

Vård- och omsorgsförvaltningen

2022-06-07

Sammanträdande organ

Vård- och omsorgsnämnden

Tid

2022-06-16 klockan 13:15

Plats

KTS-salen, Vita huset, Drottninggatan 18

Nr	Ärende	Beteckning	Föredragande
1	Upprop		
2	Val av justerare		
3	Fastställande av dagordning		
4	Information - Ekonomi		Marie Myrbeck
5	Tertialrapport 2022 vård- och omsorgsnämnden	VON/2022:52	Lars Hernevid
6	Aktuell verksamhetsinformation		
7	Redovisning av delegationsbeslut		
8	Yttrande över remissen Hälsofrämjande arbete i Katrineholms kommun	VON/2022:43	Lars Hernevid
9	Svar på ledamotsinitiativ om delade turer	VON/2022:45	Lars Hernevid
10	Beslut om kvalitetsutmärkelse 2022	VON/2022:21	Anna-Lena Ramstedt
11	Meddelanden		

Marie-Louise Karlsson (S)

Ordförande

Förhinder anmäls till Mona Kjellström 0150-578 14 mona.kjellstrom@katrineholm.se**Av hänsyn till våra allergiker. Kom doftfri!****Kommande sammanträdesdagar år 2022**

Beredning 13.15-15.00	11/8	15/9	3/11	1/12	
Nämnd 13.15	25/8	29/9	17/11	15/12	
Enskilt utskott 13.15-15.00	14/6 (tis)	1/9	6/10	10/11	8/12



Tertialrapport 2022 vård- och omsorgsnämnden

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden lägger tertialrapporten till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Tertialrapporten ska innehålla en översiktlig och sammanfattande redogörelse för perioden 1 januari till och med 30 april 2022. Strukturen på tertialrapporten utgår från styrsystemet, kommunplanen och övergripande plan med budget. Det är vad som beslutats i Kommunplan 2019-2022 och Övergripande plan med budget 2022-2024 som tertialrapporten ska svara upp gentemot.

Syftet med tertialrapporten är att stämma av hur verksamheterna ligger till i förhållande till plan, få bättre kontroll på det ekonomiska läget och investeringsprojekten samt ge ett första underlag inför den kommande budgetprocessen.

Tertialrapporten är en fördjupad månadsrapport till kommunstyrelsen och behöver därför inte nämndbehandlas. Förvaltningarna lämnar i tertialrapporten underlag för den kommunövergripande tertialrapport som behandlas av kommunstyrelsen i maj.

Ärendets handlingar

- Tertialrapport 2022 vård- och omsorgsnämnden

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Lars Hernevid
Verksamhetsstrateg

Beslutet skickas till: Akten

Tertialrapport

Vård- och omsorgsnämnden

Tertial 1 2022

Dnr VON/2022:52-1.4.1

Innehållsförteckning

Inledning	3
Ansvarsområde och organisation	4
Ansvarsområde.....	4
Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning	5
Verksamhetsrapport.....	5
Volymutveckling.....	6
Ekonomisk ställning	7
Driftredovisning.....	7
Investeringsredovisning	8
Väsentliga personalförhållanden	9
Personalkostnader & personalstyrka	9
Medarbetarskap & ledarskap	9
Kompetensförsörjning & kompetensutveckling.....	10
Hållbart arbetsliv & arbetsmiljö.....	10
Förväntad utveckling och åtgärdsplan	11
Förväntad utveckling.....	11
Planerade åtgärder	11

Inledning

Tertialrapporten ska innehålla en översiktlig och sammanfattande redogörelse för perioden 1 januari till och med 30 april 2022. Strukturen på tertialrapporten utgår från styrsystemet, kommunplanen och övergripande plan med budget. Det är vad som beslutats i Kommunplan 2019-2022 och Övergripande plan med budget 2022-2024 som tertialrapporten ska svara upp gentemot. Syftet med tertialrapporten är att stämma av hur verksamheterna ligger till i förhållande till plan, få bättre kontroll på det ekonomiska läget och investeringsprojekten samt ge ett första underlag inför den kommande budgetprocessen.

Tertialrapporten är en fördjupad månadsrapport till kommunstyrelsen och behöver därför inte nämndbehandlas. Förvaltningarna lämnar i tertialrapporten underlag för den kommunövergripande tertialrapport som behandlas av kommunstyrelsen i maj. I samband med att förvaltningarna lämnar underlag till tertialrapporten ska även uppdragen från kommunplanen avrapporteras. Uppföljningen av kommunplansuppdragen ingår dock inte i tertialrapporten utan redovisas som ett separat ärende till kommunstyrelsen.

Ansvarsområde och organisation

Ansvarsområde

Vård- och omsorgsnämnden ansvarar för att fullgöra kommunens uppgifter enligt socialtjänstlagen (2001:453) beträffande omsorgen om äldre och personer med funktionsnedsättning, samt insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387).

Till vård- och omsorgsnämndens ansvarsområde hör även ansvar för hälso- och sjukvård i ordinärt boende från 18 år samt ansvar för hälso- och sjukvård i särskilt boende, boendestöd, dagverksamhet och daglig verksamhet. Till vård- och omsorgsnämndens ansvar hör även betalningsansvar enligt lag (2017:612) om samverkan vid utskrivning från sluten hälso- och sjukvård. Nämnden ansvarar även för verksamhet enligt lagen om valfrihetssystem (2008:962) för fritt val av utförare inom äldreomsorgens hemtjänst.

I nämndens ansvar ingår myndighetsutövning utifrån ett antal lagar, bland annat av bidrag enligt lag (2018:222) om bostadsanpassningsbidrag och prövning av tillstånd till resor enligt lag (1997:736) om färdtjänst och lag (1997:735) om riksfärdtjänst.

Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning

Verksamhetsrapport

Vård- och omsorgsförvaltningens arbete med mål och prioriteringar som angetts i nämndens plan med budget inför 2022 har under den första tertialen i stort gått enligt plan. Ekonomiskt ses ett överskott som till största delen beror på vakanta tjänster där rekrytering genomförts men där tillträdet till tjänsterna har skett eller sker senare än planerat.

Arbetet med en förbättrad hälsa för förvaltningens medarbetare har redan inför året varit ett prioriterat område att arbeta med. Under årets första två månader har dock sjukfrånvaron varit hög och ytterligare insatser har varit nödvändiga. Exempelvis har en särskild insats startats upp där enhetscheferna med stöd av HR och företagshälsovården följer upp medarbetare med flera tillfällen med korttidsfrånvaro under året. Ett arbete utifrån metoden "tjänstedesign" har inletts, vilket innebär en utvecklingsprocess där medarbetare och chefer tillsammans tar fram lämpliga insatser. Utöver detta har förvaltningen, inom ramen för arbetet med hälsoåret, utsett ett flertal nya hälsoinspiratörer samt genomfört planeringsdagar med fokus på hälsoåret.

Arbetet med att färdigställa Strandgårdens renovering, har försenats på grund av leveransproblem av teknisk utrustning. Planerat färdigdatum inklusive slutbesiktning och kompletteringar är i dagsläget i augusti 2022. Från september planeras verksamheterna flytta in. Planeringen inför upphandling av Furuliden har pågått under våren och är nu i sitt slutskede. Den boendeplanen för äldreomsorgen som sträcker sig till 2027 påverkas av faktorer som upphandling och förändrade behov i verksamheten och har i dagsläget en viss förskjutning i tid.

Regeringen har föreslagit ett införande av fast omsorgskontakt med start den 1 juli 2022. Hemtjänstens enheter har under våren arbetat med att ta fram arbetssätt inför ett införande av fast omsorgskontakt. Flera av enheterna har förberett och påbörjat implementering av mindre arbetsgrupper inom ramen för den större gruppen. Detta förväntas leda till ökad kontinuitet att det i sin tur skall leda till ökad möjlighet till delaktighet och inflytande samt till att fler brukare inom vård och omsorg ska ha en positiv upplevelse kring bemötande, förtroende och trygghet.

Inom flera av våra yrkeskategorier men främst inom legitimerade yrken finns svårigheter att rekrytera. Det har varit nödvändigt att ta in hyrsköterskor under våren och även inför sommaren finns det behovet. Svårigheten att rekrytera till dessa yrken är inte unikt för vård- och omsorgsförvaltningen i Katrineholm utan är en utmaning för de flesta kommuner och regioner.

Vård- och omsorgsförvaltningen, i samverkan med socialförvaltningen i Katrineholms kommun samt Vingåkers kommun, planerade för att en upphandling av nytt verksamhetssystem, inklusive planeringssystem för hemtjänst, skulle vara klar vid årsskiftet 2020/2021. Införandeprocessen beräknades starta under 2021. Upphandlingen blev under våren 2021 avbruten. Upphandlingsprocessen har nu under våren 2022 startats upp igen och beräknas vara klar under året.

Volymutveckling

Volymmått	Utfall jan-april 2022	Prognos 2022	Utfall jan-april 2021	Utfall 2021
Utförda hemtjänsttimmar per månad, intern regi	16 525	17 000	16 839	16 794
Utförda hemtjänsttimmar per månad, extern regi	5 251	5 800	6 243	6 032
Belagda platser på särskilt boende för äldre	288	304	283	289
Personlig assistans beviljad enligt socialförsäkringsbalken, internt utförd	3 618	5 600	5 554	5 017
Personlig assistans beviljad enligt socialförsäkringsbalken, externt utförd	9 841	9 900	11 010	11 392
Personlig assistans enligt LSS, internt utförd	386	400	1 262	671
Personlig assistans enligt LSS, externt utförd	3 064	3 100	4 203	3 962
Belagda platser på LSS-boende	139	150	144	143
Belagda platser på särskilt boende socialpsykiatri	14	16	16	16
Externa placeringar LSS	10	10	6	10
Externa placeringar SoL	6	6	5	6
Brukare med daglig verksamhet inom LSS per månad	252	252	235	248
Brukare med arbete/sysselsättning inom SoL per månad	39	44	40	44
Beviljade timmar boendestöd per månad	1 388	1 500	1 471	1 511

Kommentar till volymutveckling

Volymmått som anges i timmar är ett snitt per månad under angiven period. Volymmått som anger belagda platser eller externa placeringar anger antalet i den sista månaden i angiven period.

Antalet utförda timmar inom hemtjänsten har minskat något i jämförelse med samma period föregående år. Det har också skett en viss förskjutning av utförda timmar från extern utförare till internt utförd hemtjänst. Detta främst till följd av att extern utförare avslutats.

Gällande belagda platser på särskilt boende äldre beror variationerna under året främst på olika steg i de pågående renoveringarna som nu sker i enlighet med *Boendepplan - Prioriteringsordning av renovering av särskilda boenden för äldre, med flyttkedja* som nämndbehandlades i februari 2021. De platser som finns är belagda och i prognosen för helåret 2022 ingår att 16 platser tillkommer i samband med att Strandgården kan öppna efter renovering.

Antalet ärenden inom personlig assistans varierar naturligt mellan åren och totalt sätt har det varit färre antal ärenden jämfört med föregående år. Detta gör att även antalet timmar totalt sett har minskat. Minskningen gäller såväl internt som externa utförd personlig assistans.

Inom daglig verksamhet, LSS, har en ny arbetsgrupp startats upp under första tertialen 2022 vilket medför en ökning på fyra platser.

Antalet externa placeringar LSS har ökat sedan samma period föregående år, från sex personer till tio personer. Ökningen består av barnärenden.

Ekonomisk ställning

Driftredovisning

Driftsredovisning, nettoresultat (tkr)				
	Utfall per 30/4 2022	Budget per 30/4 2022	Avvikelse per 30/4 2022	Prognos avvikelse helår 2022
Förvaltningsgemensamt	-6 971	-11 330	4 359	969
Förvaltningskontor	-94 599	-97 416	2 816	2 100
Äldreomsorg	-89 108	-89 346	238	645
Funktionsstöd	-65 192	-65 193	1	2 886
Summa	-255 872	-263 284	7 412	6 600

Kommentar

Vård- och omsorgsnämnden redovisar för tertialen en positiv avvikelse mot budget med 7 412 tkr.

Gemensamt för alla verksamheter är att vakanta tjänster har gett en positiv effekt mot budget. Rekrytering till de aktuella tjänsterna är nu klara men tillträdet har skett eller kommer ske senare än beräknat.

Förvaltningsgemensamt har en större positiv ackumulerad avvikelse som bland annat beror på att budgeten ligger fördelad över hela året. Budget för extraordinära kostnader under första kvartalet har inte behövts nyttjas, verksamheterna har själva balanserat sina kostnader.

Förvaltningskontoret visar ett positiv resultat där en del avser budgeterade hemtjänsttimmar, mindre timmar har utförts än vad som budgeterats. Även extern personlig assistans och bostadsanpassning bidrar till det positiva resultatet.

Äldreomsorgen visar ett positivt resultat på totalen. Den största negativa avvikelsen är fortsatt den kommunalt utförda hemtjänsten. Särskilt boende har ett positivt resultat där en del av förklaringen är att övriga kostnader varit låga jämfört mot budget.

Funktionsstöd har en budget i balans. Alla områden utom grupp- och serviceboenden och intern personlig assistans redovisar ackumulerat ett positivt resultat.

Prognosen för helåret är 6 600 tkr som till största del förklaras av senare öppning av Strandgårdens särskilda boende och LSS gruppboestad. Även vakanta tjänster bidrar, där budget ligger för hela året men anställningar startar senare under året.

Investeringsredovisning

Investeringsredovisning, nettoresultat (tkr)					
Huvudprojekt	Utfall per 30/4 2022	Budget helår 2022	Kvar av årets budget	Prognos avvikelse helår 2022	Färdigställs 2022 (ja/nej)
Inventarier Dufvegården	191	700	509	0	Ja
Inventarier Strandgården	0	5 782	5 782	0	Ja
Ny gruppbofastad LSS, Strandgården	0	700	700	0	Ja
Välfärdsteknik	0	400	400	0	Ja
Möbler gemensamhetslokaler	16	500	484	0	Nej
Ny gruppbofastad Humlen	0	100	100	0	Ja
Renoveringsbehov LSS-bostad Sundsgatan	0	500	500	0	Ja
Inventarier i brukarmiljö	135	1 300	1 165	0	Nej
Nytt verksamhetssystem inkl. planeringssystem för hemtjänst	0	3 270	3 270	0	Nej
Summa	342	13 252	12 910	0	

Kommentar

Akkumulerat lågt utfall på investeringar. Inventarier till Strandgårdens säbo och Strandgårdens nya gruppbofastad och nytt verksamhetssystem inkommer senare under året.

Väsentliga personalförhållanden

Personalkostnader & personalstyrka

Antalet månadsanställda har ökat i jämförelse med samma period föregående år. Detta har sin förklaring i både att en ny gruppbostad startats och att vissa förstärkningar skett inom särskilt boende för äldre. Kostnaden för övertid är högre än samma period förra året. Detta kan delvis förklaras av att det under en kortare tid med hög smittspridning fattades beslut om extra ersättning vid övertidsarbete.

Andelen timanställda fortsätter att minska, något som visade sig även vid årsredovisningen. Detta tyder på att insatta åtgärder under hösten har gett en fortsatt effekt. Åtgärder för att ytterligare minska andelen timanställda fortsätter under året.

Nyckeltal (Tertial -)	Mätdatum/ Mätperiod	Utfall T1 2022	Utfall		Utfall T1 2021	Utfall	
			kvinnor T1 2022	män T1 2022		kvinnor T1 2021	män T1 2021
Lönekostnader totalt, tkr	1/1-30/4	195 508			190 808		
Kostnad övertid inkl mertid, andel av lönekostnader totalt (%)	1/1-30/4	1,4%			0,7%		
Årsarbetare, antal omräknade heltider	1/1-31/3	1 195	982,1	212,9	1 163,6	966,3	197,3
Timanställda, andel av totalt antal årsarbetare (%)	1/1-31/3	11,6%	10,3%	17,3%	12,6%	10,8%	21%
Månadsanställda, antal	30/4	1 172	983	189	1 146	969	177

Medarbetarskap & ledarskap

Under våren har handlingsplaner tagits fram utifrån resultaten i den medarbetarundersökning som gjordes i slutet av 2022. Under 2021 inleddes en större satsning där samtliga chefer, värdegrundsledare och medarbetare utbildas i värdegrund. Arbetet har under den första tertialen 2022 fortsatt ute i respektive arbetsgrupp där enhetschefer och värdegrundsledare tar arbetet vidare. De chefsforum som under 2021 återupptogs inom vård- och omsorgsförvaltningen har fortsatt med ett tillfälle under våren. Forumet har arbetat med att utveckla ledarskapet med utgångspunkt i det som cheferna själva ser ett behov av.

Kompetensförsörjning & kompetensutveckling

Andelen månadsanställda som väljer att arbeta heltid fortsätter att öka. Från 62,9 % första tertialen 2020 till 67,3% första tertialen 2021 till att nu ligga på 70,5%. Ökningen kan ses för såväl kvinnor som för män. Dock är skillnaden fortsatt stor mellan kvinnor och män avseende vilken sysselsättningsgrad de väljer.

Nyckeltal (Tertial -)	Mätdatum/ Mätperiod	Utfall T1 2022	Utfall kvinnor T1 2022	Utfall män T1 2022	Utfall T1 2021	Utfall kvinnor T1 2021	Utfall män T1 2021
Månadsanställda som arbetar heltid, andel (%)	30/4	70,5%	67,1%	87,8%	67,3%	64%	85,3%
Månadsanställda med heltidsanställning som har valt att arbeta deltid, andel (%)	30/4	27,1%	30,4%	9,8%	29,8%	33,2%	11,2%
Genomsnittlig sysselsättningsgrad månadsanställda som arbetar deltid (%)	30/4	77%	77,4%	71,1%	77,2%	77,7%	70,6%
Tillsvidareanställda som slutat på egen begäran, antal	1/12-31/3	19			15		
Tillsvidareanställda som gått i pension, antal	1/12-31/3	15	15	0	6		

Hållbart arbetsliv & arbetsmiljö

Sjuktalen har i januari-februari legat på en högre nivå än samma period föregående år. Detsamma gäller sjuklönekostnaderna för den första tertialen. Verksamheterna rapporterar hög andel korttidsfrånvaro med förkylningar och symptom på covid. Flera riktade åtgärder för att sänka sjukfrånvaron och höja frisktalet har satts in under den första tertialen och redovisas i den åtgärdslista för avvikelser som följer senare i tertialrapporten. Åtgärderna sker både på övergripande nivå och på individnivå.

Nyckeltal (Tertial -)	Mätdatum/ Mätperiod	Utfall T1 2022	Utfall kvinnor T1 2022	Utfall män T1 2022	Utfall T1 2021	Utfall kvinnor T1 2021	Utfall män T1 2021
Sjuklönekostnader, andel av lönekostnader totalt (%)	1/1-30/4	3,9%			3%		
Frisktal, tillsvidareanställda som haft högst 5 sjukfrånvarodagar senaste 12 månaderna (%)	1/5-30/4	40,2%	38,5%	49,2%	42,7%	40,7%	54,7%
Sjukfrånvaro tillsvidareanställda (%)	1/12-28/2	13,3%	13,5%	12,2%			
Sjukfrånvaro totalt (%)	1/12-28/2	12,3%	12,6%	10,7%	9,7%	10,1%	7,7%

Förväntad utveckling och åtgärdsplan

Förväntad utveckling

Pågående upphandling som rör nytt verksamhetssystem för dokumentation, handläggning och planering inom hemtjänst planeras vara klar under hösten 2022. Resultatet av upphandlingen kan komma att påverka om budgeterade investeringsmedel kan nyttjas under innevarande år eller om kostnaden kommer i ett senare skede.

Planerade åtgärder

Avvikelse	Åtgärd	Förväntade ekonomiska effekter av åtgärden	Förväntade verksamhetseffekter av åtgärden
Hög sjukfrånvaro	Särskilt insats för att tillsammans med HR och företagshälsovård arbeta med gruppen med flera (fler än 10) tillfällen av korttidsfrånvaro under ett år	Minskad sjuklönekostnad	Minskad sjukfrånvaro, bättre kontinuitet för brukare och verksamhet
	Arbetar med sjukfrånvaron utifrån modellen "tjänstedesign"	Minskad sjuklönekostnad	Minskad sjukfrånvaro, bättre kontinuitet för brukare och verksamhet
	Utökning av antalet hälsoinspiratörer	Minskad sjuklönekostnad	Minskad sjukfrånvaro, bättre kontinuitet för brukare och verksamhet
Bristande rutiner för utrymning vid brand på LSS Gruppbostad i trapphusmodell, arbetsmiljöverket har förelagt om vite.	Genomförande av riskanalys per individ som bor i LSS gruppbostad i trapphusmodell. Med utgångspunkt i dessa revideras instruktion för utrymning på varje enhet.	Undviker föreläggande om vite	Goda rutiner för utrymning vid brand
Ökad kö till särskilt boende, äldre	Rutin in- och utflytt särskilt boende uppdateras	Undviker risk för vite	Snabbare flöde mellan utflytt och inflytt i våra verksamheter. Frigör och eventuellt minskar behovet av korttidsplatser
	Fler platser i samband med Strandgårdens öppnande.	Undviker risk för vite	Direkteffekt på kön då 16 platser tillkommer i jämförelse med nuläget
Stort antal vakanta tjänster/svårigheter att rekrytera till ett flertal tjänster	Framtagande av alternativa sätt att attrahera och behålla medarbetare inom bristyrken	Minskad kostnad för personal från bemanningsföretag. Nyttjande av personalbudget enligt plan	Minskat antal sjuksköterskor från bemanningsföretag. Bättre kontinuitet i våra verksamheter. Färre vakanta tjänster



Redovisning delegationsbeslut

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner redovisningen av delegationsbesluten.

Sammanfattning av ärendet

Nedan redovisas de beslut som fattats med stöd av gällande delegation på nämndens vägnar enligt delegationsordningen.

Tjänstemannabeslut

Datum	Typ av beslut	Delegat
2022-04-01--05-31	Bostadsanpassningsbidrag	Handläggare
2022-04-01--05-31	Färdtjänst	Handläggare
2022-04-01--05-31	Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade	Handläggare
2022-04-01--05-31	Socialtjänstlagen	Handläggare
2022-05-27, § 16	Beslut enligt lex Sarah att tillräckliga och adekvata åtgärder är vidtagna av förvaltningen. Det inträffade utgör en påtaglig risk för ett missförhållande enligt 24 e § lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LS 2:2022).	Verksamhetschef förvaltningskontoret
2022-05-27, § 17	Beslut att händelse som rapporterats enligt lex Sarah inte är av så allvarlig karaktär att det utgör ett missförhållande enligt 14 kapitlet, 3 § socialtjänstlagen (lex Sarah).	Verksamhetschef förvaltningskontoret

Redan anslagna beslut

Utskottsbeslut

Datum	Typ av beslut	Delegat
2022-04-28, §§ 13-15	Individbeslut	Enskilda utskottet
2022-05-12, §§ 16-19	Individbeslut	Enskilda utskottet

Förslag till yttrade över remissen Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden ställer sig bakom vård- och omsorgsförvaltningens bedömning och översänder den som sin egen till kommunledningsförvaltningen.

Sammanfattning av ärendet

Kommunledningsförvaltningen har skickat det reviderade anvisningsdokumentet Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun på remiss. Nämndernas yttranden ska vara hos kommunledningsförvaltningen senast den 31 augusti 2022.

Vård- och omsorgsförvaltningens bedömning

Vård- och omsorgsförvaltningen tycker att förslaget i stort sett är bra. Åtgärderna hälsoinspiratörer i samtliga förvaltningar och friskvårdsbidrag finns kvar sedan tidigare. I förslaget finns tre nya åtgärder: Hälsöfrämjande aktiviteter på varje arbetsplats, hälsopremie samt arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse.

Åtgärden hälsopremie ska uppmuntra till nya metoder för hälsofrämjande arbete. Vård- och omsorgsförvaltningen håller med om att det är positivt men invänder mot projektformen. Forskning visar att effekter som uppnås med stöd av projektmedel är svåra att behålla när medlen är slut. Personalavdelningen kunde även planera aktiviteter som alla medarbetare kan ta del av genom att nyttja kommunens anläggningar och befintliga aktiviteter.

Enlig förslaget är hälsoinspiratörernas uppdrag att arbeta kommunövergripande. Vård- och omsorgsförvaltningen har 43 hälsoinspiratörer. Förvaltningen föreslår att endast ett fåtal hälsoinspiratörer från varje förvaltning arbetar kommunövergripande så att arbetsbördan för de övriga blir lättare och arbetsgruppen blir lagom stor.

Texten under rubriken "Friskvårdsbidrag" är detaljerad och skulle kunna ersättas med en hänvisning till personalhandboken.

Vård- och omsorgsförvaltningen ser inga juridiska eller ekonomiska hinder att följa anvisningarna. Ur tillgänglighets-, genus- och jämställdhetsperspektiv kan första stycket på sidan sex kompletteras med till exempel: "På en hälsofrämjande arbetsplats är det viktigt att ta hänsyn till olika medarbetares skilda och kanske över tid skiftande behov".

Under rubriken "Vad innebär en hälsofrämjande arbetsplats" föreslår vård- och omsorgsförvaltningen en ny punkt: *"Medarbetarna har insyn i beslutsprocessen"* och att den första punktsatsen kompletteras med ... *"och att medarbetarna känner till dem"*.

Förvaltningen noterar att ingress och mål är samma text och föreslår att den första punktlistan på sidan ett stryks.

Ärendets handlingar

- Remissanvisning
- Protokollsutdrag personalutskottet § 3
- Förslag till övergripande anvisningsdokument - Hälsofrämjande arbete i Katrineholms kommun
- [Anvisningar för friskvård i Katrineholms kommun \(KF 2017-06-09 §108\)](#)

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Cecilia Nordqvist
Utredare

Beslutet skickas till: Kommunledningsförvaltningen, akten

Remissanvisning - Hälsofrämjande arbetet i Katrineholms kommu

Gemensamt för alla ärenden

- Synpunkter på ärendet utifrån det egna verksamhetsområdet (sakområdet) 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 remissvaren/yttrandena.

Inskickande av underlag

I normalfallet skickas begäran om yttrande till nämnden. Det är därefter respektive nämnd/förvaltning som avgör internt vilken instans som ska avge yttrandet. I de fall ärendet är behandlat av nämnden ska protokollet, inklusive eventuella reservationer, skickas till kommunledningsförvaltningen. Om inte hela förvaltningsförslaget är citerat i protokollet ska förvaltningens förslag biläggas ärendet. Protokollsutdrag och eventuellt beslutsunderlag skickas i första hand via LEX, annars via e-post till kommunledningsforvaltningen@katrineholm.se.

Avstå från att yttra sig

Om ni inte har för avsikt att lämna något remissvar/yttrande ska ni meddela detta till kommunledningsförvaltningen inom angiven svarstid. Ange orsaken till varför ni inte kommer att svara.

Frågor kring ärendet

Ni är alltid välkomna att kontakta oss på kommunledningsförvaltningen vid eventuella frågor eller funderingar kring ärendet/remissen. Ring i första hand den person ni fått remissen ifrån. Namn och telefonnummer framgår nedan. Finns inte ordinarie handläggare på plats hjälper vi andra till så gott det går!

Inlämningsdatum

Detta ska vara inne hos kommunledningsförvaltningen senast 2022-08-31.

Remissinstanser

Samtliga nämnder

Kommunledningsförvaltningen
Nämndadministration**Kontakt**

Marie Sandström Koski	0150-570 19
Axel Stenbeck	0150-570 80
Emma Fälth	0150-570 15
Matilda Johansson	0150-570 18

Övrig information

-

§ 3

KS/2022:42

Beslut - Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun

Personalutskottets förslag till beslut

Personalutskottet beslutar ställa sig bakom anvisningsdokumentet för Hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun och förslår kommunstyrelsen att överlämna ärendet till kommunfullmäktige för antagande och därmed ersätter tidigare styrdokument Friskvård i Katrineholms kommun.

Sammanfattning av ärendet

Katrineholms ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta för hälsöfrämjande arbetsplatser som fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering.

För att möta målsättningen har kommunfullmäktige beslutat om anvisningar för friskvård i Katrineholms kommun (KF 2017-06-09 § 108). Anvisningarna omfattar friskvårdsbidrag, friskvårdsaktiviteter och hälsoinspiratörer.

Ett vidare begrepp för friskvård är hälsöfrämjande arbete och för att möta kommunens mål föreslås att anvisningsdokumentet för friskvård också omfatta;

- en beskrivning om vad kommunen menar med en hälsöfrämjande arbetsplats och vad hälsöfrämjande insatser innebär,
- en hälsopremie.

För att fler av kommunens medarbetare ska ges möjlighet att ta del av friskvårdsbidraget, föreslås att medarbetare med en anställning mindre än 1 år men mer än 6 månader har rätt till 50% av friskvårdsbidraget.

Därutöver har arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen lagts till anvisningen där riktlinjer för utmärkelsen beslutas av kommunstyrelsen.

Ärendets handlingar

- Anvisningsdokument: Förslag till hälsöfrämjande arbete i Katrineholms kommun-
- Anvisningar för friskvård i Katrineholms kommun (KF 2017-06-09 § 108)

Överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Ulrica Truedsson (S), Inger Fredriksson (C), bitr. kommundirektör/personalchef Susanne Sandlund.

Beslutsgång

Efter avslutad överläggning finner ordföranden att utskottet beslutar enligt förvaltningens förslag till beslut.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akt

Ordförandens sign	Justerandes sign
-------------------	------------------

Hälsofrämjande arbete i Katrineholms kommun

Övergripande anvisningsdokument

Kommunfullmäktige 2022-xx-xx

Beslutshistorik

Gäller från 2017-06-19 (benämnt Friskvård i Katrineholms kommun

Antagen av kommunfullmäktige 2017-06-19, § 108

Förvaltarskap¹

-Inom kommunstyrelsens ansvarsområde

Uppföljning

Hur: Inhämta erfarenheter och eventuella synpunkter från förvaltningarna.

När: En gång per år, årsredovisning.

¹ Förvaltarskapet innebär ansvar för att

- dokumentet efterlevs
- är tillgängligt
- följa eventuellt ändrade förutsättningar för dokumentet
- dokumentet följs upp och revideras
- dokumentet är aktuellt och uppdaterat

Innehåll

Beslutshistorik	2
Hälsofrämjande arbetsplats i Katrineholms kommun	4
Mål	4
Syfte	4
Resultat	4
Vad innebär en hälsofrämjande arbetsplats	5
Vad innebär hälsofrämjande insatser?	5
Hälsofrämjande aktiviteter	6
Hälsoinspiratörer	6
Friskvårdsbidrag	6
Hälsopremie	7
Villkor för att söka medel	7
Arbetsmiljö och hälsoutmärkelse	7

Hälsofrämjande arbetsplats i Katrineholms kommun

Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta för hälsofrämjande arbetsplatser som fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering.

Friska och närvarande medarbetare ökar möjligheten för kommunen att driva en bra verksamhet. Anvisningarna ska vara vägledande i arbetet och beskriva kommunens vilja och syn på hälsofrämjande arbete.

Följande åtgärder ingår i Katrineholm kommuns strategi för en attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats och omfattar samtliga förvaltningar:

- Hälsofrämjande aktiviteter anordnas på varje arbetsplats.
- Det ska finnas hälsoinspiratörer inom samtliga förvaltningar.
- Friskvårdsbidrag
- En hälsopremie ges för aktiviteter/metoder som aktivt främjar hälsa i arbetsgrupper eller stimulerar till ökad friskvård.
- Arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen.

Anvisningarna om hälsofrämjande arbetsplats gäller från och med **xxxxx** och är en utveckling av tidigare anvisningar Friskvårdsarbete i Katrineholms kommun. De omfattar kommunens samtliga verksamheter och ersätter tidigare beslut om friskvårdsinsatser.

Mål

Målsättningen enligt Kommunplanen: Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och arbeta för hälsofrämjande arbetsplatser som fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering.

Syfte

Syftet är att behålla och utveckla fysisk, psykisk, social och mental hälsa, det vill säga att må bra i arbete och på fritiden genom att;

- ett hälsofrämjande synsätt och arbetssätt genomsyrar hela organisationen,
- ett systematiskt hälsofrämjande arbete i kommunens samtliga verksamheter,
- tidiga och förebyggande insatser,
- det friska hos varje medarbetare tas tillvara,
- medarbetaren tar ansvar för sitt eget välbefinnande och hälsa.

Resultat

Ett hälsofrämjande och systematiskt friskvårdsarbete förväntas bidra till att:

- öka kommunens attraktionskraft,

- öka trivseln på arbetsplatsen,
- frisktalken ökar,
- sjukfrånvaron och behov av rehabilitering minskar,
- kostnaden för sjukfrånvaro och rekrytering minskar,
- produktiviteten ökar.

Vad innebär en hälsofrämjande arbetsplats

Katrineholms kommun värnar om en hälsofrämjande arbetsplats vilket innebär att vi med uppdraget i fokus tillsammans skapar hälsa, glädje och stolthet.

Kommunens medarbetskap och ledarskap ska präglas av tillit och förtroende. Alla medarbetare tillhör team som stöttar, utvecklar och berömmar varandra vilket gör att arbetsgruppen mår bra och skapar en känsla av trygghet.

Kommunens ledare är tydliga och lyhörda vilket skapar förutsättningar för att arbeta i en hållbar arbetsmiljö.

Som anställd ser man sig som en viktig pusselbit i hela verksamheten, vilket skapar en gemensam strävan att uppnå en verksamhet som gynnar alla medborgares bästa.

Det förutsätter att:

- Organisationen har tydliga och konkreta mål.
- Medarbetarna har rätt förutsättningar att göra sitt arbete och arbetsmängden är rimlig i förhållande till krav och resurser.
- Det ges möjlighet till tid för återhämtning och reflektion.
- Den fysiska arbetsmiljön ger kommunens medarbetare förutsättningar till en god hälsa.
- Arbetsplatserna värnar och uppmuntrar till friskhöjande aktiviteter och insatser.

Hälsofrämjande arbetsplatser fokuserar på god hälsa, förebygger ohälsa och stödjer rehabilitering; på individ-, grupp- och organisationsnivå.

I arbetet mot att nå en hälsofrämjande arbetsplats fokuserar kommunen till stor del på den psykosociala arbetsmiljön. De områden vi arbetar med är:

- Människosyn och förhållningssätt.
- Inflytande och arbetsgemenskap.
- Kommunikation och mötesplatser.
- Medarbetskap och ledarskap.
- Hälsa och arbetsglädje.
- Organisation, lärande och utveckling.

Vad innebär hälsofrämjande insatser?

Hälsofrämjande insatser omfattar alla aktiva åtgärder som vidtas för att främja hälsa på individ-, grupp- och organisatorisk nivå.

Hälsofrämjande arbete tar sin utgångspunkt i det friska hos medarbetaren och utifrån detta utvecklas och främjas resursen hälsa att omfatta både kropp och själ, vilket innefattar fysiska-, psykiska-, sociala resurser samt meningsfullhet.

Förutsättningarna för kommunens arbetsplatser är olika och arbetet med hälsofrämjande aktiviteter kommer att se olika ut. Grundläggande är att arbetsplatsen har en gemensam syn på vad hälsofrämjande arbete innebär för de som arbetar där.

Hälsofrämjande aktiviteter

Hälsofrämjande aktiviteter är en del av arbetsmiljöarbetet och ska tas upp på arbetsplatsträffar och samverkan. Varje arbetsplats ska vid minst två tillfällen per år ta upp frågor hälsofrämjande arbete. Frågan kan med fördel vara en stående punkt på både arbetsplatsträffar och samverkan.

Aktiviteternas omfattning ska planeras utifrån de behov och möjligheter som finns på arbetsplatsen.

Då arbetet med aktiviteter inleds kan med fördel en nulägesanalys genomföras utifrån; var är vi vart vill vi och hur. Därefter planeras gemensamma aktiviteter.

Aktiviteterna planeras och genomförs inom befintlig budgetram. Kommungemensamma aktiviteter som till exempel inspirationsdagar eller föreläsningar bekostas av personalavdelningen.

Hälsoinspiratörer

Hälsoinspiratören är tillsammans med chef och skyddsombud en viktig resurs i det hälsofrämjande arbetet. På varje förvaltning ska det finnas en, eller flera hälsoinspiratörer. Uppdraget för hälsoinspiratörerna är att samordna och stötta arbetsplatserna i planering och genomförande av friskvårdsaktiviteter. Uppdraget omfattar också att på kommunövergripande nivå arbeta tillsammans med hälsoinspiratörer från samtliga förvaltningar med övergripande aktiviteter för att utveckla kommunens hälsofrämjande arbete.

Ansvar

Personalutskottet ska följa utvecklingen av kommunens friskvårdsarbete.

Personalavdelningen ansvarar för samordning, information och utbildning av hälsoinspiratörerna samt kommunövergripande/gemensamma aktiviteter.

Förvaltningschef har det övergripande ansvaret för förvaltningens hälsofrämjande arbete.

Chef/arbetsledare ansvarar för att hälsofrämjande aktiviteter, i någon form, möjliggörs på varje enhet/arbetsplats.

Varje medarbetare har ett eget ansvar för sin hälsa och sitt välmående. Kommunens hälsofrämjande aktiviteter ska ses som ett komplement till varje medarbetares egen insats.

I medarbetarsamtalen ska hälsa ingå och vara ett område där individuella mål kan sättas. Sådana mål kan exempelvis röra motion, rökavvänjning, viktninskning eller stresshantering.

Friskvårdsbidrag

Månadsanställd medarbetare i kommunen erbjuds friskvårdsbidrag. Bidraget ska uppmuntra till att utöva friskvård och ge medarbetarna en flexibilitet gällande vilken aktivitet man vill utöva, samt var man vill utöva den. Målet är att förbättra medarbetarnas hälsa och mående samt skapa trivsel i arbetet och öka friskheten.

Friskvårdsbidraget utbetalas per kalenderår och till månadsanställd medarbetare som har en anställning om minst 1 år. För medarbetare med anställning mindre än 1 år men mer än 6

månader utbetalas friskvårdsbidrag med 50%. I anställningstiden ska inräknas lagstadgad ledighet.

Vilka aktiviteter som medarbetare kan få bidrag för utgår från de regler, eller som motsvarar Skatteverket tidigare publikation avseende skattefri friskvård, se vidare personalhandboken. Utifrån dessa bedömer arbetsgivaren om aktiviteten uppfyller grundkrav för ersättning. Vid osäkerhet kontaktas personalavdelningen.

Bidraget betalas ut mot uppvisande av kvitto. Se vidare rutiner för utbetalning av friskvårdsbidrag i personalhandboken, [Friskvård \(draftit.se\)](#)

Hälsopremie

Medel finns att söka för mindre projekt/insatser inom det hälsofrämjande området.

En förutsättning är att insatsen aktivt främjar hälsa i arbetsgrupper eller stimulerar till ökad friskvård.

Villkor för att söka medel

- De som kan söka medel är medarbetare, hälsoinspiratörer och/eller skyddsombud i samråd med ansvarig chef.
- Ansökan ska innehålla en tydlig beskrivning av projektet, vilka målgrupper det vänder sig till samt vilka aspekter av hälsa som förväntas uppnås och hur.
- Projektet ska rikta sig till arbetsgrupper inom Katrineholms kommun.
- Nya och innovativa projekt/metoder för att främja hälsan premieras.
- Maximalt ansökningsbelopp är 100 t kr per projekt. Ansökan ska innehålla en enklare budget för projektet.
- Eventuella avgifter, inträde eller dylikt, ska avse direkta omkostnader för projektet.
- Beslut kan inte överklagas.
- Alla projekt som får medel ska svara på en utvärderingsenkät efter avslutat projekt samt lämna in en ekonomisk redovisning.

Ansökan skickas till personalavdelningen@katrineholm.se.

Arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse

Arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen ska lyfta fram ledande exempel på hur medarbetarna har samarbetat för att skapa en god arbetsmiljö. Genom att visa på fördelarna ska denna utmärkelse inspirera våra arbetsplatser i kommunen att förstå att satsningar på en bra arbetsmiljö utgör en viktig del av verksamheten. Personalutskottet delar ut priset Katrineholms kommuns arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse, utifrån kriterierna:

- Gemenskap
- Engagemang
- Jämlikhet
- Hälsa
- Delaktighet
- Service

Läs mer på Riktlinjer för arbetsmiljö- och hälsoutmärkelsen, [Riktlinjer för arbetsmiljö- och hälsoutmärkelse KS 2020-09-30, § 121.pdf \(katrineholm.se\)](#)

Förslag till svar på ledamotsinitiativ om delade turer inom vård- och omsorg

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden anser ledamotsinitiativet besvarat.

Ärendebeskrivning

Vid vård- och omsorgsnämndens sammanträde den 28/4 inlämnar Björn Wahlund (L) ett ledamotsinitiativ som utmynnar i följande:

Liberalerna anser att det är av yttersta vikt att frågan om långa omloppstider på grund av uppehåll under dagen löses för befintlig personal men också ur rekryteringssynpunkt. I första hand genom en alternativ schemaläggning och i de fall detta inte är möjligt genom ekonomisk kompensation. Liberalerna föreslår därför en ekonomisk kompensation enligt följande:

- Vård- och omsorgsförvaltningen ersätter personal med 20% av deras beräknade timlön per påbörjad 30 minutersperiod för rast/uppehåll som överstiger 60 minuter.

Vård- och omsorgsnämnden beslutar att ledamotsinitiativet om delade turer ska beredas av vård- och omsorgsförvaltningen och att ärendet ska behandlas på vård- och omsorgsnämndens sammanträde i juni.

Förvaltningens bedömning

Vård- och omsorgsförvaltningen svarade i februari 2022 på en remiss på en motion från Kristdemokraterna som var ställd till kommunfullmäktige. Kristdemokraternas motion gick ut på att utreda möjligheten att delade turer blir frivilliga samt att utreda möjligheten att betala en viss procent av timlönen under de lediga timmarna, alternativt ta ut i ledighet.

I sitt svar skrev vård- och omsorgsförvaltningen då enligt nedan.

Utgångspunkten gällande schemaläggning är att brukarnas behov av stöd ska tillgodoses. Inom vissa verksamheter kan detta innebära att antalet insatser som ska utföras är ojämnt fördelade över dagen. Vanligtvis är behoven av stöd störst under morgon och kväll. Med anledning av detta och utifrån de aktuella personalresurserna förekommer delade turer. Delade turer innebär i vissa fall även att frekvensen helgarbete kan hållas på en lägre nivå, det vill säga att personalen arbetar färre helger. God planering och fördelning av resurser är en förutsättning för att hålla nere andelen delade turer. Vård- och omsorgsförvaltningen arbetar kontinuerligt enligt kommunplanens mål om att antalet delade turer ska minska och att de i möjligaste mån ska vara frivilliga.

I budgetpropositionen för 2022 beslutade riksdagen att sökbara medel för att motverka delade turer ska införas. Utgångspunkten är en modell som kallas Söderhamnsmodellen, som bygger på frivilligt delade turer samt ekonomisk ersättning för väntetid. Totalt ska 300 miljoner kronor tillföras år 2022 och 600 miljoner år 2023. I dagsläget saknas närmre bestämmelser för hur detta ska genomföras, förvaltningen bevakar frågan och insatser kan bli aktuella.

Med detta anser förvaltningen att motionen är besvarad.

Anvisningar om ovan nämnda statsbidrag kom ut den 1 mars 2022 med sista ansökningsdag den 30 mars. Medlen kan användas för att minska eller ta bort delade turer inom äldreomsorgen. Tiden för att ta ställning till eller skapa en plan för införande av en sådan modell ansågs för omfattande för att kunna genomföra under den korta tid som fanns för ansökan. Vård- och omsorgsförvaltningen arbetar kontinuerligt enligt kommunplanens mål om att antalet delade turer ska minska och att de i möjligaste mån ska vara frivilliga. Vård- och omsorgsförvaltningen utreder möjligheten att inför 2023, i det fall statsbidraget kvarstår, dra nytta av detsamma. Insatserna bör då syfta till att ytterligare utveckla det redan pågående arbetet med att minska andelen delade turer där alternativ schemaläggning är en del.

Ärendets handlingar

- Ledamotsinitiativ från Liberalerna

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Lars Hernevid
Verksamhetsstrateg

Beslutet skickas till: Akten, B Wahlund



Ledamotsinitiativ till Vård och omsorgsnämnden.

Frågan om ”delade turer” inom förvaltningens verksamhet har varit uppe och belysts vid ett flertal tillfällen både lokalt men också nationellt. Vi inser att ”delade turer” kan vara svåra att avveckla då de i första hand finns till för att möta människors behov av hjälp, hjälp som är större morgon och kväll än dag- och nattetid. Företeelsen ”delade turer” är inget unikt för förvaltningens verksamhet utan förekommer även inom andra verksamheter bland annat inom kollektivtrafiken där behovet av personal och trafik är väsentligt högre under morgonen och eftermiddagens rusningstrafik än under andra tider. Extra tydligt är detta i storstadsregionerna där man också har en lång tradition av att hantera detta gentemot de anställda. Så, varför inte införa samma lösningar här för de personer inom verksamheten som har arbetsdagar med längre uppehåll mitt på dagen.

Systemet med ersättning/kompensation för långa omloppstider bland personal som arbetar inom kollektivtrafiken i Stockholms län utgår från en ersättning för all omloppstid som överstiger exempelvis 10 timmar. Detta under förutsättning att det uppstått med en längre sammanhållen ledighet (över 60 min) mellan pass ett och två. Ersättningen för det längre uppehållet räknas till 17% (mellan pass ett och två) som arbetstid. Det vill säga i realiteten en arbetstidsförkortning. Med detta exempel vill vi påvisa att det finns sätt att lösa personalens problem med de så kallad ”delade turerna”.

Liberalerna i Katrineholm föreslår nu att en motsvarande lösning införs inom Vård och omsorgsverksamheten i Katrineholm men att tidsuppräkning byts mot ekonomisk ersättning. Där omloppstider över 10 timmar som beror på långa ”rast/uppehåll” mitt på dagen ersätts ekonomiskt. Vi tror på ekonomisk ersättning då detta inte påverkar den totala bemanningen och de ekonomiska konsekvenserna av en sådan.

Vi anser att det är av yttersta vikt att frågan om långa omloppstider på grund av uppehåll under dagen löses för befintlig personal men också ur rekryteringssynpunkt. I första hand genom en alternativ schemaläggning och i de fall detta inte är möjligt genom ekonomisk kompensation. Liberalerna föreslår därför en ekonomisk kompensation enligt:

- Vård och omsorgsförvaltningen ersätter personal med 20% av deras beräknade timlön per påbörjad 30 minutersperiod för rast/uppehåll som överstiger 60 minuter.

2022-04-28

För Liberalerna i Katrineholm

Björn Wahlund

Förslag om utdelning av 2022 års kvalitetsutmärkelse

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

2022 års kvalitetsutmärkelse delas ut till värdegrundsledarna Louise "Kickis" Eriksson och Marie-Louise "Marre" Dahlqvist.

Utdelningen sker i samband med nämndens sammanträde den 25 augusti 2022.

Sammanfattning av ärendet

Vård- och omsorgsnämnden beslutade den 16 december 2021, § 100, att godkänna reviderade riktlinjer för nämndens kvalitetsutmärkelse. Syftet är att ta tillvara idéer från medarbetare som ser förbättringsmöjligheter i vardagen. Det kan vara kloka lösningar som gagnar verksamheten och/eller de som vi är till för genom förbättrad kvalitet eller ökad måluppfyllelse.

Utmärkelsen ges för åtgärder eller genomförbara idéer som leder till förbättringar. Det kan till exempel gälla förenkling av arbetsuppgifter, ökad kvalitet eller förbättrad organisation.

Utmärkelsen ska utgöra ett bevis/uppmuntran för ett gott arbete, eller en god idé. Det kan till exempel vara ett förslag på en ny teknisk lösning eller en metod som sparar tid eller som ökar träffsäkerheten eller måluppfyllelsen i vården.

Den summa som delas ut är 15 000 kronor.

Priset ska användas för att främja gruppens eller individens arbete och bidra till ökad måluppfyllelse. Kommunens och förvaltningens värdegrund ska gälla då aktiviteter genomförs. Enhetschef fattar beslut om hur priset får användas. Priset ska användas senast det år det delats ut.

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag

Tio nomineringar har kommit in under nomineringstiden januari-mars.

Utifrån syftet/kriterierna har vård och omsorgsförvaltningens ledningsgrupp tagit fram förslag på mottagare av året kvalitetspris.

2022 års kvalitetsutmärkelse föreslås delas ut till värdegrundsledarna Louise "Kickis" Eriksson och Marie-Louise "Marre" Dahlqvist med följande motivering:

Marre och Kickis har arbetat med värdegrundsarbete och utbildat några personer sedan 2014. När förvaltningen fick möjlighet att utbilda nya värdegrundsledare och chefer har de lagt upp en utbildningsplan och satt ihop en utbildning med de viktigaste delarna.

Arbetet har genomförts under 2021 och de har hittills utbildat ca 100 personer.

De har med glädje och engagemang drivit detta viktiga arbete och inspirerat nya och gamla värdegrundsledare. Att arbeta enligt värdegrunden är inget konstigt eller svårt utan det ska vara en naturlig del av arbetet.

Louise och Marie-Louise jobbar som undersköterskor på Dufvegården respektive Norrglantan.

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Mona Kjellström
Nämndsekreterare

Beslutet skickas till: Nämndsekreteraren, pristagare, berörda enhetschefer, akten



Meddelanden

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner redovisningen av meddelandena.

Kommunfullmäktige

Protokollsutdrag från sammanträde den 25 april 2022, § 43: Svar på motion om att delade turer gör en del personal sjuka. Hnr 2022:507

Kommunstyrelsen

Protokollsutdrag från sammanträde

27 april 2022, § 42: Planeringsdirektiv 2023 med plan för 2024-2025. Hnr 2022:508.

25 maj 2022, § 60: Tertialrapport 2022 för Katrineholms kommun. Hnr 2022:578, 580.

Region Sörmland

- Protokoll från Nämnden för samverkan kring socialtjänst och vård den 29 april 2022. Hnr 2022:506
- Kvartalsrapport januari - mars 2022 för nämnden för samverkan kring socialtjänst och vård. Hnr 2022:524
- Protokollsutdrag den 29 april 2022: Budgetunderlag 2023 - 2025 för nämnden för samverkan kring socialtjänst och vård. Hnr 2022:525.

Samhällsbyggnadsförvaltningen

Minnesanteckningar från möte med funktionsrättsrådet den 30 maj 2022. Hnr 2022:568.

Vård- och omsorgsförvaltningen

Minnesanteckningar från samråd den 9 maj 2022 med intresseorganisationer inom område funktionshinder. Hnr 2022:536

Mona Kjellström
Nämndsekreterare