

## Sammanträdande organ

### Tid

Vård- och omsorgsnämnden

**Fredagen den 28 april 2017-04-28 kl. 08:30 OBS!**

### Plats

Vård- och omsorgsförvaltningen,  
Upplandsgatan 2. Lokal: Yngaren 1 & 2

*Kaffe/the och smörgås serveras*

Ärende	Beteckning	Föredragande	Sidnr
1. Upprop			
2. Val av justerare			
3. Fastställande av dagordning			
4. Presentation av 2016 års resultat Kostnad per brukare (KPB)		Natalie Colliander, Ensolution	
5. Redovisning av arbetsmiljöenkät 2016		Matilda Nilhage	
6. Aktuell information från verksamhetschefer			
7. Rapportering av ej verkställda beslut första kvartalet 2017	VON/2017:11	Eva Hersler	3.
8. Redovisning av delegationsbeslut			6.
9. <b>Öppet för allmänheten från klockan 11 med allmänhetens frågestund</b>			
10. Yttrande över motion om äldredag för politiker	VON/2017:14	Matilda Nilhage	8.
11. LS 2 Anmälan om missförhållanden enligt lex Sarah (brist i utförande av insats)	VON/2017:4	William O'Brien	11.
12. LS 4 Anmälan om missförhållanden enligt lex Sarah (utebliven insats)	VON/2017:4	Emma Odén	14.
13. LS 5 Anmälan om missförhållanden enligt lex Sarah (bristande bemötande, bristande dokumentation)	VON/2017:4	Jens Thomsen	17.
14. Verksamhetsberättelse 2016 och verksamhetsplan 2017 för personligt ombud	VON/2015:71, VON/2016:75	Eva Hersler	20.
15. Rekryterings- och kompetensförsörjningsplan 2017	VON/2017:28	Jessica Svärd	33.
16. Meddelanden			50.
<i>Ulrica Truedsson</i> Ordförande			

Ev. förhinder anmäles till Mona Kjellström 0150-578 14 [mona.kjellstrom@katrineholm.se](mailto:mona.kjellstrom@katrineholm.se)



**Av hänsyn till våra allergiker. Kom doftfri!**

**Kommande sammanträdesdagar år 2017**

<b>Enskilt utskott klockan 13.15</b>	<b>Beredning (inför nämnden) klockan 10-12</b>	<b>Nämnd klockan 13.15</b>
11/5	3/5 (ons), 17/5	8/6
15/6	15/6, 17/8	31/8
7/9	24/8, 7/9	28/9
5/10	21/9, 5/10	26/10
9/11	2/11, 16/11	7/12
14/12	14/12	



Vård- och omsorgsnämnden

## Rapportering av ej verkställda beslut första kvartalet 2017

### Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden godkänner rapporteringen av ej verkställda gynnande biståndsbeslut enligt 4 kap 1 § SoL och 9 § LSS.
2. Nämnden godkänner förvaltningens rapporter till Inspektionen för vård och omsorg och revisorerna.
3. Nämnden godkänner nedanstående statistikrapport och överlämnar den kommunfullmäktige.

### Sammanfattning av ärendet

Vård- och omsorgsnämnden ska rapportera alla gynnande nämndbeslut enligt Socialtjänstlagen (SoL) och Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) som inte verkställts inom tre månader för dagen för beslut. Rapport ska ske till Inspektionen för vård och omsorg och revisorerna. En statistikrapport över samma beslut ska lämnas till kommunfullmäktige. Rapportering ska ske en gång per kvartal.

Vid fjärde kvartalets rapportering fanns följande ej verkställda beslut:

Äldreomsorg – särskilt boende 22 (16 kvinnor, 6 män)  
*(varav 11 beslut var verkställda vid rapporteringstillfället – 9 kvinnor och 2 män)*

Omsorg till personer med funktionsnedsättning LSS 6 (1 kvinna, 5 män)  
*(varav 2 beslut var verkställda vid rapporteringstillfället – 1 kvinna och 1 man)*

### Ärendebeskrivning

#### Rapporteringskyldighet

Enligt Socialtjänstlagen (SoL), 16 kap, 6 §, ska vård- och omsorgsnämnden rapportera alla gynnande nämndbeslut enligt 4 kap 1 § SoL, som inte verkställts inom tre månader för dagen för beslut. Rapport ska ske till Inspektionen för vård och omsorg och revisorerna. En statistikrapport över samma beslut ska lämnas till kommunfullmäktige. Rapportering ska ske en gång per kvartal.

Samma rapporteringskyldighet gäller alla gynnande nämndbeslut enligt 9 § Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), som inte verkställts inom tre månader för dagen för beslut.



Inspektionen för vård och omsorg är tillsynsmyndighet. Rapporteringsperioderna är:  
15 mars – 15 april (för första kvartalet)  
15 juni – 31 juli (för andra kvartalet)  
15 september – 15 oktober (för tredje kvartalet)  
15 december – 15 januari (för fjärde kvartalet).

En kommun som inte inom skälig tid tillhandahåller bistånd enligt 4 kap 1 § SoL eller insats enligt LSS 9 §, som någon är berättigad till enligt beslut av kommunen, kan åläggas att betala en särskild avgift. Detsamma gäller om kommunen inte inom skälig tid på nytt tillhandahåller biståndet efter det att verkställigheten avbrutits. Sanktionsavgiften tillfaller staten.

Med hänsyn till sekretessen sker muntlig rapportering till nämnden. Skriftliga rapporter skickas till Inspektionen för vård och omsorg och kommunens revisorer. Till kommunfullmäktige kommer protokollsutdrag med statistik att översändas.

### Statistikrapport första kvartalet 2017

#### Beslut - Äldreomsorg

Ej verkställda gynnande biståndsbeslut enligt 4 kap 1 § SoL avseende äldreomsorg

Särskilt boende	Beslutens ålder/väntetid			Totalt
	3-6 mån	6-12 mån	> 1 år	
Kvinnor	16			16
Män	6			6
<b>Summa</b>	<b>22</b>			<b>22</b>

Upplysning: 11 beslut (9 kvinnor och 2 män) var verkställda vid rapporteringstillfället. 1 kvinna har tackat nej till ett erbjudande.

#### Dagverksamhet/sysselsättning

Kvinnor				0
Män				0
<b>Summa</b>				<b>0</b>

#### Beslut - Omsorg till personer med funktionsnedsättning

Ej verkställda gynnande biståndsbeslut enligt 4 kap 1 § SoL avseende omsorg till personer med funktionsnedsättning

	Beslutens ålder/väntetid			Totalt
	3-6 mån	6-12 mån	> 1 år	
Kvinnor				0
Män				0
<b>Summa</b>				<b>0</b>



Ej verkställda gynnande biståndsbeslut **enligt 9 § LSS** avseende omsorg till personer med funktionsnedsättning

	Beslutens ålder/väntetid			Totalt
	3-6 mån	6-12 mån	> 1 år	
Kvinnor		1*		1
Män	4*	1		5
<b>Summa</b>	<b>4</b>	<b>2</b>		<b>6</b>

*Uppllysning: \*2 beslut var verkställda vid rapporteringstillfället (1 kvinna och 1 man)*

Päivi Kabran  
Förvaltningschef

Eva Hersler  
Chef myndighets- och specialistavdelningen

Beslutet skickas till: IVO, KF, revisorerna, akten



Vård- och omsorgsnämnden

## Redovisning av delegationsbeslut VON 2017-04-28

Vård- och omsorgsnämnden godkänner redovisningen av delegationsbesluten.

### Sammanfattning av ärendet

Redovisas beslut som har fattats med stöd av gällande delegation på nämndens vägnar.

#### Tjänstemannabeslut

<i>Datum, §</i>	<i>Typ av beslut</i>	<i>Beslutande</i>
2017-03-01--31	Bostadsanpassningsbidrag	Handläggare
2017-03-01--31	Färdtjänst/riksfärdtjänst	Handläggare
2017-03-01--31	Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade	Biståndshandläggare
2017-03-01--31	Socialtjänstlagen	Biståndshandläggare
2017-03-08, § 3	Att förordna avdelningschef Eva Hersler att utöver egen tjänst upprätthålla tjänsten som förvaltningschef den 13-19 mars 2017.	Päivi Kabran, förvaltningschef
2017-03-10, § 4	Avslag av begäran om utlämnande av allmän handling – omprövning av personlig assistans enligt LSS	Eva Hersler, Avdelningschef myndighets- och specialistavdelning
2017-03-10, § 5	Avslag av begäran om utlämnande av allmän handling – anmälan om bidragsbrott.	Eva Hersler, Avdelningschef myndighets- och specialistavdelning
2017-04-10, § 6	Att förordna handläggaren av bostadsanpassning för medborgarfunktionen Annica Grann att jämte egen tjänst upprätthålla tjänsten som färdtjänsthandläggare under perioden 2017-05-01--2018-04-30. Förordnandet gäller att ersätta ordinarie färdtjänsthandläggare vid frånvaro.	Pia Aalto, enhetschef medborgarfunktion



<i>Datum, §</i>	<i>Typ av beslut</i>	<i>Beslutande</i>
2017-04-10, § 7	Att förordna administrativ assistent för medborgarfunktionen Sofia Söderberg, att jämte egen tjänst upprätthålla tjänsten som bostadsanpassningshandläggare och färdtjänsthandläggare under perioden 2017-05-01--2018-04-30. Förordnandet gäller att ersätta ordinarie bostadsanpassningshandläggare och färdtjänsthandläggare vid frånvaro i akuta ärenden som inte kan avvakta ordinarie handläggare.	Pia Aalto, enhetschef medborgarfunktion
2017-04-10, § 8	Att förordna handläggaren av färdtjänst för medborgarfunktionen Karin Lindström att jämte egen tjänst upprätthålla tjänsten som bostadsanpassningshandläggare under perioden 2017-05-01--2018-04-30. Förordnandet gäller att ersätta ordinarie bostadsanpassningshandläggare vid frånvaro.	Pia Aalto, enhetschef medborgarfunktion

*Utskottsbeslut*

<i>Datum, §</i>	<i>Typ av beslut</i>	<i>Beslutande</i>
2017-03-09, §§ 10-13	Individbeslut	Enskilda utskottet
2017-04-06, §§ 14-19	Individbeslut	Enskilda utskottet



VÅRD- OCH OMSORGSFÖRVALTNINGEN  
Lednings- och verksamhetsstöd

TJÄNSTEUTLÅTANDE 1 (1)

Datum  
2017-03-23

Vår beteckning  
VON/2017:14 - 719

Vår handläggare  
Matilda Nilhage, utredare

Ert datum

Er beteckning

Vård- och omsorgsnämnden

## Förslag till yttrande över motion "Vi behöver en äldredag för politiker"

### Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden ställer sig bakom förvaltningens yttrande och översänder det som sitt eget till kommunledningsförvaltningen. Nämnden föreslår att motionen bifalls.

### Sammanfattning av ärendet

Vård- och omsorgsnämnden har mottagit en remiss gällande motion med förslag om en äldredag för politiker. I motionen föreslås kommunfullmäktige besluta att genomföra en utbildningsdag "äldredag" för politiker, där dagens och framtidens äldreomsorg beskrivs utifrån behov och möjligheter. Som bakomliggande behov beskrivs i motionen att många och stora reformer genomförts inom äldreomsorgen, vilket påverkat brukares vardag. Behov av att alla politiker får samma verklighetsbild efterfrågas. Vidare efterfrågas ett klagörande av begrepp kring olika boendeformer såsom särskilt boende, vårdboende, servicehus samt trygghetsboende. Motionen är adresserad till kommunfullmäktige och har gått på remiss till vård- och omsorgsnämnden.

### Vård- och omsorgsförvaltningens yttrande

Vård- och omsorgsförvaltningen informerar och utbildar kontinuerligt de egna nämndledamöterna gällande äldre frågor under mandatperioden. Om kommunfullmäktige ser ett behov av kunskapsspridning och information gällande äldre frågor i form av en "äldredag" för politiker, är vård- och omsorgsförvaltningen behjälplig i detta utifrån förvaltningens kompetens och kunskaper kring målgruppen och dess behov. Förslagsvis kan ett ställningstagande gällande kompletterande extern kompetens vara aktuellt.

### Ärendets handlingar

- Remiss: Motion till kommunfullmäktige "Vi behöver en äldredag för politiker"

Päivi Kabran  
Förvaltningschef

Matilda Nilhage  
Utredare

Beslutet skickas till: Kommunledningsförvaltningen, akten





KOMMUNLEDNINGSFÖRVALTNINGEN  
Kommunstyrelsens kansli

Vår handläggare  
Per Johansson

KATRINESHOLM KOMMUN	
Vård- och omsorgsnämnden	
2017-02-08	
Handläggare	2017:189
Diarienummer	VON / 2017:14
Diarienummer	719

Missiv

1 (1)

Datum  
2017-02-07

Vår beteckning  
KS/2016:459

Ert datum

Er beteckning

Kopia: VON ordf, VON, LGR, OC L&V-stöd

## Motion "Vi behöver en äldredag för politiker"

Joha Frondelius (KD) och Marian Loley (KD) har överlämnat en motion till kommunfullmäktige med rubriken "Vi behöver en äldredag för politiker". Motionärerna yrkar på att kommunfullmäktige ska besluta om att genomföra en utbildningsdag, "äldre-dag", för politiker där dagens och framtidens äldreomsorg beskrivs utifrån behov och möjligheter.

Kommunledningsförvaltningen bereder ärendet för kommunstyrelsens räkning. I beredningen önskas yttrande från vård- och omsorgsnämnden.

Synpunkter på ärendet lämnas utifrån det egna verksamhetsområdet och ska belysas ur verksamhetsmässiga och i förekommande fall juridiska och ekonomiska aspekter. Alla ärenden ska också, då det är relevant, belysas utifrån folkhälsa, tillgänglighet och barnkonventionens intentioner. Jämställdhetsintegrering ingår i kommunens styrsystem. Utifrån detta ska genus/jämställdhet belysas i ärendena. Eventuell statistik ska, så långt det är möjligt, vara könsuppdelad. Eventuella övriga relevanta synpunkter ska tas med i yttrandet.

Nämnden gör en bedömning av motionen och föreslår kommunfullmäktige bifalla, avslå eller anse motionen vara besvarad. Det är kommunfullmäktige som beslutar om motionen. Föregå inte fullmäktiges ställningstagande i frågan genom att till exempel genomföra ett föreslaget utredningsuppdrag.

Kommunledningsförvaltningen önskar ha vård- och omsorgsnämndens yttrande senast den 28 april 2017.

För kommunledningsförvaltningen

  
Per Johansson

Bilaga:

Motion: "Vi behöver en äldredag för politiker"

2016-11-21

Handl.nr. 2016 = 2496  
Dnr. KS/2016 = 459  
Handl. D-plan - 719

Kristdemokraterna

**Motion**

Katrineholm 2016-11-21

Till kommunfullmäktige

**VI BEHÖVER EN ÄLDREDAG FÖR POLITIKER**

Vem blir inte påverkad av att se "Sveriges bästa hemtjänst" som visats i SVT under hösten 2016? En bra verklighetsbild av svensk äldreomsorg 2016. Jag tror att det finns mycket i programmet som påminner om den dagliga verksamheten även i Katrineholm. För att möta upp förändringar och nya idéer till verksamheten så behöver alla beslutande politiker få samma verklighetsbild. Äldreomsorgen ser inte ut som den var på 80-talet. Det har skett många stora reformer inom äldreomsorgen som påverkar varje enskild brukares vardag.

Äldreformen som antogs på 90-talet med hemmaboendepincipen har nått nya rekord i antal boende hemma. Hemma(kvar)boendepincipen var från början en möjlighet, nu har den blivit mer av ett tvång. Nu är det ofta så att man vill flytta in till ett boende men måste bo kvar hemma. Situationen är ytterst ansträngd för både brukare, personal och anhöriga. Ensamheten bland våra äldre ökar och påverkar allmäntillståndet för enskilda negativt.

Vi efterfrågar en "äldredag" för alla kommunens politiker där inledningen kan vara just att titta på programmet "Sveriges bästa hemtjänst". Efter dessa program kan förslagsvis förvaltningen göra en grundlig genomlysning av Katrineholms situation av äldreomsorgen idag och inför framtiden.

Vi läser i majoritetens senaste budget om det nya äldreboendet som beskrivs som "särskilt boende". Men i en artikel i KK 16/11-2016 berättar voms ordförande Ulrica Truedsson om att det nya boendet kallas vårdboende. Vidare säger hon att det är en annan variant av servicehus, där pensionärerna bor i lägenheter med hemtjänst. Här uppstår frågetecken väldigt ofta. Vad står särskilt boende för? Vad står vårdboende för? Vad står servicehus för? Vad står trygghetsboende för? För vem, och på vilket sätt kan brukaren få omsorgsservice utifrån alla dessa begrepp?

Vårdtagarna, anhöriga och politiker behöver få en bättre överblick på vad som erbjuds och för vem. Ett förtydligande på äldreomsorgens omfång och möjligheter, eller hur?

**Mot bakgrund av ovanstående föreslår vi kommunfullmäktige besluta**

- att det kommer genomföras en utbildningsdag "äldredag" för politiker där dagens och framtidens äldreomsorg beskrivs utifrån behov och möjligheter.

Joha Frondelius

Marian Loley



Vård- och omsorgsnämnden

## Anmälan om missförhållanden i omsorgen om äldre - Lex Sarah (brist i utförande av insats) LS 2

### Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

- Vård- och omsorgsnämnden beslutar att tillräckliga och adekvata åtgärder är vidtagna av förvaltningen.
- Nämnden konstaterar att det inträffade utgör ett allvarligt missförhållande enligt 14 kap § 7 SoL (lex Sarah).
- Anmälan översändes till Inspektionen för vård och omsorg (IVO).

### Sammanfattning av ärendet

En ansökan om förflyttning av brukaren från ett demensboende i Falun inkom skriftligt till vård- och omsorgsförvaltningen i Katrineholm (VOF) den 27 maj 2015. Aktuell handläggare (AHL) på VOF tog kontakt med handläggare i Falun den 3 juni 2015 samt med boendet där brukaren bodde. Brukaren hade ett utagerande sexuellt beteende vilket inte förmedlades till AHL i deras kontakt. Kort innan flytten pratade AVP1 med personal på det tidigare boendet i telefon och fick information om brukarens beteende. AVP1 kom tillsammans med dåvarande enhetschefen överrens om att brukaren fick flytta till det utsedda boendet men att hen fick flyttas till annat boende om det inte gick att hantera hans beteende.

Brukaren flyttade till boendet i Katrineholm den 1 oktober 2015. Hen har sedan dess gjort flertalet sexuella närmanden och inviter mot personalen och andra boende på avdelningen. Brukaren var i tämligen bra fysiskt skick och utan någon avsevärd kognitiv nedsättning. Hen kunde därför göra närmanden mot medboende när personalen inte var i närheten för att upptäcka och förhindra det. Personalen upplevde inviterna riktade mot dem själva som obehagliga men de kunde lätt avvisa dem. Inviterna mot medboende var mer problematiska. Eftersom brukaren bodde på ett demensboende var många av de andra boende tämligen omedvetna om sina handlingar. Inviter mot medboende är därför att betrakta som potentiella sexuella övergrepp oavsett om de blir avvisade eller besvarade. Det har skrivits ett 40-tal avvikelser om sexuella övergrepp som brukaren varit inblandad i. Brukaren befann sig i ett tidigt stadium av demens så att hen kunde minnas handlingarna efteråt. Hen uppvisade ofta ånger och samvetsqual i samband med detta. På det viset drabbades även brukaren själv negativt av situationen. Det har även varit psykiskt påfrestande för personalen att inte kunna motverka att brukare blir förgripna. Trots brukarens upprepade övergrepp på sina medboende skedde ingen förflyttning. Brukaren började senare få somatiska besvär. Hen besökte sjukhuset några gånger och blev gradvis sämre. Hens utagerande beteende försvann under denna period. Hen avled den 3 januari 2017.



Det har varit en stor omsättning av chefer på boendet samt chefer för verksamhetsområdet vilket har lett till att ingen har varit närvarande tillräckligt länge för att få god kännedom om fallet. Detta försvårade att vidta åtgärder. Det finns två demensboenden i Katrineholm som är bättre bemannade och har kompetens i att hantera utagerande beteenden. I det ena boendet bor en brukare av motsatt kön som uppvisar samma beteende som brukarens. Eftersom denna brukare är gift kunde situationen bli problematisk om tycke uppstod mellan hen och brukaren. Det andra boendet har en kö för sökande och brukaren kunde inte fått plats där tillräckligt fort. Situationen försvårades även av att varken brukaren eller hans närmast anhörige ville att brukaren skulle flytta. Det var dessutom svårt att uttala sig om huruvida brukaren själv hade farit bättre av en flytt. Berörda enhetschefer upplever att det för närvarande finns en låg kunskapsnivå på hela förvaltningen om demens och sexualitet. Personalen har därför dålig kunskap om hur man upptäcker och reagerar på beteenden som brukarens. De upplever även att det hade underlättat för personalen att hålla brukaren utanför andra brukares rum om rummen var utrustade med ett elektroniskt låssystem, så kallade hotellås. Sådana finns på de två vårdboendena med beredskap för brukare med BPSD-beteende. Enhetscheferna menar att hotellåsen underlättar även i andra avseenden, till exempel för brukare med vandrarbeteende, och att det inte medför många nackdelar.

Genomförandeplan för en brukare ska enligt rutin för social dokumentation uppdateras var sjätte månad eller vid behov. Brukarens genomförandeplan uppdaterades inte under hela hans vistelse som varade i längre än sex månader. Utöver det borde det, med tanke på hur snabbt situationen förändrats, ansetts föreligga behov att uppdatera den oftare än så. Vidare så har varken riskanalys, bemötandeplaner eller handlingsplaner upprättats, trots att situationen föranlett detta.

Med anledning av det inträffade har följande åtgärdsplan tagits fram av verksamheten.

#### *Vidtagna åtgärder*

- Extrapersonal sattes in för att hålla brukaren under uppsikt under perioden som avvikelserna hände. EC 2 ansvarade.
- Stödande samtal med personal har hållits av ansvarig demenssköterska. Utredare har begärt uppgifter om vid vilket datum men inte fått svar än.
- Utbildning i social dokumentation har hållits i förvaltningen. Klart 2017-02-09.

#### *Planerade åtgärder*

- Arbeta för att säkerställa att personal som möter brukare med sexuellt riskbeteende har den kompetens som behövs. Enhetschef ansvarar. Klart 2017-06-01
- Inom arbetet av framtagande av välfärdsteknologistrategi ska diskussion föras kring möjligheterna att på sikt installera hotellås. Förvaltningschef ansvarar. Klart 2017-06-30.
- Personal på avdelningen ska ha en diskussion om sina erfarenheter och utifrån dessa formulera hur de ska arbeta med beredskap och ett arbetssätt för brukare med riskbeteende. EC ansvarar. Klart 2017-05-01



- Uppdraget för spjutspetsarna ska tydliggöras. Arbetsgruppen för social dokumentation ansvarar. Klart 2017-12-31.

Åtgärdsplanen följs upp av verksamhetschef senast sex månader efter beslut i vård- och omsorgsnämnden.

### Ärendets handlingar

- Vård- och omsorgsförvaltningens utredning, 2017-03-31

### Ärendebeskrivning

Enligt Socialtjänstlagen (2001:451), 14 kapitlet, 3 § (lex Sarah) är alla som är verksamma inom äldreomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning skyldiga att anmäla alla missförhållanden till vård- och omsorgsnämnden.

Nämnden skall sedan avgöra om det föreligger ett allvarligt missförhållande, påtaglig risk för allvarligt missförhållande, eller enbart missförhållande (SOSFS 2011:5). I de fall nämnden bedömer att det föreligger allvarligt missförhållande eller påtaglig risk för allvarligt missförhållande ska nämnden anmäla till Inspektionen för vård och omsorg (IVO).

Detta gäller på samma sätt enligt Socialtjänstlagen (2001:451) för verksamhet inom äldreomsorg och omsorg funktionsnedsättning.

I vård- och omsorgsförvaltningens rutiner för hantering av avvikelser rörande SoL och LSS inklusive hantering av lex Sarah framgår att chef för avdelning där eventuellt missförhållande eller risk för missförhållande uppstått ansvarar för att göra en bedömning av inkommen rapport, beslutar om utredning ska inledas samt beslutar om åtgärder kopplade till händelse. Chef för myndighets- och specialistavdelningen ansvarar för att utredning görs samt ser till att ansvarig nämnd får anmälan för ställningstagande och beslut.

Päivi Kabran  
Förvaltningschef

Eva Hersler  
Avdelningschef myndighets- och  
specialistavdelningen

Beslutet skickas till: Berörd avdelningschef, områdeschef, enhetschef, akten





Vård- och omsorgsnämnden

## Anmälan om missförhållanden i omsorgen om äldre - lex Sarah (utebliven insats) LS4

### Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

- Vård- och omsorgsnämnden beslutar att tillräckliga och adekvata åtgärder är vidtagna av förvaltningen.
- Nämnden föreslås besluta att det inträffade inte utgör ett allvarligt missförhållande enligt 14 kap § 7 SoL (lex Sarah).

### Sammanfattning av ärendet

Den 28 november 2016 initierade tf. utförarchef att en utredning enligt 14 kap. 3 § socialtjänstlagen (SoL) ska inledas på grund av inkommen avvikelser. Avvikelsen gäller utebliven insats för en brukare boende på ett servicehus på vård- och omsorgsförvaltningen i Katrineholms kommun. Händelsen inträffade söndagen den 20 november 2016. Utredningen visar att brukaren larmade med sitt trygghetslarm då brukaren behövde hjälp till toaletten. Larmet var utringt till larmpatrullen av larmoperatören, men larmpatrullen åkte inte på larmet. Larmpatrullen meddelade larmoperatören att brukaren fick invänta hjälp från hemtjänsten och uppgav att brukaren skulle ha en inplanerad hemtjänstinsats om 25 minuter. Detta stämde inte, vilket resulterade i att brukaren fick vänta i cirka en timme med att få hjälp, då omsorgspersonalen från hemtjänsten kom till brukaren för en inplanerad hemtjänstinsats. Den inträffade händelsen ses som ett missförhållande. Att brukaren inte fick hjälp efter denne använt sitt trygghetslarm från larmpatrullen skapade en otrygghet för brukaren. Larmet ska vara en trygghet för brukaren om denne behöver hjälp utöver sina inplanerade insatser.

Utredningen visar att larmpatrullen inte har följt gällande rutiner för larmpatrullen. Larmpatrullen skulle ha åkt på det inkomna larmet och larmpatrullen hade inget annat larm vid tillfället då larmet inkom. Larmpatrullen meddelade inte heller omsorgspersonalen från hemtjänsten att det hade inkommit ett larm från brukaren och att de beslutade sig för att inte åka på larmet. Omsorgspersonalen från larmpatrullen och hemtjänsten skulle även ha dokumenterat det inträffade i genomförandejournal, vilket inte gjordes.

I utredningen framkommer att liknande händelser har inträffat förut i verksamheten. Utredningen visar att det har skapats egna rutiner inom arbetsgruppen, där larmpatrullen även tidigare kan ha tagit hänsyn till beviljade insatser innan de åkt på ett larm. En tidigare utredning enligt lex Sarah från våren 2016, som också berörde larmpatrullen, visade på att de skiftliga rutinerna för larmpatrullen var i behov av revidering. Detta var även med som en åtgärd i åtgärdsplanen. Vid den aktuella



händelsen hade rutinerna inte reviderats. Det är en brist att rutinerna inte har uppdaterats och att verksamheten inte har tagit lärdom av tidigare händelser för att skapa en tydlighet kring larmpatrullens uppdrag.

Med anledning av det inträffade har följande åtgärdsplan tagits fram av verksamheten.  
*Vidtagna åtgärder*

- Tf. enhetschef larmpatrullen skickade ett e-postmeddelande till omsorgspersonalen från larmpatrullen med ett tydliggörande att de ska åka på alla larm och åtgärda dem. Ansvarig tf. enhetschef larmpatrullen. Genomfört 2016-12-09.
- På ett möte fick poolpersonal information om den inträffade händelsen samt genomgång av larmpatrullens uppdrag. Ansvarig enhetschef pool- och vikariesamordning. Genomfört 2017-01-09 och 2017-01-12.
- Tf. enhetschef larmpatrullen har på en arbetsplatsträff diskuterat med omsorgspersonalen från larmpatrullen att de alltid ska åka på samtliga larm. Vidare fördes diskussion kring larmpatrullens uppdrag samt hur personalen bemöter brukare. Ansvarig tf. enhetschef larmpatrullen. Genomfört 2017-02-15.
- På arbetsplatsträffen tydliggjorde tf. enhetschef larmpatrullen att omsorgspersonalen från larmpatrullen ska dokumentera samtliga larm. Ansvarig tf. enhetschef larmpatrullen. Genomfört 2017-02-15.
- Hela arbetsgruppen för larmpatrullen har fått ett förtydligande av anställningsavtalet, där det står att tjänstgörande personal ska åka på alla larm, utan att ta hänsyn till beviljade insatser. Ansvarig tf. enhetschef larmpatrull. Genomfört 2017-02-15.
- På ett möte med enhetscheferna för hemtjänst och larmpatrullen fördes diskussion kring larmpatrullens uppdrag, att larmpatrullen ska åka på alla larm samt hur rutinerna för larmpatrullen ska se ut. Ansvarig tf. enhetschef larmpatrullen. Genomfört 2017-02-21.
- Broschyr med information om trygghetslarm har uppdaterats och skickats till tryck. Materialet ska därefter distribueras ut till personer som har trygghetslarm. Ansvarig enhetschef larmpatrullen. Genomfört 2017-03-23.
- En översyn av rutiner för larmpatrullen har genomförts. Den skriftliga rutinen för larmpatrullen har reviderats och ska kommuniceras i personalgruppen. Ansvarig enhetschef larmpatrullen. Genomfört 2017-04-04.

#### *Planerade åtgärder*

- Enhetschef larmpatrullen bjuds in till en arbetsplatsträff för respektive utförare av hemtjänst för att informera om larmpatrullens uppdrag. Ansvarig alla enhetschefer hemtjänst och enhetschef larmpatrullen. Klart 2017-05-31.

Åtgärdsplanen följs upp av verksamhetschef stöd i ordinärt boende senast sex månader efter beslut i vård- och omsorgsnämnden.

Utifrån de brister som framkommer i utredningen anses vidtagna och planerade åtgärder som tillräckliga och adekvata. Det är av stor vikt att enhetschefen för larmpatrullen säkerställer att den reviderade rutinen för larmpatrullen kommuniceras så att den blir känd för personalen och att den efterföljs.



### Ärendets handlingar

- Vård- och omsorgsförvaltningens utredning, (2017-04-04)

### Ärendebeskrivning

Enligt bestämmelserna om lex Sarah i socialtjänstlagen (2001:451), SoL, och Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS, ska anställda genast rapportera missförhållanden och påtagliga risker för missförhållanden till den som bedriver verksamheten. Den som bedriver verksamheten ska utreda och avhjälpa eller undanröja det rapporterade missförhållandet utan dröjsmål. Vård- och omsorgsnämnden ska sedan avgöra om det föreligger ett allvarligt missförhållande, påtaglig risk för allvarligt missförhållande, eller enbart missförhållande (SOSFS 2011:5). I de fall nämnden bedömer missförhållandet som allvarligt ska nämnden anmäla det till Inspektionen för vård och omsorg (IVO).

I vård- och omsorgsförvaltningens rutiner för hantering av avvikelser rörande SoL och LSS inklusive hantering av lex Sarah framgår att chef för avdelning där eventuellt missförhållande eller risk för missförhållande uppstått ansvarar för att göra en bedömning av inkommen rapport, beslutar om utredning ska inledas samt beslutar om åtgärder kopplade till händelse. Chef för myndighets- och specialistavdelningen ansvarar för att utredning görs samt ser till att ansvarig nämnd får anmälan för ställningstagande och beslut.

Päivi Kabran  
Förvaltningschef

Eva Hersler  
Chef myndighets- och specialistavdelningen

Beslutet skickas till: Berörd verksamhetschef, enhetschef, akten





Vård- och omsorgsnämnden

## LS 5 Anmälan om missförhållanden i omsorgen om funktionshindrade - lex Sarah (bristande bemötande, bristande dokumentation)

### Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

- Vård- och omsorgsnämnden beslutar att tillräckliga och adekvata åtgärder är vidtagna av förvaltningen.
- Nämnden konstaterar att det inträffade utgör ett allvarligt missförhållande enligt 24 f § LSS (lex Sarah).
- Anmälan översändes till Inspektionen för vård och omsorg (IVO).

### Sammanfattning av ärendet

En brukare på en bostad med särskild stöd och service nekades att pynta inför julen. I den journalanteckning som beskriver skeendet framgår bland annat att brukaren nekades detta då hen inte ”skött sig” och att julpynt kunde bli aktuellt senare under veckan om brukaren ”sköter sig då”. Med anledning av hur anteckningen skrevs initierade enhetschefen en lex Sarah utredning då den kunde tolkas på ett sådant sätt att brukaren nekats att pynta som en bestraffning för hur hen uppfört sig. Av de intervjuer som gjorts om denna händelse uppger den aktuella personalen att brukaren vid tillfället inte mår bra och var upprörd på personalen varför man lät hen vara själv i sin lägenhet. Personalen gjorde därför också bedömningen att det var bättre för brukaren att man väntade med att pynta till en annan dag då hen förhoppningsvis mår bättre. Av utredningen framkommer att den aktuella händelsen beskrivs på två olikartade sätt vid intervjun och i journalanteckningen. Där misskötsamhet anges som skäl i anteckningen anges istället brukarens mående som skäl vid intervjutillfället. Vad som hände, och om händelsen som sådan är att se som ett missförhållande, är således svårt att avgöra. Utredaren bedömer emellertid anteckningen som bristfällig för sig samtidigt som utredningen i övrigt påvisar att den inte är att betrakta som en enskild händelse utan en del av en bredare problematik som utöver dokumentation även gäller brister i bemötande av brukare. Tillsammans utgör detta skäl för bedömningen att allvarligt missförhållande föreligger.

Med anledning av det inträffade har följande åtgärdsplan tagits fram av verksamheten.

#### *Vidtagna åtgärder*

- All baspersonal inom förvaltningen har genomgått utbildning i social dokumentation under perioden januari och februari 2017.
- Föreläsning av Bo Hjelskov Elén den 8:e december 2016, hantering av problemskapande beteende.



- Förändrad inriktning på handledning för personalen sedan december 2016 mot att fokusera på förhållningssätt, bemötande och brukares delaktighet. Detta kommer att pågå kontinuerligt under året.

### *Planerade åtgärder*

- Arbetsgrupp för social dokumentation kommer under år 2017 att arbeta med att ta fram mål och tydliga uppdragsbeskrivningar för spjutspetsar inom social dokumentation. I arbetet kommer det att ses över på vilket sätt spjutspetsarna kan stödja enhetschefernas arbete i personalgrupperna med social dokumentation, arbetet med skydds- begränsningsåtgärder samt avvikelser. Denna åtgärd är sedan tidigare beslutad och gäller för hela förvaltningen. Utbildning av spjutspetsarna har påbörjats i mars 2017 och ska vara färdigt senast 31 december 2017. Ansvarig för åtgärden är arbetsgruppen för social dokumentation.
- Att under planeringsdag i arbetsgruppen samt på arbetsplatsträffar utveckla brukares genomförandeplaner samt tydliggöra kontaktpersonalens uppdrag. Bland annat för att brukares önskemål om fritidsaktiviteter och delaktighet ska förstärkas. Ansvarig för åtgärden är enhetschef och målet är att arbetet ska vara färdigt under maj.
- Utveckla och implementera gemensam rutin och checklista för introduktion på vård- och omsorgsförvaltningen. Verksamhetscheferna ansvarar för denna åtgärd som ska vara färdig i september.
- Ta fram rutin för introduktion av ny personal för det aktuella boendet. Enhetschef ansvarar för denna åtgärd som ska vara färdig senast under juli månad.
- Enhetschef ska informera och diskutera med personalen kring rapporteringsskyldigheten och vikten av att avvikelser skrivs. Detta kommer att påbörjas under april och vara fortlöpande.
- Utbildning för personalen gällande bemötande av personer med intellektuell funktionsnedsättning. Målsättningen är att denna utbildning ska påbörjas under april och vara slutförd senast december månad.

Åtgärdsplanen följs upp av verksamhetschef senast sex månader efter beslut i vård- och omsorgsnämnden.

### **Ärendets handlingar**

- Vård- och omsorgsförvaltningens utredning, (170403).

### **Ärendebeskrivning**

Enligt Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, 24 b § LSS (lex Sarah) är alla som är verksamma inom omsorg om personer med funktionsnedsättning skyldiga att anmäla alla missförhållanden till vård- och omsorgsnämnden.

Nämnden skall sedan avgöra om det föreligger ett allvarligt missförhållande, påtaglig risk för allvarligt missförhållande, eller enbart missförhållande (SOSFS 2011:5). I de fall nämnden bedömer att det föreligger allvarligt missförhållande eller påtaglig risk



för allvarligt missförhållande ska nämnden anmäla till Inspektionen för vård och omsorg (IVO).

Detta gäller på samma sätt enligt Lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).

I vård- och omsorgsförvaltningens rutiner för hantering av avvikelser rörande SoL och LSS inklusive hantering av lex Sarah framgår att chef för avdelning där eventuellt missförhållande eller risk för missförhållande uppstått ansvarar för att göra en bedömning av inkommen rapport, beslutar om utredning ska inledas samt beslutar om åtgärder kopplade till händelse. Chef för myndighets- och specialistavdelningen ansvarar för att utredning görs samt ser till att ansvarig nämnd får anmälan för ställningstagande och beslut.

Päivi Kabran  
Förvaltningschef

Eva Hersler  
Chef myndighets- och specialistavdelningen

Beslutet skickas till: Berörd avdelningschef, områdeschef, enhetschef, akten.



Vård- och omsorgsnämnden

## Verksamhetsberättelse 2016 och verksamhetsplan 2017 för personligt ombud

### Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

- Vård- och omsorgsnämnden lägger verksamhetsberättelse 2016 för personliga ombud till protokollet.
- Nämnden ställer sig bakom verksamhetsplan 2017 för personliga ombud.

### Sammanfattning av ärendet

Verksamheten med personliga ombud i Katrineholm och Flen har upprättat verksamhetsberättelse för 2016 samt verksamhetsplan för 2017. Verksamheten är frivillig för kommunerna och i västra länsdelen finns två heltidstjänster som personligt ombud, gemensamt för Katrineholm och Flen.

Personligt ombud vänder sig till personer som har en psykisk funktionsnedsättning och som har väsentliga svårigheter med att utföra aktiviteter på viktiga livsområden och dessa begränsningar har funnits eller kan antas komma att bestå under en längre tid. Ett personligt ombud ska se till att en person med psykisk funktionsnedsättning får sina behov tillgodosedda utifrån de lagliga rättigheter som han eller hon har.

Personligt ombud infördes successivt i Sverige som en del av psykiatrins omvandling (Psykädelreformen) i slutet av 1990-talet. Ombudsreformen syftade till att ombuden aktivt skulle arbeta med rådgivning och stöd till klienterna om vilka rättigheter och möjligheter som stod till buds för individen.

Verksamheten styrs av Förordning om statsbidrag till kommuner som bedriver verksamhet med personligt ombud för vissa personer med psykiska funktionsnedsättningar (SFS 2013:522), utfärdad 13 juni 2013.

I dag har ca 243 av landets 290 kommuner (84 procent) personliga ombud (källa Socialstyrelsen). Lokala förutsättningar och variationer i landets kommuner gör att stödet kan se ut på olika sätt.

Ombuden finns idag i alla länets kommuner utom i Vingåker och finansieras med visst bidrag från staten via länsstyrelserna. Statens ambitioner är, bland annat genom de nya föreskrifter som ska träda ikraft den 1 september 2017, att prioritera insatser för att minska den psykiska ohälsan. Regeringen har inte för avsikt att ta bort/minska statsbidraget för verksamheter med PO-ombud. Snarare vill man öka flexibiliteten för länsstyrelserna och skapa bättre förutsättningar för ett maximalt nyttjande av tilldelade medel.

Mot bakgrund av att det händer en del på området och Socialstyrelsens fortsatta satsning på utveckling av kompetensstödet för personliga ombud, bedömer länsstyrelsen att den nationella insatsen med personligt ombud är stabil och därmed bör utvecklas i länen.



De personliga ombuden i västra länsdelen har sedan den 1 januari 2013 varit organisatoriskt knutna till vård- och omsorgsförvaltningens medborgarfunktion i Katrineholm.

Det finns en ledningsgrupp för ombudsverksamheten där tjänstemän från de två kommunerna, psykiatrin inom Landstinget, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Primärvården, brukar-, patient- och anhängigorganisationer samt personliga ombud i västra länsdelen ingår.

Länsstyrgruppen för närvård i Sörmland har 2015 låtit utvärdera hur verksamheterna för personligt ombud fungerar i länet samt lämnat förslag på förbättringar. I utvärderingen föreslås bland annat en länsgemensam ledningsgrupp för att skapa en likvärdighet i funktionen över länet, ett gemensamt styrdokument, att finansieringen ses över så att den blir lika i länet, gemensam strategi för information samt att gemensamma kompetenskrav tas fram. Dessa förslag har inte hanterats vidare av ansvariga myndigheter.

### Ärendets handlingar

- Verksamhetsberättelse 2016 för personligt ombud
- Verksamhetsplan 2017 för personligt ombud

Päivi Kabran  
Förvaltningschef

Eva Hersler  
Avdelningschef myndighets- och  
specialistavdelningen

Beslutet skickas till: Akten, personliga ombud, handläggare

Kopia för kännedom: Flens kommun, Länsstyrelsen i Södermanlands län



## Verksamhetsplan 2017 för personligt ombud i Katrineholm och Flen

### Vision och inriktningsmål

Målet för verksamheten med personligt ombud är att

- genom ombudens roll som välfärdscoordinatorer, bistå personer med psykiska funktionsnedsättningar med insatser och samordning mellan myndigheter så att han/hon kan återta kontrollen och makten över sitt liv.
- ta tillvara ombudens kunskaper och erfarenheter som tyder på systembrister i syfte att ge återkoppling till huvudmännen och på så vis arbeta fram förbättringar för den enskilde och för att förbättra villkoren för hela gruppen psykiskt funktionsnedsatta.

### Organisation

**Socialstyrelsen** har i uppdrag av regeringen att fördela statsbidraget till Länsstyrelsen för personalkostnader för verksamheter med Personliga ombud.

**Länsstyrelsen** i Sörmland fördelar statsbidraget till tre verksamheter i Sörmland, samt ansvarar för uppstart, uppföljning och tillsyn av den löpande verksamheten.

**Katrineholms kommuns vård- och omsorgsförvaltning** har personalansvaret för organisationen personliga ombud i Katrineholm och Flen. Enhetschefen för medborgarfunktionen är chef för ombuden.

**En ledningsgrupp** leder verksamheten. Ledningsgruppen består av

- Pia Aalto, enhetschef för medborgarfunktionen, vård- och omsorgsförvaltningen, Katrineholms kommun (ordförande)
- Marie Mathisen, samordnare Socialförvaltningen, Flens kommun
- Jeanette Nylund, psykiatriin Landstinget, Sörmland
- Arne Persson, Försäkringskassan
- David Andersson, Arbetsförmedlingen
- Patrik Fridlund, Primärvården, VC Nävertorp.
- Jane Ericsson, NSPH och IFSAP
- Mia Adenfors RSMH

Ledningsgruppen träffas 6ggr/år.

### Personliga ombud

Från och med 2017 utökas PO till 2,80 tjänster.



## Operativt mål för ledningsgruppens arbete

- följa upp Förordning om statsbidrag till kommuner som bedriver verksamhet med personligt ombud för vissa personer med psykiska funktionsnedsättningar (SFS 2013:522), ledningsstruktur och kompetensutveckling
- arbeta fram riktlinjer och policys för verksamheten personligt ombud
- tydliggöra de personliga ombudens roll genom att se över deras arbetsuppgifter samt att sätta ramar för uppdraget
- ombesörja för information om eventuella förändringar i regelverket
- ansvara för att följa upp de personliga ombudens arbetsmiljö
- utveckla strukturen för systematiskt förbättringsarbete
- aktivt begära återkoppling från huvudmännens verksamhet efter uppkommen avvikelse
- aktualisera reducere av personligt ombuds verksamhet inom de angivna ekonomiska ramarna.

## Aktiviteter 2017

- Utåtriktad verksamhet i form av information till kommunens vårdgivare samt övriga verksamheter som kan vara aktuella, t ex primärvård, landstingets öppenvårdsteam, barnhandläggare inom socialtjänsten, kvinnojourer, kommunernas anhörigstöd, vårdutbildningar som vårdgymnasiet Ellwynska skolan.
- Eventuell utbildningsinsats till gode män för personer med psykiska funktionsnedsättningar i Katrineholm och Flens kommuner.
- Deltagande i nätverksträffar med PO Östergötland/Sörmland

Verksamhetsplanen för 2017 skall kommuniceras utifrån mål och ambition mot ansvarig nämnd för respektive kommun.

*Ansvar:* berörd representant i ledningsgruppen.

## Kompetensutvecklingsplan för personligt ombud 2017

- En två-dagars nätverksträff med PO Östergötland och Södermanland.
- Delta i för verksamheten relevanta konferenser och föreläsningar.
- Ta del av rapporter och utvärderingar kring personligt ombud
- Kollegial handledning tillsammans med PO Nyköping i väntan på att hitta en ny handledare.
- Ett av ombuden är anmäld till introduktionsutbildningen för nyanställda PO som anordnas av Socialstyrelsen.



## Övriga uppdrag 2017

För punkterna 1 och 2 nedan gäller följande ansvar och redovisning.

### Ansvar

Vård- och omsorgsförvaltningen, Katrinesholms kommun.

### 1. Intresseorganisationer

De lokala intresseorganisationernas roll i PO-arbetet skall vara centrala, eftersom dessa organisationer - liksom anhöriga - utgör en viktig källa till kunskap och förståelse i arbetet som personligt ombud. PO ska ha en öppen kommunikation och dialog med intresseorganisationerna.

### 2. Rapporteringsrutiner

Ombuden skall kontinuerligt till ledningsgruppen neutralt beskriva klienter och åtgärder, analysera effekterna av genomförda insatser samt därigenom tydliggöra påträffade systemfel utifrån erfarenhet och praktik.

#### *Klientrapportering*

##### *2.1. Statistikrapportering enligt redovisning av verksamheten till Länsstyrelsen*

Avkodade sammanställningar per följande rubriker:

- Kön
- Åldersgrupper
- Antal nya klienter, kommunuppdelat
- Uppdrag/vanligaste kontaktorsakerna
- Berörd myndighet
- Avslutade klienter, kommunuppdelat
- Klientarbete respektive kringarbete samt direkt respektive indirekt arbete

##### *2.2. Resultatrapportering*

- Nya ärenden respektive avslutade ärenden
- Checklista med datum för informationsinsatser

#### *Systemfelsrapportering*

##### *2.3. Rapportering på handläggare- och/eller utförarnivå*

- Genom analys i samband med handledningen strukturera, definiera och avgränsa de negativa erfarenheter, kritik och synpunkter som ombuden noterat eller varit delaktiga i.
- Vid ledningsmöten redogöra för ”typfall”, där ledningsgruppen därigenom tar över ansvaret för vidare åtgärder/insatser kring främst felaktigt eller bristande bemötande, kompetens och värderingar.





## Aktivitetsmål 2017

### Operativa mål för ombudens arbete

- Fördelningen av antalet klientinsatser skall spegla kommunernas invånarantal.  
*Uppföljning: statistik.*
- Redovisning av aktiva klienter per insats.
- I 100 % av fallen skall klienten bemötas på ett respektfullt sätt.

## Budget 2017 personligt ombud, 2,80 tjänster

Belopp i tkr	2017
<b>INTÄKTER</b>	
Ext intäkter statsbidrag lön Lsty	847
Ext intäkter (handledare), Lsty	0
Ext intäker (utbildning) Lsty	0
Ex intäkter, Flen	150
Ext intäkter, Vingåker	0
Interna intäkter, Katrineholm	649
Övriga intäkter	
<b>SUMMA INTÄKTER</b>	<b>1 646</b>
<b>KOSTNADER</b>	
Löner o personalomkostnader	1 478
Handledning	12
Konferenskostnader	5
Fordonskostnader	52
Mobiltelefoni	6
Interna kostn tele, data	20
Lokalhyra	69
Övrigt	4
<b>SUMMA KOSTNADER</b>	<b>1 646</b>
<b>NETTOKOSTNADER</b>	

Personalkostnad avser 2,8 årsarbetare inklusive po på 50 %



## Verksamhetsberättelse 2016 för personligt ombud i Katrineholm och Flen

### Bakgrund

Katrinesholms kommun bedriver sedan 2003 verksamhet med personliga ombud, från början i samverkan med Vingåkers och Flens kommuner, men sedan 2013 enbart med Flen.

En del av kostnaderna finansieras av statliga medel och resterande del av kommuner och i något fall, av landstinget i Sörmlands län. Finansiering, arbetsätt och organisation ser olika ut i länet.

Från 1 januari 2013 är personal- och ekonomiansvaret för verksamheten personligt ombud överflyttat från Service- och teknikförvaltningen till Vård- och omsorgsförvaltningen i Katrinesholms kommun. Syftet med förändringen var att personligt ombud skulle läggas i en adekvat organisation och att de personliga ombuden skulle få en tydlig ledning i sitt uppdrag.

### Mål

Målet för PO-verksamheten är att:

- genom ombudens roll som välfärdscoordinatorer, bistå personer med psykisk funktionsnedsättning med insatser och samordning mellan myndigheter så att hon/hon kan återta kontrollen och makten över sitt liv.
- ta tillvara ombudens kunskaper och erfarenheter som tyder på systembrister i syfte att ge återkoppling till huvudmännen och på så vis arbeta fram förbättringar för den enskilde och för att förbättra villkoren för hela guppen psykiskt funktionsnedsatta.

### Organisation

**Socialstyrelsen** har i uppdrag av regeringen att fördela statsbidraget till Länsstyrelsen för personalkostnader för verksamheter med Personliga ombud, samt ansvarar för uppföljning och tillsyn av den löpande verksamheten.

**Länsstyrelsen** i Sörmland fördelar statsbidraget till tre verksamheter i Sörmland.

**Vård- och omsorgsförvaltningen, Katrinesholms kommun** har personal- och ekonomiansvar för samverkansorganisationen Personligt ombud. Områdeschefen för medborgarfunktionen är ansvarig chef för ombuden.



**En ledningsgrupp** leder verksamheten.

Ledningsgruppen har bestått av:

- Pia Carlsson/Eva Hersler, Medborgarfunktionen, Katrineholms kommun, (sammankallande)
- Lena Westerback, Flens kommun,
- Jeanette Nylund, psykiatri Landstinget Sörmland
- Arne Persson, Försäkringskassan
- David Andersson, Arbetsförmedlingen
- Jane Ericsson, NSPH, IFSAP och HOPP
- Else-Marie Adenfors, RSMH och NSPH
- Patrick Fridlund, Primärvården Nävertorps vårdcentral

Adjungerade till ledningsgruppen är de personliga ombuden Anne Hagberg och Anders Fridbäck.

Ledningsgruppen har träffats vid sex tillfällen under 2016; den 25 januari, den 14 mars, den 16 maj, den 12 september, den 24 oktober samt den 5 december.

### Arbetsmodell

Den modell verksamheten arbetar utifrån, innefattar följande faser:

- **Kontakten**, där initiativet kan komma från klient, anhörig, personal eller myndighet. Klienten skall själv vilja ha kontakten. Kontaktfasen bör innefatta information om verksamheten och arbetsmodellen.
- **Förtroendeskapande** fasen, där en professionell relation skapas.
- **Kartläggningen**, där klientens behov av vård, stöd och serviceinsatser lyfts fram i syfte att samla rätt resurser kring klienten.
- **Den gemensamma handlingsplanen**, där realistiska mål formuleras för vad som ska uppnås.
- **Genomförandet** av de åtgärder och mål som man bestämt sig för i handlingsplanen.
- **Utvärdering** tillsammans med klienten om man uppnått det man inledningsvis förutsatte, och dra lärdomar av detta.
- **Avslutningen**, alternativt vilande eller underhållskontakt en tid.

### Metoder

Verktyg som stöder modellen är:

- Nätverksarbete/-möten.
- Fullmakt, som kan användas för att vid behov företräda klienten.
- En bärbar dator med skrivare och trådlöst internet. Ger klienten möjlighet att ta del av information och blanketter på webben och i hemmet.
- Verksamhetens lokal, som är en neutral arena och mötesplats.
- Handledning för ombuden.



## Årets verksamhet i korthet

Verksamheten personligt ombud drivs i samverkan mellan Katrineholms och Flens kommun sedan 1 september 2013. Dessförinnan deltog även Vingåkers kommun. Inför ansökan om medel för 2017, har ledningsgruppen genom sammankallande, efterfrågat Vingåkers kommuns intresse om att återigen delta i denna verksamhet. De personliga ombuden har uppmärksammat att det finns klienter i Vingåker med ett stort behov av detta stöd. Vingåker har avböjt.

Under 2016 har arbetsbelastningen för de personliga ombuden, periodvis varit hög med flera komplicerade ärenden, som rör ekonomi, skilsmässa, dramatisk händelse i livet, hjälp och stöd i boendefrågor, kontakter med hyresvärdar, hjälp med ansökningar och stöd i olika myndighetskontakter. En trend är att flera klienter har somatiska problem och behöver hjälp med samordning av även somatiska vårdkontakter. Flera klienter är unga och många med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar skulle behöva stöd från PO.

Primärvården har en representant i ledningsgruppen enligt Förordning om statsbidrag till kommuner som bedriver verksamhet med personligt ombud för vissa personer med psykiska funktionsnedsättningar (SFS 2013:522 5§). Denne har dock inte haft möjlighet att delta på något ledningsgruppsmöte under 2016. Primärvården har därför återigen, uppmärksammat på att ledningsgruppens sammansättning är styrd av förordning och att deltagandet inte är valbart.

Vård- och omsorgsförvaltningens arbetskonsulent Katarina Hedberg-Ahlbom har informerat ledningsgruppen om ett projekt inom ramen för PRIO-satsningen. Det är ett införande av IPS (Individual Placement and Support) som syftar till att skapa fasta anställningar på den reguljära arbetsmarknaden.

I december 2016 har Socialstyrelsen fattat beslut om en föreskrift som kommer att träda i kraft den 1 september 2017. Den kommer i korthet att förtydliga hur hanteringen av statsbidraget ska ske.

Ett av ombuden har varit föräldraledig en sammanhängande period under sommaren och därefter tjänstledig. En vikarie tillsattes i september. Ett ombud har minskat sin tjänstgöring från 100 till 80 procent under det sista kvartalet.

## Samverkan

Ledningsgruppen med sin breda representation ger goda förutsättningar för en god samverkan.

Verksamheten personligt ombud deltar i flera nätverk i syfte att samverka och byta erfarenheter. Ett är ett regionalt nätverk där personliga ombuden i Södermanlands, Östergötlands och Gotlands län ingår. Detta nätverk träffas två dagar en gång per år. Ombuden i Sörmland träffas ett par gånger per år för att samverka kring länsgemensamma frågor.



Även Länsstyrelsen i Sörmland har ett samordningsansvar som man tyvärr inte haft resurser att hantera 2016. Dessbättre ser situationen mera gynnsam ut för 2017.

Ombuden är delaktiga i YPOS (yrkesföreningen för personliga ombud i Sverige) vars mål är att stärka och profilera yrkesgruppen. YPOS fungerar även som remissinstans åt socialdepartementet.

Personligt ombud erbjuder sig att följa med som stöd till klienten vid upprättande av samordnad individuell plan (SIP).

### **Marknadsföring/informationsträffar**

- Information till diakonerna i Valla och Katrineholm
- Information vid flera tillfällen, till elever på olika vårdutbildningar
- Information till Överförmyndarenheten i Flen
- Information/utbildning till RSMH centralt, på Åsa folkhögskola
- Information till Socialpsykiatrins personal, Vård- och omsorgsförvaltningen, Katrineholms kommun
- Information till Socialpsykiatrins personal, Vård- och omsorgsförvaltningen, Flens kommun.

### **Utbildning/kurser/konferenser**

De personliga ombuden har del av året deltagit i handledning var tredje vecka tillsammans med de personliga ombuden från Nyköping.

För samverkan och utbyte av erfarenheter har de två ombuden deltagit i ett regionalt nätverk för Södermanlands, Östergötlands och Gotlands ombud. Nätverksträffen var inriktad på neuropsykiatriska funktionsnedsättningar bl.a. ADHD samt forskning om ny behandlingsmetod mot alkoholberoende.

De personliga ombuden deltog på Psykiatrins dag i april. Årets tema av Unga med psykisk ohälsa.

Ombuden har deltagit i konferens om ”Brukarråd och delaktighet för personer med psykisk ohälsa” arrangerat av NSPH.

Ett av ombuden har deltagit på YPOS (Yrkesföreningen för personligt ombud i Sverige) nationella konferens för personliga ombud med frågor om klienternas ekonomi i fokus.

Andra arrangemang där personliga ombuden deltagit och varit aktiva var föreläsning ”Ett bipolärt hjärta” på Kullbergsska sjukhuset, filmen ”Flickan, mamman och demonerna” med efterföljande diskussion samt föreläsning av Elise Lindkvist ”Ängeln på Malmskillnadsgatan”.



### Uppmärksammade brister

Den främsta systembristen som diskuterats under 2016 är att många gode män inte har tillräcklig kunskap om målgruppen personer med psykiatriska funktionsnedsättningar. Personligt ombud har påtalat att det ofta förekommer att man som enskild person tar på sig många uppdrag inom olika kommuner och inom olika förvaltningar samtidigt som man arbetar 100 procent, t.ex. kan det vara uppdrag som godmanskap inom olika kommuner samt kontaktmannaskap. Detta resulterar oftast i att stora brister förekommer vad gäller åtagandet mot den enskilde.

Detta har resulterat i information till Överförmyndaren i både Flens och Katrineholms kommuner och erbjudande om att ta fram och genomföra en kortare utbildning för gode män som har uppdrag för huvudmän inom den aktuella målgruppen.

Synpunkter på lokal nivå har framkommit rörande vård- och omsorgsförvaltningens avgiftsblankett. Önskemål om att det ska finnas en hänvisning på blanketten om vem man ska vända sig till om man behöver stöd att fylla i blanketten, har åtgärdats. En brist på övergripande nivå var att Länsstyrelsen i Sörmland inte hade resurser att stötta personligt ombudsorganisationen under 2016.

Rörande förändringar i målgruppen lyfter personliga ombud fram följande:

I samband med inläggning i slutenvård behöver fler klienter hjälp att betala sina räkningar och hyror. Det blir också vanligare med klienter som har omfattande somatiska problem och behöver stöd i att samordna även dessa kontakter.

Ombuden uppmärksammar att personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar är i behov av stöd från personliga ombud. Enligt nuvarande tolkning omfattas de inte. Ombuden ser också ett ökande antal hemlösa klienter.

### Ekonomi

Beviljat statsbidrag från Länsstyrelsen under 2016 har varit fortsatt 604 800 kronor/år (302 400 kronor/tjänst), vilket täcker verksamhetens kostnader till 53 procent. Statsbidragen betalas ut per tjänst/ombud och inte utifrån befolkningsunderlag.

Egenkostnaden har fördelats med: Katrineholms kommun 390 tkr, Flens kommun 150 tkr.

I västra länsdelen bidrar inte Landstinget Sörmland med någon ersättning till organisationen personligt ombud för de ombud som verkar där.



## Statistik

**K** = Katrineholm

**F** = Flen

**V** = Vingåker

Uppdrag	2014			2015			2016	
	K	F	V	K	F	V	K	F
Antal aktiva klienter	30	8	-	39	14	-	29	5
Män	10	3	-	13	6	-	9	1
Kvinnor	20	5	-	26	8	-	21	4
Antal avslutade uppdrag	11	0	-	6	2	-	14	4

Antalet aktiva klienter per insatskategori	2014	2015	2016
Punktinsatser, 0-3 månader	4	0	0
Kortare kontakter, 3 mån-1 år	14	1	7
Längre kontakter, från 1 år	31	52	42

Behov i	2014	2015	2016
Psykiatrisk verksamhet	15	18	16
Arbete/sysselsättning	8	8	6
Bostad/boendestöd	11	12	3
Ekonomi	17	18	20
Ansökningar	22	23	19
Övrigt	27	21	17

### Anmärkning

En klient kan ha fler uppdrag hos ombuden.

**Intäktsanalys, belopp i tkr**

Kategori	2014	2015	2016
Länsstyrelsen, ers för löner	605	605	605
Länsstyrelsen, övrigt	0	0	0
Vingåkers andel	0	0	0
Flens andel	150	150	150
Katrineholms andel	405	366	390
Övrigt			
<b>Summa</b>	<b>1 161</b>	<b>1 121</b>	<b>1145</b>

**Bokslut 2016**

Belopp i tkr	2014	2015	2016
<b>INTÄKTER</b>			
Ext intäkter statsbidrag lön Lsty	605	605	605
Ext intäkter (handledare), Lsty	0	0	0
Ext intäkter (utbildning) Lsty	0	0	0
Ex intäkter, Flen	150	150	150
Ext intäkter, Vingåker	0	0	0
Interna intäkter, Katrineholm	405	366	390
Övriga intäkter	1	1	
<b>SUMMA INTÄKTER</b>	<b>1 161</b>	<b>1 121</b>	<b>1 145</b>
<b>KOSTNADER</b>			
Löner o personalomkostnader	922	955	986
Handledning	12	12	4
Konferenskostnader	5	9	8
Fordonskostnader	52	57	52
Mobiltelefoni	3	5	6
Interna kostn tele, data	20	8	16
Lokalhyra	69	69	69
Övrigt	28	6	4
<b>SUMMA KOSTNADER</b>	<b>1 111</b>	<b>1 121</b>	<b>1 145</b>
<b>NETTOKOSTNADER</b>	<b>+50</b>		





Vård- och omsorgsnämnden

## Förslag till rekryterings- och kompetensförsörjningsplan 2017 för vård- och omsorgsförvaltningen

### Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner rekryterings- och kompetensförsörjningsplan för vård- och omsorgsförvaltningen 2017.

### Sammanfattning av ärendet

Vård- och omsorgsförvaltningen har tagit fram en rekryterings- och kompetensförsörjningsplan för 2017.

Planen beskriver förvaltningens behov och utmaningar att rekrytera nya medarbetare utifrån pensionsavgångar, personalomsättning samt utökning av verksamheten.

Vård- och omsorgsförvaltningen har goda förutsättningar att rekrytera undersköterskor eftersom det är det många personer i kommunen som utbildar sig inom yrket.

Utmaningar för förvaltningen är att öka frisknärvaron samt rekrytera chefer, handläggare, hälso- och sjukvårdspersonal och specialister. För att möta utmaningarna har vård- och omsorgsförvaltningen tagit fram följande mål:

Vård- och omsorgsförvaltningen har följande mål gällande kompetensförsörjning:

- Rekrytera och minska personalomsättningen bland svårrekryterade yrkesgrupper.
- Ha en välfungerande pool- och vikariesamordning.
- Utveckla praktikorganisationen för att ta emot studenter inom bristyrken.
- Fånga organisationens talanger för att behålla dem i kommunen.
- Behålla befintliga medarbetare.

Planen har behandlats i vård- och omsorgsförvaltningens samverkansgrupp den 18 april 2017.

### Ärendets handlingar

- Rekryterings-/kompetensförsörjningsplan för vård- och omsorgsförvaltningen 2017

Päivi Kabran  
Förvaltningschef

Jessica Svärd  
Informatör

Beslutet skickas till: Kommunstyrelsen, personal via Communis, akten

**Förslag**  
**Rekryterings-/kompetensförsörjningsplan  
för vård- och omsorgsförvaltningen  
2017**

Datum: 2017-04-07  
Dnr: VON/2017:28-027  
Handläggare: Jessica Svärd

## Innehåll

Inledning och vision/mål Varför är strategisk kompetensförsörjning viktigt .....	3
Syftet med rekryterings-/kompetensförsörjningsplanen .....	3
Externt perspektiv.....	4
Stora jobbmöjligheter för undersköterskor och sjuksköterskor .....	5
Internt perspektiv.....	6
Jämställdhet och jämlikhet .....	6
Nuläge .....	7
Analys.....	11
Personal .....	12
Utbildning .....	12
Sjukfrånvaro .....	12
Bemanning.....	12
Grupper som är svåra att rekrytera .....	12
Behålla och utveckla medarbetare .....	13
Mål för kompetensförsörjningen .....	13
Åtgärder/handlingsplan .....	14
Uppföljning .....	16

## Inledning och vision/mål

### Varför är strategisk kompetensförsörjning viktigt

*I Katrineholm är lust den drivande kraften för skapande och utveckling – för, liv, lärande och företagsamhet. Lust är passion, vilja, ambition. Det är också det lustfyllda – det vi lever för och det vi lever av – mat, kärlek, arbete, gemenskap, upplevelser. Läget är rätt – rätt geografiskt och rätt för handling och förändring. Vision 2025.*

För att kunna ge den omsorg och vård som kommuninvånarna efterfrågar behöver Vård- och omsorgsförvaltningen arbeta för att rekrytera och behålla personal. Fram till 2030 kommer antalet brukare att öka samtidigt som flera aktörer konkurrerar om samma personal.

Enligt vård- och omsorgsförvaltningens beräkningar kommer antalet brukare fram till 2030 öka med ca 800 stycken om befolkningstillväxten är c +1 procent. (Underlag för samhällsplanering för vård- och omsorgsnämndens verksamhetsområde på längre sikt med horisontår 2030).

Brukarnas behov av insatser kan förändras över tid då trenderna tyder på att fler personer till exempel får sämre psykisk hälsa och fler äldre bor hemma längre. Vård- och omsorgsförvaltningen ska utveckla användandet av välfärdsteknologi samtidigt som nationella riktlinjer och regler för vård- och omsorgsarbetet blir tydligare. Utvecklingen i arbetet ställer krav på att vård- och omsorgsförvaltningen anpassa verksamheten utifrån aktuella förutsättningar och på att arbeta med strategiskt med individuell kompetensutveckling. Individuell kompetensutveckling samt tillvaratagande av befintlig kompetens är viktiga faktorer för att göra kommunen till en attraktiv arbetsgivare.

### Syftet med rekryterings-/kompetensförsörjningsplanen

Syftet med rekryterings-/kompetensförsörjningsplanen är att analysera organisationens befintliga kompetens och därigenom tydliggöra kommande kompetensbehov vilka behov av kompetensutveckling befintliga medarbetare har för att kunna nå verksamhetens mål på kort och lång sikt.

Kompetensförsörjningsplanen beskriver de planerade åtgärderna för att fylla kompetensbehoven. Det kan till exempel handla om hur organisationen attraherar och rekryterar nya medarbetare, strategier för kompetensutveckling för att utveckla, behålla och avveckla medarbetare.

Rekryterings- och kompetensförsörjningsplanen innehåller följande:

- Beskrivning av nuläge
- analys av framtida utveckling
- planering av kompetensförsörjning på kort- och lång sikt

## Externt perspektiv

Idag arbetar ungefär en halv miljon människor i Sverige med vård och omsorg. Många av dem uppnår pensionsålder under den närmaste tioårsperioden. Om inga förändringar görs i arbetssätt och bemanning, kommer det att behövas ungefär 233. 000 nya medarbetare i vården och omsorgen – kommuner, landsting/regioner samt privata utförare – fram till år 2023. Ungefär 60 procent av det totala behovet beror på pensionsavgångar. Övriga 40 procent, cirka 90 000, beror på en ökad efterfrågan på vård och omsorg till följd av att andelen yngre och äldre i befolkningen ökar. Denna prognos bygger i huvudsak på demografisk utveckling, befolkningens behov av välfärdstjänster och kommande pensionsavgångar<sup>1</sup>.

Rekryteringsbehovet kommer naturligtvis även att påverkas av en rad andra faktorer som ökad globalisering, konjunkturförändringar och ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Det kan också handla om nya sätt att arbeta och organisera arbete, IT-utveckling, nya kommunikationsmöjligheter och nya läkemedel. Mer exakta effekter på rekryteringsbehovet för olika yrkesgrupper är därför svåra att beräkna. Detta är således en bedömning av utvecklingen av rekryteringsbehoven, ingen exakt prognos.

TABELL 1. Rekryteringsbehov total inom vård och omsorg 2013-2022\*

	Anställda 2013	Anställda 2022	Pensioneringar 2013-2022	Rekryteringsbehov 2013-2022
Totalt	520 000	607 000	146 000	233 000
Kommuner	299 000	360 000	83 000	144 000
Landsting	221 000	247 000	63 000	89 000

\*I kommuner, landsting/regioner och privata utförare

För landstinget ingår det i denna summering fler yrken än i den tidigare versionen av rapporten som publicerades i april 2014, samt att summeringen gjordes på avrundade tal för respektive yrkesgrupp. Här är totalsiffran avrundad till närmsta 1000-tal.

<sup>1</sup> SCB:s befolkningsprognoser och SKL:s personalstatistik

## Stora jobbmöjligheter för undersköterskor och sjuksköterskor

Välfärdens arbetsgivare behöver rekrytera de bästa medarbetarna för att kunna erbjuda vård och omsorg av högsta kvalitet. Yrkesgrupper med särskilt goda utsikter att få jobb de närmaste åren är undersköterskor och sjuksköterskor.

Mer än en fjärdedel av dagens undersköterskor och vårdbiträden kommer att uppnå pensionsålder under prognosperioden. Många arbetsgivare ersätter vårdbiträden som går i pension med undersköterskor eller motsvarande<sup>2</sup>. Det innebär mycket goda jobbsikter för undersköterskor på några års sikt, särskilt i glesbygdsområden.

Både *grundutbildade och specialistutbildade sjuksköterskor* kommer att ha god arbetsmarknad. Särskilt goda framtidsutsikter har sjuksköterskor med inriktning mot intern medicin och/eller kirurgi, psykiatri, anestesi, intensivvård samt distriktsjuksköterskor, barnsjuksköterskor och barnmorskor. Behovet kommer att variera mellan verksamheter och landsting.

Enligt SCB:s utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Östra Mellansverige 2025<sup>3</sup> kommer det att bli brist på utbildade arbetsterapeuter, fysioterapeuter, specialistsjuksköterskor och vård- och omsorgsutbildade. Utvecklingen pekar på fortsatt eller tilltagande brist inom dessa områden. Efterfrågan på personer med vård- och omsorgsutbildning på gymnasienivå beräknas öka med cirka 20-25 procent. En orsak är att fler inom branschen förväntas ha vård- och omsorgsutbildning samt att äldreomsorgen beräknas öka med 25 procent i Östra Mellansverige. Här finns det på sikt risk för kompetensbrist trots att pensionsavgångarna är måttliga. Efterfrågan på grundutbildade sjuksköterskor beräknas öka med 25% i Stockholmsområdet och 10% i Östra Mellansverige. De flesta nyutbildade undersköterskor kommer från Komvux eller från arbetsmarkandsutbildningar. Tillgången på sjuksköterskor kommer att öka under perioden 2020-2025, vilket gör att bristen kommer att mildras något. På sikt kommer tillgången på fysioterapeuter att öka i Sörmland samtidigt som också efterfrågan ökar.

I Katrineholm är det fler unga som väljer att studera vård- och omsorgsprogrammet än i övriga länet.

TABELL 2. Rekryteringsbehov för några yrkesgrupper i vård och omsorg 2013-2022

Personalgrupp	Anställda 2013	Anställda 2022	Pensioneringar 2013-2022	Rekryteringsbehov 2013-2022
Undersköterska/vårdbiträde*	257 000	310 000	76 000	129 000
Sjuksköterska*	97 000	110 000	25 000	38 000
Läkare	34 000	38 000	8 000	12 000
Personlig assistent	22 000	26 000	5 000	9 000
Socialsekreterare	25 000	29 000	5 000	9 000
Vårdadministratör	17 000	19 000	7 000	9 000
Biomedicinsk analytiker	7 000	8 000	2 000	3 000
Arbetsterapeuter	4 000	5 000	1 000	2 000
Fysioterapeut/sjukgymnast	7 000	8 000	1 000	2 000

\* Yrkesgrupp inom både kommuner och landsting

<sup>2</sup>Till exempel skötare och boendestödare

<sup>3</sup> SCB:s utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Östra Mellansverige 2025

## Internt perspektiv

För att vård- och omsorgsförvaltningen ska kunna rekrytera rätt medarbetare måste kommunen och förvaltningen vara attraktiva arbetsgivare. Arbetsmiljön måste vara god för att potentiella medarbetare ska söka sig till förvaltningen. Detta handlar bland annat om att använda kompetens på rätt sätt, locka nya grupper till jobben, utveckla användandet av välfärdsteknologi, arbeta med kompetensutveckling samt skapa förutsättningar att göra karriär inom kommunen. Hur bra kommunen och förvaltningen är på att använda dessa strategier påverkar hur många medarbetare som behöver rekryteras och vilken kompetens medarbetarna behöver.

## Jämställdhet och jämlikhet

Vård och omsorgsyrkerna är kvinnodominerade vilket bland annat innebär att yrkena av tradition har lägre betalt än mansdominerade yrken och chefer inom vård och omsorg har ansvar för fler medarbetare än chefer i mansdominerade yrken.

Den chef som har flest antal medarbetare inom vård- och omsorgsförvaltningen har under hösten 2016 ansvar för cirka 60 medarbetare exklusive vikarier. För att förbättra situationen för förvaltningens enhetschefer ska ett chefsled försvinna 1 maj 2017 och fler enhetschefer anställas. Detta innebär att förvaltningen kommer minska antalet anställda per chef, men cheferna kommer ändå ansvara för stora arbetsgrupper.

Genom att anställa fler chefer som ansvarar för mindre arbetsgrupper kan chefsyrket bli mer attraktivt och chefernas arbetsmiljö kan förbättras. Om vård- och omsorgsförvaltningen kan behålla cheferna längre kan verksamhetens utveckling bli mer stabil och långsiktig.

## Nuläge

Vård- och omsorgsförvaltningen kommer att utöka verksamheten fram till 2030. Utökning av verksamhet, pensionsavgångar och personalomsättning beräknas ge följande behov av rekrytering:

### Bedömning av kompetensförsörjningsbehov

	Anställda personer	Bedömt behov av anställda			Pensioneringar			Övrig personalomsättning			Rekryteringsbehov		
		1 dec 2016	1 dec 2017	2020	2030	2017-2018	2017-2020	2017-2030	2016-2017	2016-2020	2016-2030	2017-2020	2016-2020
<b>Vård- och omsorgsförvaltningen</b>	<b>1 088</b>	<b>1 139</b>	<b>1 246</b>	<b>1467</b>	<b>50</b>	<b>110</b>	<b>296</b>	<b>81</b>	<b>169</b>	<b>272</b>	<b>182</b>	<b>437</b>	<b>947</b>
Ny gruppbostad		6										6	0
Ny servicebostad		6	2									8	0
Nytt äldreboende			96	60									
Nytt vårdboende ssk, rehab, sjukgymnast			9	5									
Utökning larmpatrull natt		9										9	0
Bemanning i hemtjänsten		26											
Utökning utifrån föreskrifter		4											
Utökning hemtjänst ökat behov*				45									
Utökning funktionshinderområdet ökat behov*				66									
Utökning övrigt ökat behov*				45									

\*Beräkning hämtat från underlag till Case 2030. Räknat på 1procents befolkningstillväxt.

Utökningen av personal mellan 2016-2020 är beräknad utifrån att vård- och omsorgsförvaltningen kommer att:

- bygga ett nytt äldreboende
- bygga nya service- och gruppbostäder
- öka bemanning i hemtjänst



## Personalomsättning vård- och omsorgsförvaltningen

	Anställda 1 dec 2012	Antal som slutat på egen begäran 2013	Andel som slutat på egen begäran 2013	Anställda 1 dec 2013	Antal som slutat på egen begäran 2014	Andel som slutat på egen begäran 2014	Anställda 1 dec 2014	Antal som slutat på egen begäran 2015	Andel som slutat på egen begäran 2015	Anställda 1 december 2015	Antal som slutat på egen begäran 30/9 2016	Andel som slutat på egen begäran 30/9 2016	Andel som slutat på egen begäran , genomsnitt 2013-2015
<b>Total förvaltningen</b>	<b>1 106</b>	<b>74</b>	<b>6,7%</b>	<b>1 096</b>	<b>80</b>	<b>7,3%</b>	<b>1 098</b>	<b>84</b>	<b>7,7%</b>	<b>1 174</b>	<b>87</b>	<b>7,4%</b>	<b>7,3%</b>
Biståndshandläggare, Handläggare LSS, Färdtjänst/ biståndshandläggare Boendesamordnare/ bedömningssjuksköterska	12		0,0%	14		0,0%	14	6	42,9%	13	7	53,8%	21,4%
Distriktsköterskor	9		0,0%	18	2	11,1%	18	2	11,1%	14	4	28,6%	11,1%
Sjuksköterskor	46	3	6,5%	33	5	15,2%	35	11	31,4%	34	5	14,7%	23,3%
Undersköterskor	523	30	5,7%	539	30	5,6%	550	28	5,1%	554	31	5,6%	5,3%
Enhetschefer	34	3	8,8%	27	6	22,2%	27	8	29,6%	35	9	25,7%	25,9%
Områdeschefer	3	1		9	1	11,1%	8		0,0%	5		0,0%	5,6%
Arbetsterapeuter				10	2	20%	13	0	0,0%	11	4	36,4%	18,8%
Fysioterapeuter				10	1	10%	12	1	8,3%	14	4	28,6%	15,6%

Under 2017-2018 bedöms vård- och omsorgsförvaltningen behöva anställa 184 personer på grund av utökning i verksamheten, pensionsavgångar och personalomsättning. Personalomsättningen på förvaltningen är hög inom vissa yrkeskategorier. Chefer och sjuksköterskor är till exempel mer benägna att avsluta sin anställning än undersköterskor. Detta gör det viktigt att titta på personalomsättningen i enskilda grupper och analysera de bakomliggande orsakerna.

<b>Pensionsavgångar</b>						
<b>yrkeskategori</b>	<b>antal anställda</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021-2025</b>	<b>2026-2030</b>
Undersköterska	359	7	6	11	44	59
Habiliteringsassistent	166	6	3	7	20	30
Undersköterska i hemtj	86	6	3	2	14	10
Personlig assistent	75	1	3	1	9	11
Undersköterska natt	70	2	2	2	12	13
Arbetshandledare	45	1	1	1	9	13
Boendestödjare	29	0	1	0	2	5
Sjuksköterska	28	0	1	0	2	2
Enhetschef	26	0	1	0	4	4
Vårdbiträde	18	0	2	1	2	1
Distriktsköterska	14	0	1	0	2	3
Handledare	10	0	1	0	3	1
Skötare	10	1	0	1	1	2
Sjukgymnast	9	1	0	0	0	1
Arbetsterapeut	8	0	0	0	0	2
Biståndshandläggare	8	0	0	0	3	1
Undersköterska pool	8	0	1	0	0	1
Vårdbiträde i hemtjänst	8	0	1	0	1	2
Ledsagare	7	0	0	0	1	3
Samordnare	7	0	0	0	1	3
Administrativ assistent	6	0	0	1	3	0
Vårdbiträde slutenvård	6	1	0	0	2	0
Administratör	5	0	0	0	0	2
Aktivitetshandledare	5	0	1	0	2	1
Kvalificerad Boendestöd	5	0	0	0	0	0
Områdeschef	5	0	0	0	1	2
Handläggare LSS	4	0	1	0	0	1
Receptionist	4	0	0	0	2	0
Sjuksköterska natt	4	0	0	0	0	1
IT-samordnare	3	0	0	0	1	0
Utredare	3	0	0	0	1	0
Vårdbiträde natt	3	0	0	0	1	0
Anhörigkonsulent	2	0	0	0	0	0
Avdelningschef	2	0	1	0	1	0
Distriktsarbetsterapeut	2	0	0	0	1	1
Ekonom	2	0	0	0	0	0
Personlig ombud	2	0	0	0	0	0
Ekonomibiträde	2	0	0	0	0	0
1:e LSS-Handläggare	1	0	0	0	0	0
Anhörigstödjare	1	0	0	0	1	0
Arbetsterapibiträde	1	0	0	0	0	0
Assistent	1	0	0	0	0	0
Boendesam/Bedömningssjk	1	0	0	0	0	0
Demenssjuksköterska	1	0	1	0	0	0
Ekonomiassistent	1	0	1	0	0	0

<b>Pensionsavgångar</b>						
<b>yrkeskategori</b>	<b>antal anställda</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021-2025</b>	<b>2026-2030</b>
Enhetschef/Sjukskötchef	1	0	0	0	1	0
Fritidsassistent	1	0	0	0	0	1
Handl Bostadsanpassning	1	0	0	0	0	1
Kulturarbetare	1	0	0	0	0	1
Köksbiträde/Vårdbiträde	1	0	1	0	0	0
Ledsagare/Avlösare	1	0	0	0	0	1
Lokalvårdare	1	0	0	0	0	1
Metodhandledare	1	0	0	0	1	0
Nämndsekreterare	1	0	0	0	1	0
Personlig assistent PAN	1	0	0	0	0	0
Processledare	1	0	0	0	0	0
Rehabiliteringsassistent	1	0	0	0	1	0
Sjuksköt medans	1	0	0	0	1	0
Sjuksköt/distrikt	1	0	0	0	0	1
Undersköt/Rehabassistent	1	0	0	0	0	0
Undersköterska gruppbo	1	0	0	0	1	0
Vaktmästare	1	0	0	0	0	0
Vårdare Natt	1	0	0	0	0	1
Äldrepedagog	1	0	0	0	1	0
Arbetskonsulent	1	0	0	0	0	0
Arbetskonsult/samordnare	1	0	0	0	0	0
Ekonomiadministratör	1	0	0	0	0	0
Ergonom	1	0	0	0	0	0
Fysioterapeut	1	0	0	0	0	0
Habiliteringskonsulent	1	0	0	0	0	0
Informatör	1	0	0	0	0	0
Personlig ass Kombtjänst	1	0	0	0	0	0
Säkerhetssamordnare	1	0	0	0	0	0
Utvecklingsledare	1	0	0	0	0	0
	<b>1092</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>153</b>	<b>182</b>

De stora pensionsavgångarna beräknas ske mellan 2021-2030. Under denna period går i genomsnitt 13 undersköterskor (3 procent av antalet anställda) och fem rehabiliteringsassistenteneter (3 procent av antalet anställda) per år. Bland arbetshandledarna är det cirka 49 procent som går i pension mellan 2021-2030. Detta är lite mer än två personer per år. Bland sjuksköterskorna är det en sjuksköterska som går i pension år 2019 och fyra sjuksköterskor som går i pension mellan 2021-2030. Bland cheferna är det 38 procent som går i pension mellan 2021-2030.

# Analys

## Demografi

Ålder/år	2015	2020	2025	2030	2033
65-69	2177	2080	2018	2075	2124
70-74	1943	2021	1948	1904	1907
75-79	1250	1734	1815	1770	1757
80-84	991	1018	1422	1502	1498
85-89	711	672	703	999	1067
90-94	319	332	322	343	390
95~	82	94	102	102	105
80~	2103	2116	2549	2846	3060
<b>Totala befolkningen</b>	<b>33019</b>	<b>33426</b>	<b>33797</b>	<b>34146</b>	<b>34200</b>

### Enligt kommunens befolkningsmål

I översiktplanering finns ett scenario med 1% befolkningsökning per år. Det skulle för gruppen 80 år och äldre år 2030 innebära en ökning med 800 personer i jämförelse situationen år 2014. Enligt SCB:s prognos skulle ökningen bli 600 personer.<sup>4</sup>

### Antal brukare och hemtjänsttimmar<sup>5</sup>

Brukare/platser/timmar	2013	2020	2025	2030
Brukare särskilt boende	359	389	484	571
Hemtjänsttimmar	23771	25773	32103	37822
Brukare funktionshinderområdet	383	478	541	612

Antalet brukare förväntas att öka. Fler äldre får också demensdiagnos vilket ställer högre krav på verksamhetens bemanning och kompetens. Ökat antal demensdiagnoser innebär även ett ökat behov av demensplatser på särskilt boende.

Kommunen planerar att bygga ett särskilt boende för äldre som beräknas vara klar i slutet av 2019. Det kommer att finnas 96 lägenheter på boendet. Enligt beräkningen i Case 2030 behöver kommunen 168 nya platser på särskilt boende för äldre mellan 2020-2030. Efterfrågan på plats på särskilt boende för äldre varierar över året. Det är få personer som inte får sina beslut verkställda inom tre månader och dessa personer har ofta tackat nej till det ett första erbjudande om boende som de fått. Kommunen måste från 2018 snabbare kunna ta emot äldre och personer med psykisk funktionsnedsättning från slutna vården. Detta innebär att behovet av korttidsplatser för målgrupperna ökar.

Inom funktionshinderområdet byggs en gruppboende och en serviceboende som beräknas vara klart under 2018. Det pågår en inventering för att tydliggöra behovet av fler särskilda boenden för funktionshinderområdet.

<sup>4</sup> Boendestrategi för äldre i Katrineholms kommun 8 Kommunstyrelsens handling nr 22/2014)

<sup>5</sup> Bakgrundsunderlag Underlag för samhällsplaneringen för vård- och omsorgsnämndens verksamhetsområde på längre sikt med horisontår 2030 (VON/2012:23-011)

## Personal

I Katrineholms kommun har cirka 27 procent av medborgarna en eftergymnasialutbildning. Detta är lägre än genomsnittet i både länet (31 procent) och landet (40 procent). Fler kvinnor (33 procent) än män (21 procent) har eftergymnasialutbildning i Katrineholm.<sup>6</sup>

Vidare är andelen äldre och andel personer med funktionsnedsättning högre i Katrineholm än genomsnittet i landet. Personer med invandrabakgrund är en resurs för vård- och omsorgsförvaltningen när omsorgen och vården ska anpassas till ett mångkulturellt samhälle där språk- och kulturkompetenser efterfrågas.

## Utbildning

I kommunen är det många unga som väljer att utbilda sig på vård- och omsorgsprogrammet. Detta är unikt för Katrineholm. För att kunna bemanna utifrån verksamhetens behov kommer vård- och omsorgsförvaltningen behöva rekrytera vikarier som inte är utbildade undersköterskor. Vård- och omsorgsförvaltningen har ett utvecklat samarbete med gymnasieutbildningarna och högskolan gällande praktikplatser för undersköterskor och hälso- och sjukvårdspersonal.

## Sjukfrånvaro

Vård- och omsorgsförvaltningen har hög sjukfrånvaro. Om frisknärvaron ökar blir det lättare för förvaltningen att bemanna. Genom att säkerställa en god arbetsmiljö kan personer med efterfrågad kompetens välja att arbeta i Katrineholms kommun.

## Bemanning

Enligt Socialtjänstlagen och Lagen om särskilt stöd och service till vissa funktionshindrade måste kommunen bemanna verksamheten utifrån brukarnas individuella behov. Trenden visar på att fler personer får demenssjukdom. Detta gör det rimligt att anta att kommunen på sikt behöver öka personaltätheten ytterligare.

Katrineholms kommun kommer år 2017 införa *Heltid som norm* vilket innebär att alla medarbetare ska ha en heltidsanställning, med möjlighet att arbeta deltid. Införandet av *Heltid som norm* skapar möjligheter att frigöra resurser inom organisationen som kan användas där det behövs. Detta kräver planering och en välfungerande pool- och vikariesamordning. Vård- och omsorgsförvaltningen kommer alltid att behöva timvikarier och sommarvikarier. För att de ska klara arbetet och få en bra bild av kommunen som arbetsgivare är det viktigt att vård- och omsorgsförvaltningen ger vikarierna en god introduktion.

## Grupper som är svåra att rekrytera

Redan idag har vård- och omsorgsförvaltningen svårigheter att rekrytera högskoleutbildadpersonal. Det handlar om chefer, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, sjukgymnaster, socionomer och specialister. Även om det till vissa tjänster finns sökande är urvalet från begränsat.

De stora pensionsavgångarna inom vård- och omsorgsförvaltning beräknas ske mellan 2021-2030. Men utslaget per år är det inte ett stort antal som går i pension per yrkesgrupp. För att säkra upp kompetensen är det bra om rekrytering kan ske så att medarbetarna som går i pension kan lära upp nya medarbetare.

Det har under flera år varit en utmaning att rekrytera sjuksköterskor och personalomsättningen bland dem har varit stor. Under hösten 2016 finns det svaga indikationer på att tidigare medarbetare söker sig tillbaka till kommunen för att arbeta som sjuksköterskor. Insikten om att arbetsmiljön i kommunen jämförelsevis är ganska god har bidragit till detta. För att förbättra sjuksköterskornas arbetssituation har undersköterskor anställts för att avlasta sjuksköterskorna med delegerade hälso- och sjukvårdsuppgifter. Detta har underlättat för sjuksköterskorna. Dessutom har det tillskjutits medel för att anställa ytterligare två sjuksköterskor men på grund av personalomsättningen och svårigheten att rekrytera har dessa tjänster inte kunnat tillsättas. För att klara sjuksköterskebemanningen har kommunen varit tvungen att använda hyrsjuksköterskor. Hyrpersonal är kostsamt och inte bra för kontinuiteten och för verksamhetsutvecklingen. Trenden visar på att det mellan 2020 och 2030 kommer det att bli enklare att rekrytera sjuksköterskor.

<sup>6</sup> Kommunfakta 2016, Katrineholms kommun

Samarbetet med högskolorna och universiteten kan utvecklas. Samarbetet fungerar bra med sjuksköterskeutbildningarna men vård- och omsorgsförvaltningen kan bli mer proaktiva med att tidigt skapa relation och knyta studenter till sig via till exempel timvikariat och sommarjobb. Sjuköterskorna har praktik med undersköterskor under första terminen men de bör tydligt kopplas till sjuksköterskeorganisationen. Få socionomstudenter gör praktik på vård- och omsorgsförvaltningen.

Det har varit svårt att få ett brett urval av sökanden till enhetschefstjänster. När annonsering av tjänster sker i olika kanaler har urvalet blivit större. En granskning av enhetschefernas arbetsmiljö under hösten 2016 har påvisat brister och att arbetsbelastningen är för hög. Första steget att åtgärda detta är att genomföra en förändring i ledningsorganisationen 1 maj 2017. Omorganisationen innebär kortare beslutsvägar, tydligare befogenheter och att det ska bli fler enhetschefer, vilket ska att arbetsbelastningen minskar. Detta gör det möjligt för cheferna att arbeta med ett nära ledarskap.

För att klara bemanningsutmaningen ska vård- och omsorgsförvaltningen ta fram en strategi för hur ny teknik kan användas för att utveckla arbetssätten inom vård- och omsorg.

### **Behålla och utveckla medarbetare**

För att behålla medarbetarna i organisationen måste vård- och omsorgsförvaltningen arbeta för att ha en god arbetsmiljö, minska sjukfrånvaron och kompetensutveckla medarbetarna.

För att kunna behålla befintliga medarbetare måste vård- och omsorgsförvaltningen kunna ta tillvara på talangerna. För att få dem att stanna i organisationen är det viktigt att arbeta med strategisk och individuell kompetensutveckling samt påvisa att det finns karriärmöjligheter i förvaltningen och i kommunen.

### **Mål för kompetensförsörjningen**

Vård- och omsorgsförvaltningen har följande mål gällande kompetensförsörjning:

- Rekrytera och minska personalomsättningen bland svårrekryterade yrkesgrupper.
- Ha en välfungerande pool- och vikariesamordning.
- Utveckla praktikorganisationen för att ta emot studenter inom bristyrken.
- Fånga organisationens talanger för att behålla dem i kommunen.
- Behålla befintlig medarbetare.

# Åtgärder/handlingsplan

## Mål

Rekrytera och minska personalomsättningen bland svårrekryterade yrkesgrupper.

## Åtgärder

Åtgärd	Resurser	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Se till att chefer ansvarar för ett rimligt antal medarbetare		VOF		
Ge chefer administrativt stöd. Detta skapar förutsättningar för nära ledarskap		VOF		
Tydliga mandat för cheferna		VOF		
Avlasta hälso- och sjukvårdspersonal med arbetsuppgifter som kan göras av ej legitimerad personal		VOF		
Skapa relation till studenter som potentiella medarbetare redan vid första terminen. Erbjud dem sommarjobb		VOF		
Marknadsföra goda exempel från organisationen		VOF		
Ta fram tydliga befattningsbeskrivningar.		VOF		
Arbeta strategiskt med kompetensbaserad rekrytering		VOF		
Marknadsföra lediga tjänster		VOF		
Erbjud mentorskap		VOF		
Utveckla de individuella kompetensutvecklingsplanerna		VOF		
Skapa delaktighet på alla nivåer i verksamhetsplaneringen som leder till personliga medarbetaröverenskommelser.		VOF		
Utveckla introduktionen för nyanställda				

**Mål**

Ha en välfungerande pool- och vikariebemanning.

**Åtgärder**

Åtgärd	Resurser	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Skapa fungerande rutiner för att hantera heltid som norm		VOF		
Arbeta strategiskt med att rekrytera vikarier och timvikarier		VOF		

**Mål**

Utveckla praktikorganisationen för att ta emot studenter inom bristyrken.

**Åtgärder**

Åtgärd	Resurser	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Skapa relationer med studenter som fortfarande är skrivna i Katrineholm		VOF		
Skriva praktikavtal med fler lärosäten		VOF		
Utöka antalet studenter som har praktik på vård- och omsorgsförvaltningen		VOF		
Arbeta aktivt för att ge studenter sommarvikaria		VOF		
Ta fram en plan för hur organisationen ska knyta duktiga studenter till sig		VOF		

**Mål**

Fånga organisationens talanger för att behålla dem i kommunen.

**Åtgärder**

Åtgärd	Resurser	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Arbeta med strategisk och individuell kompetensutveckling		VOF		
Skapa tydliga karriärvägar		VOF		

**Mål**

Behålla befintlig medarbetare.

**Åtgärder**

Åtgärd	Resurser	Ansvarig	Datum	Uppföljning
Arbeta med strategisk och individuell kompetensutveckling		VOF		
Arbeta aktivt med rehabilitering och förebygga sjukskrivningar		VOF		
Utveckla och förstärka ledarskapet		VOF		
Skapa delaktighet på alla nivåer i verksamhetsplaneringen som leder till personliga medarbetaröverenskommelser		VOF		



## Uppföljning

Vård- och omsorgsförvaltningens mål och åtgärder för kompetensförsörjning kommer att integreras och följas upp i verksamhetsplaneringen.

## Hur planen tagits fram

Underlag för planen har tagits fram i samband med:

- Enkätundersökning av vård- och omsorgsförvaltningens arbetsmiljö som alla medarbetare har haft möjlighet att svara på.
- Chefsmöten.
- Förvaltningens samverkansmöte med fackförbunden.

Kompetensförsörjningsplanen har sammanställts av kommunikatör och förvaltningschef.

När rekryterings-/kompetensförsörjningsplanen har tagits fram har följande underlag använts:

- Personalstatistik 2016-12-31
- Sveriges viktigaste jobb i vården och omsorg dec 2014
- Strategi för kompetensförsörjning i Katrineholms kommun 2015-04-27
- Boendestrategi för äldre i Katrineholms kommun 8 Kommunstyrelsens handling nr 22/2014)
- Underlag för samhällsplaneringen för vård- och omsorgsnämndens verksamhetsområde på längre sikt med horisontår 2030 (VON/2012:23-011
- Kommunfakta 2016
- SCB:s utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Östra Mellansverige 2025

## Göra planen känd

Den här planen kommer att förankras i ledningsgruppen vid ordinarie ledningsgruppsmöte, och bland samtliga chefer på chefsforum. Nyanställda chefer kommer att informeras om handlingsplanen vid introduktionen.



Vård- och omsorgsnämnden

## Meddelanden VON 2017-04-28

### Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner redovisningen av meddelandena.

### Humana Assistans AB

Har den 21 mars 2017 översänt en kopia av insänd anmälan enligt lex Sarah till Inspektionen för vård och omsorg. Anmälan avser en påtaglig risk för ett allvarligt missförhållande. *Hnr 2017:390*

### Inspektionen för vård och omsorg (IVO)

Har den 22 mars 2017 översänt beslut över vård- och omsorgsnämndens anmälan om lämplighet hos assistansanordnare. IVO har avslutat ärendet och kommer att tillvarata de inkomna uppgifterna i den fortlöpande lämplighetsprövningen enligt 26 § LSS. *Hnr 2017:391*

### Kommunstyrelsen

#### *Protokollsutdrag från sammanträde 22 februari 2017*

§ 22 Trygghetsarbetet i Katrineholms kommun. *Hnr 2017:302*

#### *Protokollsutdrag från sammanträde 29 mars 2017*

§ 55 Intern kontroll 2016 *Hnr 2017:452*

§ 56 Revisionsrapport – översiktlig granskning av intern kontroll *Hnr 2017:451*

§ 60 Extra lönesatsning *Hnr 2017:453*

### Landstinget Sörmland - Nämnden för samverkan kring socialtjänst och vård

Protokollsutdrag 2017-02-17

- § 3: Verksamhetsberättelse 2016 *Hnr 2017:308, 310*
- § 4: Verksamhetsplan 2017-2019 *Hnr 2017:309, 311*

Protokollsutdrag 2017-03-07

- § 12: Överenskommelse om samverkan för trygg och effektiv utskrivning från slutna hälso- och sjukvård. *Hnr 2017:365*



### Samhällsbyggnadsförvaltningen

- Kontrollrapport samt beslut om föreläggande den 28 februari 2017 utifrån inspektion av Lövåsgårdens avdelningskök. Enligt föreläggandet ska bristerna vara åtgärdade senast den 31 mars 2017. *Hnr 2017:299, 300*
- Kontrollrapport samt beslut om föreläggande den 6 mars 2017 utifrån inspektion av Vallgårdens äldreboende. Enligt föreläggandet ska bristerna vara åtgärdade senast den 1 april 2017. *Hnr 2017:334, 335*
- Kontrollrapport den 8 mars 2017 utifrån inspektion av Strandgårdens café. Inga brister konstaterades. *Hnr 2017:339*
- Kontrollrapport den 27 mars 2017 från extra offentlig kontroll enligt föreläggande avseende Igelkottens avdelningskök. Tidigare bedömda brister rörande ventilation bedöms vara åtgärdade. *Hnr 2017:408*
- Kontrollrapport från utifrån inspektion av Socialpsykiatrins, arbete och sysselsättning, tillagningskök och café den 29 mars 2017. Inga brister konstaterades. *Hnr 2017:428*
- Kontrollrapport den 30 mars 2017 utifrån inspektion av Panterns mottagningskök. Inga brister konstaterades. *Hnr 2017:432*

### Vård- och omsorgsförvaltningen

Kvartalsuppföljning av Fixar Malteverksamheten perioden 1 januari-31 mars 2017.  
*Hnr 2017:454*

#### Minnesanteckningar från brukarråd

- |                                |            |                     |
|--------------------------------|------------|---------------------|
| • Almgården                    | 2017-03-13 | <i>Hnr 2017:398</i> |
| • Arbete/sysselsättning        | 2017-03-08 | <i>Hnr 2017:336</i> |
| • Furuliden                    | 2017-03-06 | <i>Hnr 2017:394</i> |
| • Igelkottens särskilda boende | 2017-03-15 | <i>Hnr 2017:396</i> |
| • Lövåsgården                  | 2017-02-13 | <i>Hnr 2017:399</i> |
| • Malmgården                   | 2017-03-07 | <i>Hnr 2017:397</i> |
| • Norrgläntan                  | 2017-02-23 | <i>Hnr 2017:393</i> |
| • Strandgården                 | 2017-03-03 | <i>Hnr 2017:403</i> |
| • Vallgården                   | 2017-03-08 | <i>Hnr 2017:402</i> |
| • Yngaregården                 | 2017-03-16 | <i>Hnr 2017:395</i> |