s	april	maj	juni	juli	aug	sep	okt	nov	dec	Snitt/månad
Budgeterat 2023	6 770	6 115	6 770	6 552									6 552
Utfört 2023	6 345	5 825	6 376	6 192									6 185
Differens 2023	-425	-290	-394	-360									
Budgeterat 2022	6 758	6 104	6 758	6 540	6 758	6 540	6 758	6 758	6 540	6 758	6 540	6 758	6 631
Utfört 2022	6 832	6 252	7 134	6 858	6 819	6 562	6 690	6 411	6 536	6 647	6 548	6 431	6 643
Differens 2022	74	148	376	318	61	22	-68	-347	-4	-111	8	-327	13

## LSS och LASS

Personlig assistans	jan	feb	mar s	april	maj	juni	juli	aug	sep	okt	nov	dec	Snitt/månad
Antal 2023	16	16	16	16									16
Varav LSS	5	5	5	5									5
Antal 2022	19	19	19	19	18	18	18	18	18	17	17	17	18
Varav LSS	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Utförda timmar 2023	1 45 9	1 42 7	1 43 4	1 45 0									1 443
Utförda timmar 2022	1 67 2	1 52 7	1 65 7	1 60 5	1 66 5	1 59 2	1 74 8	1 69 0	1 60 7	1 14 1	1 11 8	1 04 5	1 506
<b>Boende</b>													
Antal 2023	36	35	35	34									35
Antal 2022	32	32	32	32	32	32	32	32	33	35	36	36	33
Varav i annan kommun	1	1	1	1									1
<b>Daglig verksamhet</b>													
Antal 2023	70	70	70	70									70
Antal 2022	69	69	69	70	71	71	71	72	72	72	72	70	71

## Placeringsdygn och kostnad psykiatriplaceringar

	jan	febr	mars	april	maj	juni	juli	aug	sept	okt	nov	dec	Snitt
<b>Dygn 2023</b>	279	246	264	270									265
<b>Dygn 2022</b>	248	224	248	240	248	240	217	260	270	279	270	279	252
<b>Kostnad 2023 tkr</b>	754	642	711	737									711
<b>Kostnad 2022 tkr</b>	689	622	689	667	689	667	601	694	710	734	715	726	684

## INVESTERINGSREDOVISNING

Projekt nr	Namn	Budget helår	Redovisat	Prognos helår	Avvikelse, prognos jmf med budget	Klart (tidpunkt)
1710	Arbets tekniska hjälpmedel	500	109	500	0	Dec 2023
	<b>Totalt</b>	<b>500</b>	<b>109</b>	<b>500</b>	<b>0</b>	

7

Hälsa- och omsorgsförvaltningen  
Mensur Numanspahic  
0479 - 52 82 28  
Områdeschef

Beslutsinstans:

## Fast omsorgskontakt, vägledning från Socialstyrelsen

Dnr HON 7.3.0 2023-00119

### Förslag till beslut

Hälsa- och omsorgsförvaltningen föreslår Hälsa-och omsorgsnämnden

Att utifrån vägledningen från Socialstyrelsen fortsätta med planering och implementering av fast omsorgskontakt inom hemtjänsten samt vid september månads sammanträde redovisa för nämnden hur detta arbete har förskridit.

### Beslutsmotivering

Klicka eller tryck här för att ange text.

### Sammanfattning av ärendet

Den 1 juni 2022 trädde förändringen i Socialtjänstlagen gällande fast omsorgskontakt inom hemtjänsten att gälla. Under hösten 2022 informerades dåvarande Hälsa och omsorgsnämnden kring föreskriftens syfte och intentioner. Nämnden fattade beslut om att ge förvaltningen i uppdrag att i avvaktan på vägledning från Socialstyrelsen informera personal, vårdtagare / anhöriga och allmänheten i övrigt vad fast omsorgskontakt innebär. I slutet av april kom vägledningen från Socialstyrelsen vilket öppnar möjligheter att fortsätta med planering och implementering av denna föreskrift.

### Barnkonsekvensanalys

Inga barn påverkas av detta beslut.

### Finansiering

Åtgärder kring fast omsorgskontakt ska rymmas inom tilldelad budgetram.



### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse Fast omsorgkontakt, vägledning från Socialstyrelsen  
daterad 2023-05-08

Presentation Informationsmaterial-verksamhetsansvariga; framtagen av  
Socialstyrelsen

### **Beslutet ska skickas till**

Förvaltningschef

Områdeschef

Enhetscheferna inom hemtjänsten

Chef  
Titel

Mensur Numanspahic  
Områdeschef



# **Fast omsorgskontakt i hemtjänsten – information till utförare**

**För genomgång av fast omsorgskontakt med utförare av hemtjänst.**

Framtaget av Socialstyrelsen 2023

# Syftet med den här presentationen

Att informera om

- Mål och syfte med fast omsorgskontakt enligt SoL.
- Lokala rutiner för arbetet med fast omsorgskontakt (befintliga eller kommande).
- Vad den som utför hemtjänst kan göra för att målen ska uppfyllas.
- Vilket stöd som finns för att planera och implementera bestämmelsen om fast omsorgskontakt så att målen uppnås.

# Vad är skillnaden jämfört med kontaktperson/kontaktman?

- Funktionen fast omsorgskontakt är reglerad i socialtjänstlagen.
- Alla med hemtjänst ska erbjudas fast omsorgskontakt. (det är huvudregeln)
- Målen är reglerade i lag.
- Fast omsorgskontakt ska arbeta nära den enskilde, utföra hemtjänstinsatser – det är inte en administrativ funktion.
- Bara den som får använda titeln undersköterska får vara fast omsorgskontakt, för att säkerställa rätt kompetens.



# Syftet med regleringen



Att det ska bli mer enhetligt och jämlikt över landet.

Att hemtjänstutförare ska ha ett tydligt mandat att utveckla.  
rollen som fast omsorgskontakt

# Alla som har hemtjänst ska erbjudas fast omsorgskontakt

- om det inte är uppenbarligen obehövt

- Huvudregeln är att fast omsorgskontakt alltid ska erbjudas.
- Utrymmet för att göra undantag är mycket begränsat.
- Individens egen syn på behovet behöver beaktas.
- Exempel på när fast omsorgskontakt inte behöver utses kan vara om en person endast har trygghetslarm eller hjälp med inköp.
- Det är inte typen eller mängden av insatser som ska avgöra.
- Om personen har kognitiv nedsättning eller litet socialt nätverk kan fast omsorgskontakt behövas.

# Målet är att fast omsorgskontakt ska tillgodose den enskildes behov av

- Trygghet
- Kontinuitet
- Individanpassad omsorg
- Samordning

Alla som utför hemtjänstinsatser behöver vara delaktiga.

Schemaläggning och planering behöver anpassas efter målen.



**Trygghet**



**Kontinuitet**



**Individ-  
anpassning**



**Samordning**

# Hemtjänstutföraren ska utveckla rollen som fast omsorgskontakt

- Utföraren som känner den enskilde och personalen har troligen bäst förutsättningar att utse vem som ska vara fast omsorgskontakt.
- Utföraren ska utforma den fasta omsorgskontaktens roll och arbetsuppgifter med vägledning av de mål och syften som anges i bestämmelsen.
- Skapa förutsättningar för omsorgskontaktens arbete.
- Socialstyrelsens vägledning kan vara ett stöd i arbetet.

# Förutsättningar för trygghet och kontinuitet



## En god relation är grunden för trygghet

När omsorgskontakten känner den enskilde finns större möjlighet att upptäcka förändringar i hälsotillstånd och att kontakta andra professioner när det behövs

## Tydlig information och förutsägbarhet skapar trygghet.

Ge information på ett sätt som den enskilde förstår

Säkerställ att personen som har hemtjänst och eventuella anhöriga vet

- vad fast omsorgskontakt är
- hur man når omsorgskontakten
- att man kan byta omsorgskontakt om relationen inte fungerar

Fast omsorgskontakt är en trygghet även för anhöriga.



# Förutsättningar för trygghet och kontinuitet



Prioritera kontinuitet vid schemaläggning och planering t ex genom att

- planera så att omsorgskontakten kan gå ofta till den enskilde
- ha små, geografiskt avgränsade arbetslag
- ha en strategi för att hantera sjukfrånvaro och annan ledighet, t.ex. genom att ha resurspersonal som täcker upp vid frånvaro, vice omsorgskontakt

Minska personalomsättning och behålla kompetens

- främja friska arbetsplatser för lägre sjukfrånvaro
- färre visstidsanställningar
- förstärk det som upplevs som meningsfullt i arbetet

# Förutsättningar för individanpassning



Den fasta omsorgskontakten behöver ha visst utrymme för att anpassa stödet efter den enskildes behov och situation.

Omsorgskontakten kan planera genomförandet tillsammans med den enskilde för den närmaste tiden.

Omsorgskontakten kan tillsammans med den enskilde upprätta och följa upp genomförandeplan.

Arbets sättet IBIC kan vara ett stöd för att anpassa stödet efter individens behov.

# Förutsättningar för samordning



Omsorgskontakten kan inte ensam tillgodose behov av samordning.

Det kan vara många olika personer att samordna insatserna med :

- kollegorna inom arbetslaget
- sjuksköterska och annan legitimerad personal
- schemaläggare och administrativ personal i verksamheten
- anhöriga

Ge omsorgskontakten tydliga kontaktvägar – vem ska man kontakta och när

Fast omsorgskontakten kan ha en viktig roll

- i teamarbete
- vid upprättande av samordnad individuell planering (SIP)
- vid biståndsbedömarens uppföljning av insatserna

Tid för avstämningar, kontakter, handledning osv

# Bara den som får använda titeln undersköterska får vara fast omsorgskontakt

För att dagens omsorgstagare ofta har  
komplexa och omfattande behov

Kompetens behövs för att omsorgen ska  
vara trygg och säker

Undersköterska är skyddad yrkestitel fr om  
1 juli 2023. Finns övergångsregler



# Vad innebär det att titeln blir skyddad?

Från den 1 juli 2023 måste du ha bevis om skyddad.

yrkestitel för att använda titeln undersköterska.

För att få ett bevis behöver du göra en ansökan hos Socialstyrelsens och få den godkänd.

Ansökan kan tidigast göras från och med den 1 juli 2023.

Ansökan görs enklast via Socialstyrelsens e-tjänst.

# Bevis om rätt att använda yrkestiteln undersköterska

- Från och med den 1 juli 2023 ska fast omsorgskontakt ha ett bevis om skyddad yrkestitel som undersköterska.
- Om du är tillsvidareanställd med titeln undersköterska den 1 juli 2023 kan du vara omsorgskontakt och använda titeln undersköterska utan bevis om skyddad yrkestitel, under en övergångsperiod på tio år. En tillsvidareanställning betyder att du är fast anställd på hel- eller deltid.
- För att få ett bevis om skyddad yrkestitel för undersköterska behöver du ansöka om det och få ansökan godkänd av Socialstyrelsen. Du kan ansöka om skyddad yrkestitel tidigast den 1 juli 2023.

# Undantag från kravet på att ha ett bevis om skyddad yrkestitel

- Du som är tillsvidareanställd med titeln undersköterska den 1 juli 2023, får fortsätta använda titeln utan bevis i tio år.
- Du kan behålla titeln även om du byter arbetsplats efter 1 juli.
- Du kan även arbeta som fast omsorgskontakt.
- Efter tio år behöver du ha ett bevis för att få använda titeln undersköterska. Mer information om skyddad yrkestitel finns på [socialstyrelsen.se](https://socialstyrelsen.se)

# Strategiskt stöd behövs för att uppnå målen

- Kommunens och utförarens styrdokument behöver ha fokus på kontinuitet, trygghet, individanpassning och samordning
- Rutiner som beskriver omsorgskontaktens roll och arbetsuppgifter
- Rutiner för
  - koordinatörer/planerare/samordnarens uppdrag, med fokus på kontinuitet och möjlighet till justeringar utifrån brukaren
  - tvärprofessionellt teamarbete med hälso- och sjukvården
- Tydliga avtal till utförare egen och enskild regi
- Det kan vara hjälpsamt att samla viktiga dokument och checklistor i "en verktygslåda" som omsorgskontakten kan använda



# Riktlinjer, krav och rutiner för arbetet med fast omsorgskontakt i vår kommun\*

## Lokala styrdokument

- 
- 
-

# Ytterligare stöd om fast omsorgskontakt



**Meddelande-  
blad**  
Information  
om juridiska  
förutsättningar



**Vägledning**



**Frågor och svar**



**Presentation**  
För personal i hemtjänst



**Refleksions  
frågor**  
För dig som  
arbetar som  
fast omsorgs-  
kontakt



**Film 1**



**Film 2**

**Mer information finns på:  
[www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se)**

8

Hälsa- och omsorgsförvaltningen  
Mensur Numanspahic  
0479 - 52 82 28  
Områdeschef

Beslutsinstans:

## Ej verkställda beslut 2023, kvartal 1

Dnr HON 730 2023-00120

### Förslag till beslut

Hälsa- och omsorgsförvaltningen föreslår Hälsa-och omsorgsnämnden

Godkänna rapport Ej verkställda beslut för kvartal 1 2023 och överlämna informationen till kommunens revisorer och Kommunfullmäktige

### Sammanfattning av ärendet

Beslut enligt socialtjänstlagen (SOL) och lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) ska omedelbart verkställas av kommunen. I de fallen verkställandet dröjt mer än tre månader ska kommunerna rapportera detta till IVO (Inspektionen för vård och omsorg). På samma sätt ska rapportering ske när verkställighet avbrutits och inte kunnat verkställas på nytt inom 3 månader. Kommunerna inkommer med rapporterna kvartalsvis.

Om den enskilde har fått vänta oskäligt länge på att ett beslut ska verkställas har IVO skyldighet att ansöka om utdömmande av särskild avgift hos förvaltningsrätten. Rapportering ska utöver till IVO lämnas även till kommunens revisorer och kommunfullmäktige. Till IVO och kommunens revisorer ska personen det gäller vara identifierbara. Till kommunfullmäktige ska anges vilka typer av bistånd det gäller samt hur lång tid som förflutit från dagen för respektive beslut. Uppgifterna ska vara avidentifierade.

Under 1:a kvartalet 2023 rapporterades 5 beslut som inte kunnat verkställas inom 3 månader alt. haft uppehåll som var längre än 3 månader. Besluten som anmäldes som ej verkställda i 4:e kvartalet 2022 har verkställts under kvartal 1 2023. De besluten som nu är anmälda som ej verkställda är nytillkomna. Fyra beslut handlar om särskilt boende enligt Sol. Det femte beslutet är ledsagning enligt LSS och i detta fall handlar det om uppehåll i verkställigheten som är längre än 3 månader.



### **Barnkonsekvensanalys**

Inga barn påverkas av detta beslut.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse Ej verkställda beslut 2023, kvartal 1

Sammanfattning Ej verkställda ärenden 1:a kvartal 2023

### **Beslutet ska skickas till**

Kommunens revisorer

Kommunfullmäktige

Helena Ståhl, förvaltningschef

Mensur Numanspahic, områdeschef

Handläggare

Titel

Chef

Titel

Förvaltnings

Mensur Numanspahic

Områdeschef

Helena Ståhl

Förvaltningschef

Initialer	Lagrum	Beslutsbenämning	Beslutsdatum	Antalet dagar sedan beslut (t.o.m 23-05-09)	Ny-rapporterad	Åter-rapporterad	Skälet för ej verkställt	Planering
A.J	SOL	Särskilt boende	2023-02-01	97	Ja	Nej	Ej lämplig plats	Bevakas av planeringsgruppen
A.P	Sol	Särskilt boende	2023-02-03	99	Ja	Nej	Tackat nej till erbjuden plats	Bevakas av planeringsgruppen
D.S	Sol	Särskilt boende	2023-01-25	104	Ja	Nej	Tackat nej till erbjuden plats	Bevakas av planeringsgruppen
U.S	Sol	Särskilt boende	2023-02-01	97	Ja	Nej	Tackat nej till erbjuden plats	Bevakas av planeringsgruppen
Z.H	LSS	Ledsagarservice	2023-01-01	128	Ja	Nej	Uppehåll i verkställigheten pga ledsagare slutat.	Rekryteringen pågår