

Vård- och omsorgsförvaltningen

2022-08-17

Sammanträdande organ

Vård- och omsorgsnämnden

Tid

2022-08-25 klockan 13:15

Plats

KTS-salen, Vita huset, Drottninggatan 18

Nr	Ärende	Beteckning	Föredragande
1	Utdelande av kvalitetsutmärkelse 2022		
2	Upprop		
3	Val av justerare		
4	Fastställande av dagordning		
5	Information - värdegrundsarbetet		Louise Eriksson Marie-Louise Dahlqvist
6	Information - öppna jämförelser, vad tycker de äldre om äldreomsorgen		Lars Hernevid
7	Information - ekonomi		Marie Myrbeck
8	Månadsrapport juli 2022 (<i>skickas ut senare</i>)	VON/2022:33	Lars Hernevid
9	Aktuell verksamhetsinformation		
10	Rapport av ej verkställda beslut andra kvartalet 2022	VON/2022:15	Mona Kjellström
11	Redovisning av delegationsbeslut		
12	Yttrande över remissen Läns gemensam målbild för Nära vård i Sörmland	VON/2022:53	Lars Hernevid
13	Yttrande över remissen Övergripande kompetensförsörjningsplan	VON/2022:42	Lars Hernevid
14	Förslag om revidering av KFS 4.13 Avgifter inom vård- och omsorgsnämndens verksamhet	VON/2022:50	Marie Myrbeck
15	Förslag om revidering av KF 4.14 Färdtjänsttaxa	VON/2022:50	Marie Myrbeck
16	Underlag för övergripande plan med budget	VON/2022:50	Lars Hernevid
17	Redovisning av synpunkter januari-juni 2022	VON/2022:2	Anna-Lena Ramstedt
18	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	15/9	3/11	1/12	
Nämnd 13.15	29/9	17/11	15/12	
Enskilt utskott 13.15-15.00	1/9	6/10	10/11	8/12



Utdelning av 2022 års kvalitetsutmärkelse

Sammanträdet inleds med utdelning av 2022 års kvalitetsutmärkelse

Vård- och omsorgsnämnden beslutade den 26 augusti 2022, § 66, att 2022 års kvalitetsutmärkelse ska 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 Norrgläntan.

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.

Mona Kjellström
Nämndsekreterare

Beslutet skickas till: Akten

Månadsrapport juli 2022

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden lägger månadsrapporten till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Vård- och omsorgsförvaltningen har tagit fram månadsrapport för juli 2022.

OBS! Skickas ut senare!

Rapporterna redovisar väsentliga händelser, volymutveckling, ekonomisk redovisning och personal.

Ärendets handlingar

- Månadsrapport för juli 2022

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Lars Hernevid
Enhetschef

Beslutet skickas till: Akten

Rapport av ej verkställda beslut andra kvartalet 2022

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden godkänner rapporten av ej verkställda gynnande nämndbeslut.
2. Nämnden godkänner nedanstående statistikrapport och överlämnar den kommunfullmäktige och revisorerna.

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 (IVO) och revisorerna. En statistikrapport över samma beslut ska lämnas till kommunfullmäktige. Rapportering ska ske en gång per kvartal.

Statistikrapport ej verkställda beslut andra kvartalet 2022

Äldreomsorg (SoL)	Antal beslut
Särskilt boende Upplysning: Vid rapporteringstillfället var 14 beslut (8 kvinnor och 6 män) verkställda. 3 kvinnor har fått varsitt erbjudande. 1 kvinna hade ännu ej fått erbjudande.	18 (12 kvinnor, 6 män)

Omsorg till personer med funktionsnedsättning (LSS)	Antal beslut
Bostad med särskild service för vuxna Uppllysning: 2 personer (1 kvinna och 1 man) har fått varsitt erbjudande. 1 (man) har tackat ja och vill flytta in efter sommaren.	3 (1 kvinna, 2 män)
Biträde av kontaktperson Uppllysning: Har fått ett erbjudande.	1 (1kvinna)
Daglig verksamhet Uppllysning: 7 personer (4 kvinnor och 3 män) avser avbrott i verkställighet av olika skäl. 2 har fått nya erbjudanden. 1 beslut är ej verkställt pga. specifika önskemål. Har fått 2 erbjudanden.	8 (5 kvinnor, 3 män)

Omsorg till personer med funktionsnedsättning (SoL), socialpsykiatri	Antal beslut
Bostad Uppllysning: Avser förhandsbesked.	1 (man)
Daglig verksamhet Uppllysning: Avser avbrott i verkställighet. Har specifika önskemål. Fått ett erbjudande.	1 (kvinna)
Kontaktperson Uppllysning: Avser avbrott i verkställighet. Har fått nytt erbjudande.	1 (kvinna)

Ärendebeskrivning

Rapporteringskyldighet

Nämnden är skyldig att rapportera till IVO om beviljat bistånd enligt 4 kap. 1 § socialtjänstlagen (SoL) och insatser enligt 9 § Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) inte har verkställts tre månader efter beslut. Nämnden ska även rapportera om en insats har avbrutits och inte verkställts på nytt inom tre månader. Rapport ska lämnas till IVO och revisorerna. En statistikrapport över samma beslut ska lämnas till kommunfullmäktige. Rapporteringen ska ske en gång per kvartal.

Rapporteringsperioderna till IVO är:

- 1 januari – 31 januari 2022
- 1 april – 30 april 2022
- 1 juli – 31 augusti 2022
- 1 oktober – 31 oktober 2022
- 1 januari – 31 januari 2023

Om IVO bedömer att insatsen inte verkställts inom skäligen tid kan myndigheten ansöka om utdömmande av en särskild avgift hos förvaltningsrätten.

Rapportering till IVO sker via e-tjänst från och med december 2017.

Till fullmäktige skickas protokollsutdrag med statistik. Revisorerna får, enligt eget önskemål, samma protokollsutdrag.

Detaljerad statistikrapport andra kvartalet 2022

Ej verkställda biståndsbeslut enligt 4 kap 1 § SoL - äldreomsorg

<i>Särskilt boende</i>	<i>Beslutens ålder/väntetid</i>			<i>Totalt</i>
	<i>3-6 mån</i>	<i>6-12 mån</i>	<i>> 1 år</i>	
Kvinnor	12			12
Män	5	1		6
Summa	17	1		18

Upplysning: Vid rapporteringstillfället var 14 (8 kvinnor och 6 män) verkställda. 3 kvinnor har fått varsitt erbjudande. 1 kvinna hade ännu ej fått erbjudande.

Ej verkställda biståndsbeslut enligt 9 § LSS - omsorg till personer med funktionsnedsättning

<i>Bostad med särskild service för vuxna</i>	<i>Beslutens ålder/väntetid</i>			<i>Totalt</i>
	<i>3-6 mån</i>	<i>6-12 mån</i>	<i>> 1 år</i>	
Kvinnor		1		1
Män	1	1		2
Summa	1	2		3

Upplysning: 2 personer (1 kvinna och 1 man) har fått varsitt erbjudande. 1 (man) har tackat ja och vill flytta in efter sommaren.

<i>Daglig verksamhet</i>	<i>Beslutens ålder/väntetid</i>			<i>Totalt</i>
	<i>3-6 mån</i>	<i>6-12 mån</i>	<i>> 1 år</i>	
Kvinnor			5	5
Män			3	3
Summa			8	8

Upplysning: 7 personer (4 kvinnor och 3 män) avser avbrott i verkställighet av olika skäl. 2 har fått nya erbjudanden. 1 beslut är ej verkställt pga. specifika önskemål. Har fått 2 erbjudanden.

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

Upplysning: Har fått ett erbjudande.

Ej verkställda beslut enligt 16 kap. 6 f § socialtjänstlagen – omsorg till personer med funktionsnedsättning

	Beslutens ålder/väntetid			Totalt
	3-6 mån	6-12 mån	> 1 år	
<i>Bostad (socialpsykiatri)</i>				
Kvinnor				
Män			1	1
Summa			1	1

Upplysning: Avser förhandsbesked.

	Beslutens ålder/väntetid			Totalt
	3-6 mån	6-12 mån	> 1 år	
<i>Daglig verksamhet (socialpsykiatri)</i>				
Kvinnor			1	1
Män				
Summa			1	1

Upplysning: Avser avbrott i verkställighet. Har specifika önskemål. Fått ett erbjudande.

	Beslutens ålder/väntetid			Totalt
	3-6 mån	6-12 mån	> 1 år	
<i>Kontaktperson (socialpsykiatri)</i>				
Kvinnor		1		1
Män				
Summa		1		1

Upplysning: Avser avbrott i verkställighet. Har fått nytt erbjudande.

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Mona Kjellström
Nämndsekreterare

Beslutet skickas till: Kommunfullmäktige, revisorerna, akten

Redovisning av delegationsbeslut

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner redovisningen av delegationsbesluten.

Sammanfattning av ärendet

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

Tjänstemannabeslut

Datum, §	Typ av beslut	Beslutande
2022-06-01--07-31	Bostadsanpassningsbidrag	Handläggare
2022-06-01--07-31	Färdtjänst	Handläggare
2022-06-01--07-31	Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade	Handläggare
2022-06-01--07-31	Socialtjänstlagen	Handläggare
2022-06-23, § 18	Beslut att inträffad händelse inte utgör missförhållande enligt lex Sarah (LS 6:2022).	Anna-Lena Ramstedt, förvaltningschef
2022-06-28, § 19	Beslut att rapporterad händelse inte utgör missförhållande enligt lex Sarah, LSS (LS 4:22)	Petra Kruse, verksamhetschef förvaltningskontoret
2022-07-28, § 20	Beslut att rapporterad händelse inte utför missförhållande enligt lex Sarah, LSS (LS 3:22)	Petra Kruse, verksamhetschef förvaltningskontoret

Mona Kjellström
Nämndsekreterare



Förslag till yttrande över remissen Länsgemensam målbild för Nära vård i Sörmland

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

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

Ärendebeskrivning

Nämnden för samverkan kring socialtjänst och vård (NSV) har den 11 mars 2022 fattat beslut om en länsgemensam målbild för Nära vård i Sörmland. Region Sörmland och länets kommuner rekommenderas att fatta beslut om att anta målbilden i lämplig politisk församling före den 1 september 2022. Beslutet gäller från och med den 1 september 2022.

Den länsgemensamma målbilden för Nära vård i Sörmland har tagits fram i dialog med beslutsfattare, medarbetare och chefer samt invånare i Sörmland.

Målbilden innefattar tre delar

- Tillsammans - genom delaktighet och samordning med individens fokus
- Nära - genom tillgänglighet och kontinuitet
- God hälsa, vård och omsorg - genom hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser.

Kommunledningsförvaltningen har sänt ärendet till vård- och omsorgsnämnden möjlighet att yttra sig i ärendet. Yttrandet ska vara kommunledningsförvaltningen tillhanda senast den 26 augusti 2022.

Vård- och omsorgsförvaltningens bedömning

Vård- och omsorgsförvaltningens bedömning är att målbilden är tydlig och är i linje med den nationella överenskommelsen gällande nära vård. Målbilden lyfter de centrala delarna för att lyckas med det omställningsarbete som behöver göras. Vård- och omsorgsförvaltningen ser att ett nytt arbetssätt, där vården skall flyttas närmare brukaren och i högre grad kunna utföras i hemmet, också riskerar att förskjuta vissa arbetsuppgifter och därmed kostnader mellan region och kommun.

Ärendets handlingar

- Läns gemensam målbild för Nära vård i Sörmland
- Remissanvisning – Läns gemensam målbild för Nära vård i Sörmland

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Lars Hernevid
Verksamhetsstrateg

Beslutet skickas till: Kommunledningsförvaltningen, akten

KommunledningsförvaltningenDatum
2022-05-31Vår beteckning
KS/2022:103 - 1.2.1 -
Politiska beslut

Nämndadministration

Vår handläggare
Matilda Johansson

Ert datum

Er beteckning

Remissanvisning - Läns-gemensam målbild för Nära vård i Sörmland

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 2022-08-26.

Remissinstanser

Vård- och omsorgsnämnden
Socialnämnden

Kommunledningsförvaltningen
Nämndadministration

Bildningsnämnden

Kontakt

Matilda Johansson 0150-570 18

Marie Sandström Koski 0150-570 19

Axel Stenbeck 0150-570 80

Emma Fälth 0150-570 15

Övrig information

Målbilden är skickat till kommunen för antagande och planeras gå upp till kommunfullmäktige i september. Om ni planerar att lämna in några synpunkter på målbilden tar vi gärna del av ert arbetsmaterial innan beslut för att veta om det skiljer sig åt mycket mellan nämnderna.

Målbild



Nära vård i Sörmland

- **Tillsammans**
– genom delaktighet och samordning med individens fokus
- **Nära**
– genom tillgänglighet och kontinuitet
- **God hälsa, vård och omsorg**
– genom hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser

Hit ska vi!

Tillsammans

Teamarbete, där individen och dennes anhöriga är självklara medlemmar, är en naturlig del av vården och omsorgen år 2035. Individen ges möjlighet att vara delaktig i alla beslut om sin vård och omsorg och medarbetare samverkar över organisationsgränser. Arbets sättet är personcentrerat, individens resurser tas tillvara, självständigheten respekteras och varje individ blir lyssnad på. Samverkan sker på alla organisatoriska nivåer och beslutsvägarna är korta. Alla har tillit och förståelse för varandra. Alla tar gemensamt ansvar för att vård- och omsorgsinsatser samordnas utifrån individens behov. En fast vårdkontakt utses när individen har behov av detta. Tillsammans löser vi utmaningar som vi ställs inför.

Nära

Den nära vården och omsorgen är jämlik oavsett var i länet den ges. Individen har en god relation till vården och omsorgen som gör att den upplevs som nära. Den anpassas efter individens behov och förutsättningar och den kan vara mobil. Den nära vården är lättillgänglig och flexibel, digital när det är möjligt och fysiskt när det behövs. Genom kontinuitet och tydlig information skapas trygghet för individen, dennes anhöriga och för medarbetare. Primärvården är navet i vården och samverkar med annan hälso- och sjukvård och socialtjänst.

God hälsa, vård och omsorg

Vården och omsorgen är effektiv, evidensbaserad och individfokuserad och det finns ett hälsofrämjande perspektiv i hela vårdkedjan. Det innebär att arbetet utgår från individens hälsa, behov, livssituation, förmåga och resurser. Medarbetare och organisationer arbetar aktivt med att försöka förutse framtida situationer med fokus på att förebygga ohälsa och sjukdom hos individen. När så behövs får individen hjälp att återvinna eller bibehålla bästa möjliga funktionsförmåga. Individen har och får kunskap att ta hand om sin hälsa, vård och omsorg utifrån sina förutsättningar. Arbeta sker på befolkningsnivå innan sjukdom uppstår med särskilda riskgrupper samt med riktade insatser till särskilt utsatta individer. Tillsammans med övriga samhället arbetar vården och omsorgen med att skapa ett län som har fokus på hälsa.

Varför behövs en omställning av dagens vård och omsorg?

God och nära vård och omsorg är ett övergripande mål för den omställning som sker inom hälso- och sjukvården och omsorgen. Omställningen syftar till att vården och omsorgen i högre grad organiseras och bedrivs med utgångspunkt i individens behov och förutsättningar.

När allt fler lever längre och när sjukdomar som tidigare var dödliga nu kan behandlas, och kan bli kroniska tillstånd, ställs nya krav på vården och omsorgen. Sörmland har idag höga ohälsotal både vad gäller den fysiska och den psykiska ohälsan. Antalet unga och gamla ökar snabbare än befolkningen i arbetsför ålder. Utifrån dessa förutsättningar liksom den teknikutveckling som sker i samhället kommer den nära vården och omsorgen att behöva utveckla nya arbetssätt som också kommer att ställa krav på ny kompetens.

Utvecklingen mot en nära vård och omsorg syftar till att vården och omsorgen i högre grad organiseras och bedrivs med utgångspunkt i individens behov och förutsättningar. Individen ska få bättre möjligheter till god livskvalitet genom att vara mer delaktig i sin vård och omsorg. Även tillgänglighet och kontinuitet är viktiga pusselbitar för att få till en nära vård.

Organisation	➔	Person och relation
Passiv mottagare	➔	Aktiv medskapare
Reaktiv	➔	Proaktiv och hälsofrämjande
Isolerade vård- och omsorgsinsatser	➔	Sammanhållet utifrån personens fokus

Omställningen till nära vård ändrar fokus för hälso-, sjukvård och omsorg. Man kan likna den vid en rörelse som går från att fokusera på organisation till relation, från att vara reaktiv till att bli förebyggande, och från en fragmentiserad till en sammanhängande vård och omsorg. För patienten innebär rörelsen att man blir en aktiv medskapare till i stället för en passiv mottagare av vårdens tjänster (Nära vård - SKR 2022).

Hur ska vi nå målbilden?

När alla tar ansvar för sin del i förflyttningen mot våra mål kan vi få fart framåt. Det handlar om allt från vad vi gör i det enskilda mötet med individen till de beslut som fattas, till exempel kring ekonomiska resurser.

Vad behöver vi? (förutsättningar och framgångsfaktorer)

Individens fokus – Framtidens hälsovård, sjukvård och omsorg handlar om att hitta former för att anpassa vård och omsorg efter individens behov. *”Inga beslut om mig, utan mig”* ska genomsyra arbetet. Det är individens samlade behov som ska vara vägledande för vårdens och omsorgens utformning. Individmedverkan ska vara självklar i alla utvecklingsarbeten. Överenskommelser mellan vårdgivare och vårdtagare ska finnas tydligt dokumenterade och vara tillgängliga för individen och vårdgivare (till exempel Patientkontrakt och Samordnad individuell plan, SIP).

Samsyn – För att arbetet med omställningen ska lyckas behöver vi vara överens om vad vi ska göra. Vi behöver utgå från målbilden i all planering, styrning och uppföljning.

Tydlighet i ledarskapet – Att i ledarskapet utgå från målbilden, att skapa förutsättningar för utveckling och att följa upp resultat blir viktigt. Medarbetarna behöver få förutsättningar att utveckla verksamheten.

Samverkan – Samverkan behövs både internt och externt, över vårdgivargränser och med övriga samhället för att uppnå målen.

Tillit till varandra – Tillit är en förutsättning för goda relationer och god samverkan.

Kunskapsstyrning och verksamhetsutveckling - Bästa tillgängliga kunskap ska finnas, tillämpas och omsättas i mötet mellan vården, omsorgen och individen. Det ska finnas stöd för att göra rätt och det ska finnas förutsättningar för uppföljning, förnyelse och lärande.

Kompetensförsörjning och förändrade yrkesroller – Kompetensförsörjningen är en av de allra största utmaningarna fram till år 2035. Det kräver ett målmedvetet arbete för att behålla de som redan arbetar i Region och kommuner samt att locka nya medarbetare till vård och omsorg. Traditionella yrkesroller måste utvecklas vad gäller ansvar och arbetsuppgifter så att kompetens används på rätt sätt. Medarbetarna måste i större utsträckning samarbeta i tvärprofessionella team över huvudmannagränser. Nya yrkesgrupper behöver komplettera dagens professioner. Innehåll och utformning av framtida utbildningar och samarbete med utbildningsansvariga är

därför av stor vikt. Alla medarbetare ska ha tillgång till bästa tillgängliga kunskap och behov av kunskap ska uppmärksammas och tillgodoses.

Utveckling av nya arbetsätt och tjänster - För att nå målen behöver arbetsätt utvecklas. Vården och omsorgen ska i stor utsträckning ske där individen lever sitt liv. Genom ett användardrivet utvecklingsarbete ska nya tjänster utvecklas som bättre möter befolkningens behov och sätt att leva sina liv. Digitaliseringen möjliggör utveckling av kvalitet och effektivitet och underlättar för vårdens medarbetare. Med hjälp av e-hälsa ska individen vara i centrum, verksamheter få hjälp att utvecklas och vården och omsorgen bli jämlik, effektiv, tillgänglig och säker. Mellan Region Sörmland och länets kommuner ska samverkan kring verksamhetssystem, kommunikationssystem och digitala vårdtjänster finnas.

Från några till alla – Nya arbetsätt behöver testas i liten skala. Därefter ska det som fungerar bra växlas upp så det kan gälla för alla.

Vad ska vi göra?

Omställningen är ett långsiktigt arbete och målbilden sträcker sig till 2035. Vi kan inte göra allt samtidigt och därför kommer fokusområden att arbetas fram. De första kommer att fokusera på arbetet som ska ske 2023 - 2027.

Hur vet vi att vi gör rätt saker?

Det är viktigt att vi vet att vi gör rätt saker för att nå våra mål. För att underlätta detta kommer mätetal (indikatorer) som är kopplade till målsättningarna att tas fram. Dessa ska sedan kunna följas på ett tillgängligt sätt.

Förslag till yttrande över övergripande kompetensförsörjningsplan 2022

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden ställer sig bakom vård- och omsorgsförvaltningens yttrande och bedömning och översänder det till kommunledningsförvaltningen.

Ärendebeskrivning

Samtliga nämnder har mottagit övergripande kompetensförsörjningsplan på remiss. Svar önskas senast den 31 augusti 2022.

Vård- och omsorgsförvaltningens yttrande och bedömning

I avsnittet, *Internt perspektiv*, är det positivt att det lyfts fram att alla delar av kommunen ska arbeta aktivt med konkreta insatser för att trygga kompetensförsörjningen. Det är även positivt att arbetsglädje, utvecklande jobb, trygghet i anställningen, god hälsa i arbetslivet, avlastning för vissa arbetsgrupper och kompetensutveckling både för ledare och medarbetare lyfts fram som viktiga aspekter.

Vård- och omsorgsförvaltningen önskar en omstrukturering av avsnittet *Analys av nuläge*. I dess nuvarande form uppfattas det som svårt att få en överskådlig bild av nuläget och det är svårt att se vilken "nivå" analysen är gjord på. Exempelvis framgår vård- och omsorgsförvaltningens olika rekryteringsbehov under flera rubriker i avsnittet. Det vore bra om det samlades under en rubrik alternativt att det beskrivs på en mer övergripande nivå och att förvaltningarna själva i sina kompetensförsörjningsplaner gör analysen på den mer detaljerade nivån. Om det ska beskrivas på den detaljnivå som nu görs i dokumentet behöver det framgå att rekryteringsbehovet även gäller baspersonal som exempelvis vårdbiträden och undersköterskor, där behovet av undersköterskor kommer öka särskilt kopplat till ny lagstiftning om fast omsorgskontakt i hemtjänsten och att undersköterska blir en skyddad titel. I de fall där sjuksköterskor pekas ut som en grupp för rekryteringen bär det ändras till legitimerad personal.

I avsnittet *Åtgärder/Handlingsplan* ser vård- och omsorgsförvaltningen positivt på modellen ARUBA och de åtgärder som är satta. Särskilt positivt ser förvaltningen på åtgärder som syftar till att stödja förvaltningarna och/eller skapa en större enhetlighet mellan förvaltningarna. Exempelvis gällande introduktion av nyanställda och rutin för mentorskap till chefer.

Ärendets handlingar

- Remissanvisning
- Protokollsutdrag personalutskottet § 5
- Övergripande kompetensförsörjningsplan
- Reservation

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Lars Hernevid
Verksamhetsstrateg

Beslutet skickas till: Kommunledningsförvaltningen, akten

Remissanvisning - Kompetensförsörjningsplan 2022

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

-

§ 5

KS/2022:44

Beslut - Kompetensförsörjningsplan

Personalutskottets förslag till beslut

Personalutskottet ställer sig bakom förvaltningens förslag till övergripande kompetensförsörjningsplan och överlämnar ärendet till kommunstyrelsen för beslut.

Reservation

Mot beslutet och till förmån för det egna yrkandet reserverar sig Inger Fredriksson (C). Reservationen i sin helhet bifogas protokollet, se bilaga.

Kompetensförsörjningsplanen

Den övergripande kompetensförsörjningsplaner ska löpande revideras och utgår från nämndernas kompetensförsörjningsplaner.

Syftet med planen är att utifrån analys av befintlig kompetens tydliggöra gapet mellan befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens behov, på kort och lång sikt.

Handlingsplan på övergripande nivå utgår från en modell kallad ARUBA: Attrahera, Rekrytera, utveckla, Behålla, Avsluta. Hur väl vi lyckas inom dessa områden är vad vi signalerar i arbetsgivarvärden. Flera insatser pågår och handlingsplanen anger förslag på vad som ska prioriteras på övergripande nivå under de kommande åren inom områdena.

Attrahera handlar om att locka potentiella medarbetare till Katrineholms kommun. Ett starkt varumärke är ett starkt redskap för att nå framgång.

Rekrytering handlar om att lyckas rekrytera medarbetare med rätt kompetens och värderingar, samtidigt som kandidaten ska få en positiv upplevelse av Katrineholms kommun som arbetsgivare.

Att vilja stanna kvar på sin arbetsplats handlar om en god arbetsmiljö, att medarbetare trivs på sin arbetsplats, men också om att få möjligheter att utvecklas.

Att avveckla eller avsluta en anställning ska även det vara en genomtänkt process och ska ske med empati, nyfikenhet och professionalism.

Ärendets handlingar

- Övergripande kompetensförsörjningsplan 2022-2023

Överläggning

Under personalutskottets överläggning yttrar sig Ulrica Truedsson (S), Inger Fredriksson (C), Anneli Hedberg (S), Helena Gärtner (M), Christoffer Öqvist (M), bitr. kommundirektör/personalchef Susanne Sandlund.

Förslag och yrkanden

Inger Fredriksson (C) yrkar återremiss av kompetensförsörjningsplanen.

Ulrica Truedsson (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag till beslut.

Beslutsgång

Efter avslutat överläggning redogör ordföranden för sitt förslag till propositionsordning som innebär att hon först ställa proposition om ärendet ska avgöras idag eller återremitteras. Finner hon att ärendet ska avgöras idag avser hon att ställa proposition på förvaltningens förslag till beslut. Personalutskottet godkänner den föreslagna propositionsordningen. Därefter ställer ordföranden propositionen på om ärendet ska avgöras idag eller återremitteras och finner att den ska avgöras idag. Hon ställer proposition på förvaltningens förslag till beslut och finner att personalutskottet beslutar enlighet med detta.

Beslutet skickas till:

Kommunstyrelsen

Akt

Ordförandens sign

Justerandes sign

DNR KS/2022-44

Reservation angående Personalutskottets beslut om Kompetensförsörjningsplan

Kompetensförsörjningsplanen är ett viktigt dokument för att visa hur kommunen vill försäkra sig om att den kompetens som krävs för att genomföra verksamheten verkligen finns. Det är angeläget att det är tydligt så att missförstånd undviks och planen är möjlig att följa upp.

Ett sätt att mäta begripligheten i en text är genom Läsbarhetsindex, LIX.

Kompetensförsörjningsplanen får värdet 55, vilket är mitt på skalan för "svår, normalt värde för officiella texter".

Det dokument som fanns för beslut i Personalutskottet var svårläst, omfångsrikt och därmed otydligt. Mängden ord gör att det är svårt att upptäcka vad som är viktigt i planen.

Jag yrkade därför att kompetensförsörjningsplanen skulle återremitteras för omarbetning.

Då mitt yrkande avlogs, reserverar jag mig mot beslutet.

Katrineholm 9 februari 2022

Inger Fredriksson (C)

Förslag

Övergripande Kompetensför sörjningsplan

Övergripande inriktningsdokument

Innehåll

Inledning och vision/mål	3
Syftet med kompetensförsörjningsplanen	3
Externt perspektiv	5
Ökat behov av livslångt lärande	6
Användare driver teknisk utveckling	6
Livsmönster påverkar platsbundenhet	6
Hållbarhetsarbete ger konkurrensfördelar	7
Välfärdsbrottslighet slukar allt mer resurser	7
Ökad polarisering och utsatthet	7
Det lokala och regionala handlingsutrymmet utmanas.....	7
Tillitens betydelse uppmärksammas allt mer	7
Komplexa samhällsutmaningar kräver nya arbetsätt	7
Ökad medvetenhet om samhällets sårbarhet	8
Strategier för att möta rekryteringsutmaningen	9
Förlängt arbetsliv minskar pensionsavgångarna.....	9
Nya arbetsätt och teknologi minskar personalbehoven.....	10
Lägre sjukfrånvaro minskar rekryteringsbehoven i välfärden.....	10
Ökad jämställdhet minskar rekryteringsbehoven i välfärden.....	10
Internt perspektiv	11
Personalstrategi	11
Attraktion och livskvalité kommunplan 2019 - 2022	12
Analys av nuläge	13
ARUBA	13
Ökat behov av personal inom skola och äldreomsorg	13
Konsekvenser av covid-19	13
Rekryteringsbehov.....	13
Breddad rekrytering och utvecklad språkkompetens.....	14
Personalomsättning	14
Åtgärder/Handlingsplan	16
Attrahera.....	16
Åtgärder inom området attrahera.....	16
Rekrytera.....	16
Åtgärder inom området rekrytering.....	17
Utveckla och Behålla	17
Åtgärder inom området utveckla och behålla.....	18
Avsluta.....	19
Åtgärder inom området avsluta:.....	19
Uppföljning	20

Inledning och vision/mål

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.

En föränderlig värld ställer stora krav på verksamheters förmåga till anpassning. Nya arbetsuppgifter tillkommer, andra uppgifter försvinner, vilket påverkar organisationers kompetensbehov över tid. Personalstyrkan ska anpassas efter verksamhetens behov och utifrån omvärldens förändrade förutsättningar. För att öka attraktionskraften som attraktiv arbetsgivare och upprätthålla en god personalförsörjning behövs olika verktyg och ett strategiskt tänkande kring kompetensutveckling, intern rörlighet och rekrytering.

Katrineholms kommuns arbetsplatser ska främja hälsa och ge en trygg anställning, vilket är grunden för att kunna utföra ett gott arbete.¹ Utveckling och stimulans i arbetet är betydande faktorer för medarbetarnas möjlighet att trivas, prestera och leverera med god kvalitet. Möjlighet till individuell kompetensutveckling samt tillvaratagande av befintlig kompetens blir därmed viktiga faktorer för att göra kommunen till en attraktiv arbetsplats.

Välfärdens kompetensförsörjning är en av det kommande decenniets viktigaste frågor för Sveriges kommuner och regioner. En välfungerande förskola, skola, äldreomsorg, hälso- och sjukvård och kollektivtrafik angår oss alla – som elever och föräldrar, som brukare, patienter, och anhöriga samt som medborgare och skattebetalare. För att klara kompetensförsörjningen behöver kommuner och regioner fortsätta att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens.² Med god framförhållning och långsiktig planering är det möjligt att se framtida kompetensbehov och säkerställa att vi rekryterar, respektive kompetensutvecklar, för att tillgodose detta.

Syftet med kompetensförsörjningsplanen

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att utifrån analys av befintlig kompetens, tydliggöra hur stort gapet är från befintlig kompetens i förhållande till verksamhetens behov, på kort och lång sikt. I kompetensförsörjningsplanen ska de planerade åtgärderna för att fylla kompetensbehoven beskrivas. En god kompetensförsörjning är beroende av flera delar och omfattar hur vi som arbetsgivare attraherar och rekryterar, hur vi skapar förutsättningar för utveckling och hur vi arbetar för att behålla medarbetare. Sist, men inte minst, ska anställningar avslutas på ett professionellt sätt.

Katrineholms kommun arbetar utifrån en modell kallad ARUBA: Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla, Avsluta. Hur vi lyckas inom dessa områden är vad vi signalerar i arbetsgivarvärde. Tillsammans med ledarskapet är detta de starkaste verktygen vi har för att skapa lönsamma och effektiva arbetsplatser där människor vill arbeta.

¹ *Personalpolitiskt program för Katrineholms kommun (2020)*

² *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020, Sveriges kommuner och Regioner (2020)*

Kompetensförsörjningsplanen sammanfattar, efter en kort omvärldsbevakning, nuläget, framtida behov och avslutas med en handlingsplan för kort- och långsiktig kompetensförsörjning, utifrån områdena attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avsluta.

Externt perspektiv

Mer än en miljon människor arbetar i välfärden. Ungefär en tredjedel av dessa uppnår pensionsålder den närmaste tioårsperioden. Samtidigt ökar både andelen äldre och barn i befolkningen, vilket gör att behovet av skola, vård och omsorg växer. Detta leder till stora rekryteringsbehov. Om inga förändringar görs i arbetssätt, organisation och bemanning skulle nära en halv miljon nya medarbetare behövas i välfärden fram till 2029.³

Antalet anställda i välfärden, inklusive privata utförare, beräknas behöva öka med cirka 132 000 under perioden 2019–2029 och utöver det tillkommer 336 000 pensionsavgångar under samma period, om inget förändras. Av de 13 200 anställda som välfärden behöver öka med varje år, återfinns nästan hälften av ökningen inom vård och omsorg i kommunerna, främst i äldreomsorgen. Det beror på att den stora gruppen 40-talister fyller 80 år under de kommande tio åren. Samtidigt minskar trycket på förskola och skola, då ökningen av antalet barn och unga inte är lika stor som i tidigare befolkningsprognoser.

Under 2020 krävdes en enorm omställning inom arbetslivet med anledning av covid19-pandemin. Pandemins effekter har accelererat behovet av omställning till välfärden. Det finns mycket som arbetsgivarna redan gör för att möta denna kompetensutmaning, men också en hel del kvar att göra. SKR:s strategier för kompetensförsörjning ses som ett stöd för arbetet i kommuner och regioner.⁴ I pandemins kölvatten genomgår världen en ekonomisk kris med vikande konjunktur och med stora behov av ekonomiska stödpaket, inom både kommun och regioner likväl som det privata näringslivet. Ännu är det svårt att förutspå såväl pandemins slut som dess ekonomiska efterdyningar under 2022 och framåt. Flera frågetecken kvarstår trots vaccinering av medborgarna, framförallt pågår dialogen om hur arbetslivet och samhället kan rusta sig med ny erfarenhet av denna kris. Hur kommer det nya arbetslivet se ut med behov av trygga arbetsplatser och en ny digital vardag?

Trender som påverkar det kommunala uppdraget fram emot 2030

Även om vi inte med säkerhet kan förutsäga framtiden finns det mer eller mindre synliga trender som kommuner och regioner behöver förhålla sig till. Det kan handla om ökad komplexitet, nya utmaningar eller möjligheter som påkallar behov av nya arbetssätt eller perspektiv. Exempelvis klimatförändringar som vi måste förebygga och förbereda oss för och demografiska förändringar som påverkar både välfärden och kompetensförsörjningen.⁵

³ *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020*, Sveriges kommuner och Regioner (2020)

⁴ *Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Hur möter vi rekryteringsutmaningen?* Sveriges Kommuner och Landsting. (2015)

⁵ *Vägval för framtiden 4, Trender som påverkar det kommunala och regionala uppdraget fram emot 2030*, Sveriges kommuner och Regioner (2021)

Arbetslivet förändras kontinuerligt och vi kommer att behöva vidareutbilda oss och byta yrke allt oftare under karriären. Förutsättningarna på arbetsmarknaden förändras också när digitaliseringen riskerar att slå ut mer kvalificerade tjänstemannajobb samtidigt som efterfrågan på enkla lågbetalda tjänster ökar. Nya perspektiv på utbildning och livslångt lärande växer fram. I vissa fall sker lärande genom förändrade arbetssätt. Ett exempel på detta är omställningen till en god och nära vård där förmåga att arbeta över traditionella gränser, nyttja digital teknik, kommunicera och jobba preventivt utgör viktiga delar.

Det finns mycket som arbetsgivarna själva kan göra för att påverka både storleken på rekryteringsbehovet och möjligheten att rekrytera rätt personer.⁶ Utöver demografin kommer en mängd andra faktorer att påverka rekryteringsbehoven. Det handlar exempelvis om globalisering, klimat, teknik och värderingar. Rapporten *Vägval för framtiden 4* presenterar olika trender som vilka spås påverka det kommunala och regionala uppdraget när vi går mot 2030.⁷

Ökat behov av livslångt lärande

Kompetensförsörjning är en central fråga såväl för kommuner och regioner som för näringslivet. För att upprätthålla välfärden är det avgörande att kommuner och regioner klarar att bemanna verksamheter med kompetenta medarbetare och använda individers kompetens rätt. Glappet mellan personer i arbetsför ålder och personer i behov av skola, förskola och äldreomsorg är historiskt högt och innebär stor konkurrens om rätt kompetens. Arbetslivet förändras kontinuerligt och vi kommer att behöva vidareutbilda oss och byta yrke allt oftare under karriären. Förutsättningarna på arbetsmarknaden förändras också när digitaliseringen riskerar att slå ut mer kvalificerade tjänstemannajobb samtidigt som efterfrågan på enkla lågbetalda tjänster ökar. Nya perspektiv på utbildning och livslångt lärande växer fram. I vissa fall sker lärande genom förändrade arbetssätt. Ett exempel på detta är omställningen till en god och nära vård där förmåga att arbeta över traditionella gränser, nyttja digital teknik, kommunicera och jobba preventivt utgör viktiga delar.

Användare driver teknisk utveckling

Vi befinner oss i den fjärde industriella revolutionen där gränserna mellan de fysiska, digitala och biologiska världarna blir alltmer flytande. I likhet med tidigare förändringar spås effekterna få omvälvande betydelse för individer, företag och samhället som helhet. Till skillnad från tidigare teknikskiften är vi som medborgare i hög grad delaktiga i omställningen. År 2020 har 98 procent av de svenska hushållen tillgång till internet och internetanvändandet är över 95 procent hos dem mellan 12 - 75 år. Pandemin har på flera sätt inneburit ett digitalt språng där nya grupper har blivit användare av olika typer av tjänster. Deras erfarenheter är viktiga att ta tillvara på för att skala upp det som fungerar.

Livsmönster påverkar platsbundenhet

Digitalisering har möjliggjort för hemarbete och distansarbete för vissa delar av den yrkesverksamma befolkningen. Coronapandemin har påskyndat utvecklingen då delar av befolkningen tvingats arbeta hemma under en lång period och därmed gjort en snabb förflyttning i attityd och vana vid digitala möten och arbetsformer. Platsens betydelse för arbete

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

förändras för många vilket resulterar i att människor i högre grad kan välja att helt eller delvis bosätta sig på annan ort än där arbetsplatsen är placerad.

Hållbarhetsarbete ger konkurrensfördelar

Medvetenhet om att det krävs stora förändringar i hela samhället för att vi ska klara klimatmålen i Agenda 2030 har ökat det senaste decenniet. Synbara konsekvenser av klimatförändringar har skyndat på denna utveckling. Omställningen skapar nya förväntningar och krav på hållbara konsumtionsmönster och produktionssätt för både länder, företag och enskilda individer. Värderingsförskjutningen syns i alla delar av samhället. Många människor vill bo på platser och arbeta för företag som har en tydlig agenda för att minska koldioxidutsläpp och bidra till att förbättra den lokala miljön. Att kunna erbjuda detta kommer i framtiden innebära inte bara ett nödvändigt villkor för planetens överlevnad, det skapar också nya konkurrensfördelar för såväl företag som kommuner och regioner.

Välfärdsbrottslighet slukar allt mer resurser

I Sverige har ett högt förtroende för det offentliga skapats och underhållits genom en påtaglig stabilitet och integritet i förvaltningen. Administrativa processer har styrts av mål som rättssäkerhet, opartiskhet, transparens och likabehandling. Dock har omfattande fall av korruption, fusk och oegentligheter uppdagats under de senaste åren vilket pekar på förändringar i omvärlden och i den offentliga sektorn. I förlängningen urholkas medborgarnas tillit och förtroende till samhällets institutioner.

Ökad polarisering och utsatthet

Många i Sverige har fått det avsevärt bättre ekonomiskt under de senaste trettio åren. En majoritet är nöjda med sina liv, har tillit till medmänniskor och till samhället i stort. Sverige hamnar ofta bland de allra främsta i en rad internationella undersökningar kring exempelvis social välfärd, jämställdhet och låg korruption. Samtidigt har det skett en ökande polarisering i samhället utifrån flera dimensioner; ekonomiskt, socialt och åsiktsmässigt. Skillnaderna vad gäller till exempel arbetslöshet, skolresultat, hälsa, valdeltagande och upplevd trygghet är stora såväl inom som mellan kommuner och regioner.

Det lokala och regionala handlingsutrymmet utmanas

Röster för ökad statlig styrning har både höjts och blivit fler under pandemin. Framför allt när det gäller vård, skola och äldreomsorg. Centralisering förs i fler sammanhang fram som en enkel lösning på komplexa välfärdsfrågor.

Tillitens betydelse uppmärksammas allt mer

Människors tillit till varandra och till samhällsinstitutionerna är grundläggande för såväl ekonomisk utveckling som offentlig välfärd. Med hög tillit minskar transaktionskostnaderna i samhället, vilket ökar dynamiken i ekonomin. Sambandet mellan hög tillit och välfärdsindikatorer som god hälsa, låg kriminalitet, hög grad av trygghet och uppskattad lycka är också väl dokumenterad i forskningen.

Komplexa samhällsutmaningar kräver nya arbetssätt

I en globaliserad värld har kunskap som konkurrensfördel minskat och vi håller på att gå från ett kunskaps- till ett nätverkssamhälle. Kunskap är naturligtvis fortfarande viktigt, men det är

främst människor, organisationer och företag som i samverkan med varandra kan kombinera olika kunskaper och erfarenheter på ett kreativt sätt som når framgång.

Ökad medvetenhet om samhällets sårbarhet

Världen är idag mer uppkopplad och ihopkopplad än någonsin tidigare. Digitalisering och teknikberoende skapar många fördelar, men innebär också en ökad sårbarhet. Klimatförändringar, terrorism, pandemier och ett försämrat säkerhetspolitiskt läge är andra skeenden som bidrar till att medvetenheten om samhällets sårbarhet ökat och därmed även insikten om att vi måste rusta oss bättre för framtida kriser och krig. Covid-19 gav under 2020 - 2021 hela världen ett brutalt uppvaknande i hur en pandemi påverkar samhällen på alla nivåer. För kommunens verksamheter blev det en akut bemanningsfråga som krävde en snabb omprioritering av de personella resurserna och en organisering för att säkra upp mot smittspridning mellan medarbetare-medarbetare och mellan medarbetare-brukare/elever/klienter med flera. Ingen vet hur vanligt pandemier kommer bli i framtiden och det är av största vikt att ha en beredskap i bemanning utifrån behov av snabb omställning vid kriser. Det vi lärt under pandemiåren 2020 - 2021 blir viktigt att ta med framåt.⁸

⁸ Vägval för framtiden 4, Trender som påverkar det kommunala och regionala uppdraget fram emot 2030, Sveriges kommuner och Regioner (2021)

Strategier för att möta rekryteringsutmaningen

SKR har formulerat nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen. Syftet är att visa på flera möjliga sätt för kommuner och regioner att ta sig an eller intensifiera arbetet – idag och framöver. Strategierna är indelade i tre områden, som i sin tur innefattar tre strategier:

Attraktiv arbetsgivare	Nya lösningar	Hållbart arbetsliv
<ul style="list-style-type: none">• STÖD MEDARBETARNAS UTVECKLING• STÄRK LEDARSKAPET• REKRYTERA BREDARE	<ul style="list-style-type: none">• UTNYTTJA TEKNIKEN SMART• ANVÄND KOMPETENSEN RÄTT• SÖK NYA SAMARBETEN	<ul style="list-style-type: none">• PRIORITERA ARBETSMILJÖARBETET• ÖKA HELTIDSARBETET• FÖRLÄNG ARBETSLIVET

Ökat heltidsarbetet minskar rekryteringsbehoven

SKR har beräknat hur strategierna Öka heltidsarbetet och Förläng arbetslivet skulle kunna minska behoven av att rekrytera till olika verksamheter. Scenarierna är framtagna för att visa strategiernas potential på lång sikt. De visar bland annat att om fler anställda går upp i arbetstid och fler jobbar längre skulle rekryteringsbehoven i välfärden kunna minska med över 20 procent, eller 115 000 personer.⁹ Om heltidsarbetet fortsätter öka i samma takt de kommande tio åren minskar de demografiskt betingade rekryteringsbehoven med nästan en tredjedel. Nya lösningar som leder till effektivisering har också en stor potential för att minska rekryteringsbehovet framöver.

Förlängt arbetsliv minskar pensionsavgångarna

Den genomsnittliga avgångsåldern kommer troligtvis att vara högre än i dag eftersom normen att gå i pension vid 65 år börjar luckras upp. En av tre medarbetare över 55 år i kommuner och regioner tror att de själva kommer att gå i pension vid 67 års ålder eller senare. Om avgångsåldern gradvis ökar till 67 år fram till 2029 minskar antalet årliga pensionsavgångar till cirka 24 000.

⁹ *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020, Sveriges kommuner och Regioner (2020)*

Nya arbetssätt och teknologi minskar personalbehoven

Välfärdssektorn har klarat av tidigare kompetensutmaningar genom att bland annat rekrytera och förändra arbetssätt och organisation. Nu behöver ytterligare fokus riktas mot att ta vara på befintliga medarbetares kompetens och att arbeta strategiskt med omställning. Inte minst kommer det krävas en omställning till en allt mer digitaliserad välfärd. Här spelar sektorns nya omställningsavtal KOM-KR en viktig roll. Utöver omställning hos arbetsgivare och inom sektorn behöver staten fokusera på att vägarna till jobb i välfärden underlättas för de som behöver och vill ställa om.

Med fokus på behovet av att bredda, specialisera och skifta kompetens hos tillsvidareanställda och visstidsanställda medarbetare ger avtalet KOM-KR arbetsgivarna verktyg att möta de kommande behoven i verksamheten samtidigt som höjd kompetens hos medarbetarna ökar - möjligheterna till karriärutveckling. Avtalet förvaltas av Omställningsfonden.¹⁰ För närvarande har samtliga fackliga organisationer sagt upp avtalet kring KOM-KR, men dialoger som ämnar till upprättandet av nya överenskommelser är initierade.

Behoven av digital kompetens ökar. *Utnyttja tekniken smart* är en viktig strategi för att kommuner och regioner ska kunna möta kompetensutmaningen. Därför kommer det framöver att behövas mer teknisk specialkompetens för att bland annat utveckla ny teknik i välfärden. Alla medarbetare behöver kunna använda ny teknik i sitt dagliga arbete. En klar majoritet av medarbetarna är positiva till digitalisering på arbetsplatserna. Bland studenter, de framtida medarbetarna, förväntar sig de allra flesta att deras framtida arbetsplats är digital. Fortsatt teknologikutveckling är en förutsättning för kontinuerlig utveckling av verksamheten.¹¹

Lägre sjukfrånvaro minskar rekryteringsbehoven i välfärden

Ett hållbart arbetsliv möjliggör att sjukfrånvaron hålls på en låg och stabil nivå, vilket också bidrar till att minska rekryteringsbehoven i välfärden. Rekryteringarna påverkas också av att sektorn är kraftigt kvinnodominerad och att föräldraledighetsuttaget inte sker jämställt idag.

Ökad jämställdhet minskar rekryteringsbehoven i välfärden

Det är betydligt vanligare att kvinnor arbetar deltid än män, och det i kombination med att kvinnor tar ut merparten av föräldrapenningdagarna och tillfällig föräldrapenning (VAB). Det finns ett starkt samband mellan fördelningen av föräldraledighet, fördelningen av VAB och obetalt hemarbete. Den ojämsställda fördelningen av det obetalda hemarbetet, särskilt ansvaret för barn, är avgörande för kvinnors situation. Om en större andel av de anställda arbetar heltid behöver inte lika många nya medarbetare rekryteras. Trycket i heltidsfrågan behöver öka och fler behöver välja heltidsarbete. Både kvinnor och män ska kunna arbeta heltid och det förutsätter att män och kvinnor delar lika på föräldraledighet, VAB och på det obetalda hemarbetet.

¹⁰ *Möt välfärdens kompetensutmaning – Rekryteringsrapport 2020*, Sveriges kommuner och Regioner (2020)

¹¹ *Digitalisering i välfärden, attityder och erfarenheter*, Sveriges kommuner och regioner (2020)

Internt perspektiv

Katrineholms kommun ska sträva efter att ha en personalstyrka som kvalitativt och kvantitativt ska vara anpassad till verksamhetens behov och medarbetarna ska avspegla den mångfald av innevånare som finns i kommunen. Detta innebär ersättnings- och nyrekryteringar men även utveckling av redan anställdas kompetens.

Personalstrategi

Katrineholms kommun är en lärande organisation som skapar förutsättningar för fortlöpande utveckling och förändring för samtliga anställda. Katrineholms kommun antog under 2020 ett nytt personalpolitiskt program¹². Att arbeta utifrån det och att göra dess olika delar kända i organisationen kommer att vara ett viktigt steg i att stärka arbetsgivarvarumärket och därigenom underlätta kompetensförsörjningen framåt. I det personalpolitiska programmet beskrivs tydligt kommunens personalstrategi:

- Personal- och kompetensplaneringen ska vara medveten och systematisk.
- Rekryteringsprocessen ska vara professionell.
- Nyanställda ska få en bra introduktion.
- Tillsvidareanställning ska vara utgångspunkt vid alla anställningar.
- Alla medarbetare anställs på heltid med möjlighet att välja att arbeta på en lägre tjänstgöringsgrad.
- Intern rörlighet stimuleras så att de erfarenheter, kunskaper och möjligheter som finns hos redan anställd personal kan tillvaratas.
- Alla medarbetare i kommunens verksamheter ska ha möjlighet att utvecklas i sitt arbete.
- Kompetensutvecklingen bygger på verksamhetens behov och stämmer överens med kommunens långsiktiga utveckling.
- Medarbetare och chef tar ett gemensamt ansvar beträffande den egna och arbetsgruppens kompetensutveckling.
- Strategier och system för att kartlägga befintlig kompetens och framtida kompetensbehov ska utvecklas för att underlätta vid personal- och kompetensplanering.
- Utbildningsmöjligheterna för kommunens medarbetare ska utvecklas, exempelvis genom betald utbildning inom ramen för arbetstiden.
- Medarbetare som studerar på fritiden kan ansöka om stipendium.
- Kommunen ska, efter slutförd utbildning, kunna garantera tillsvidareanställning för personer som arbetar heltid och som studerar på sin fritid för att läsa in viss kompetens.
- Studenter kan söka utbildningstjänst som ger möjlighet att arbeta i kommunen under studietiden.
- Medarbetare som slutar erbjuds avslutningssamtal där synpunkter och erfarenheter tas tillvara för att utveckla och förbättra verksamheten.

¹² *Katrineholms kommuns personalpolitiska program*, kommunfullmäktige 2020-06-15 § 52

Attraktion och livskvalité kommunplan 2019 - 2022

I kommunplanen¹³ tydliggörs ett fokus på att stärka Katrineholms attraktionskraft, både som ort och som arbetsgivare, och ta ytterligare steg framåt när det gäller att vara en attraktiv arbetsgivare för att trygga kompetensförsörjningen i de kommunala verksamheterna. Det handlar både om att behålla befintliga medarbetare och att locka ny kompetens. I alla delar av verksamheten ska kommunen arbeta aktivt med konkreta insatser för en tryggad kompetensförsörjning. Arbetsglädje, utvecklande jobb, trygghet i anställningen och god hälsa i arbetslivet är viktiga faktorer i detta arbete.

I kommunplanen lyfts vidare vikten av att kommunen bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete med fokus på fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Inom en rad olika yrken, exempelvis lärare, sjuksköterskor och socialsekreterare, behöver insatser sättas in för att avlasta från administrativa arbetsuppgifter, bland annat genom att ta in nya kategorier av medarbetare. Ledarskapet ska stärkas genom kompetensutveckling och medarbetarskapet ska stärkas genom kompetensutveckling, formell samverkan samt dialog och delaktighet. Varje medarbetare behöver och ska ha kunskap om såväl sina rättigheter och skyldigheter som anställd.

¹³ *Attraktion & livskvalitet Kommunplan 2019 - 2022*, kommunfullmäktige 2019-01-21, § 2

Analys av nuläge

Inom Katrineholms kommun finns idag drygt tre tusen månadsanställda personer där bildningsförvaltningen samt vård- och omsorgsförvaltningen är de största förvaltningarna. Utmaningar för kommande år syns bland annat i ett generationsskifte som påverkar organisationen som helhet och framför allt inom kvalificerade tjänstemannayrken där konkurrensen om kompetens är stor. Med de utmaningar som kommunen står inför krävs nya tankesätt och en öppenhet för olika former av samverkan, såväl internt som externt.

ARUBA

En viss personalomsättning är bra för både organisation och medarbetare, men det är samtidigt av stor vikt att både behålla och utveckla erfarenhet och kompetens. För att minimera rekryteringsbehovet krävs att stärka Katrineholms kommuns attraktivitet, genom en professionell rekrytering, möjlighet till utveckling för att stimulera och behålla medarbetare, samtidigt som avslut ska ses som en möjlighet att utveckla organisationen och en möjlighet för oss som kommun att rekrytera tillbaka en kompetensutvecklad medarbetare. Det innebär att organisationen ska arbeta med samtliga delar i ARUBA – Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avsluta. Katrineholms kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för redan anställda; vi vill att de fortsätter utvecklas med oss. Vi måste också vara en attraktiv arbetsgivare för externa kandidater; vi konkurrerar med andra arbetsgivare på marknaden och vi vill kunna locka till oss duktiga talanger inom ett flertal yrken.

Ökat behov av personal inom skola och äldreomsorg

De flesta förvaltningar räknar med en relativt statisk bemanning kommande tre år, trots kommunens tillväxt, och kompetensförsörjningsbehoven handlar i huvudsak om utveckling av befintlig personal, kompetensöverföring samt ersättningsrekryteringar. De stora undantagen är bildnings- samt vård- och omsorgsförvaltningen som kommer att behöva fler medarbetare för att möta volymökningarna inom skola och äldreomsorg. Inom bildningsförvaltningen kommer det de närmaste åren vara en brist inom olika lärarkategorier som också behöver hanteras genom andra sätt att organisera och genomföra utbildning för barn och unga. Det kan innebära en förändring och förskjutning av arbetsuppgifter för lärargrupper.

Konsekvenser av covid-19

Alla verksamheter kommer vara tvungna att planera för eventuella fortsatta scenarier med restriktioner av olika slag utifrån covid-19 pandemin. Inom skolområdet kommer en fortsatt utveckling av distansutbildning att ske. Nya rutiner upprättas för hemarbete för att möjliggöra flexibilitet och att kunna utföra arbete på andra platser än ordinarie arbetsställe. En planering för att säkerställa bemanning vid krissituationer behöver ske. Det kan till exempel ske genom kompetensinventering.

Rekryteringsbehov

Katrineholms kommun växer och detta återspeglas i rekryteringsbehoven för organisationen som helhet. Inom bildningsförvaltningen samt vård- och omsorgsförvaltningen kommer

rekryteringsbehoven vara som störst. För samtliga förvaltningar kommer de främsta utmaningarna handla om att rekrytera akademiker och ledare. Bildningsförvaltningen behöver rekrytera både pedagoger och skolledare.

Vård- och omsorgsförvaltningen ser sina utmaningar i att rekrytera chefer, sjuksköterskor samt högskoleutbildade specialister. Inom övriga förvaltningar är det framförallt viktigt att balansera pensionsavgångar med nyrekryteringar, främst ledartjänster och specialister, men service- och teknikförvaltningen lyfter också en brist inom anläggningsarbetare och kockar.

Breddad rekrytering och utvecklad språkkompetens

Idag finns det en stor grupp potentiella medarbetare som inte har kommit in på arbetsmarknaden, inte minst i form av nyanlända inskrivna vid arbetsförmedlingen.

Vård- och omsorgsförvaltningen har arbetat i särskilda uppdrag med dessa målgrupper, bland annat tillsammans med Viadidakt och service- och teknikförvaltningen. Förutom att bidra till ökad sysselsättning är detta ett av flera viktiga verktyg för att säkra förvaltningens framtida kompetensförsörjning. Detta arbete behöver således fortsätta under kommande år.

Nya viktiga ingångar för att rekrytera personal till vård och omsorg är inflödet från den kommunala vuxenutbildningen och att ta emot praktikanter och personer i olika arbetsmarknadsåtgärder. Vård- och omsorgsförvaltningen behöver också fortsätta arbetet med att bredda rekryteringen och stödja språkkompetensen hos personer med utländsk bakgrund.

Introduktion och kompetensutveckling

För att skapa ett hållbart arbetsliv och att fler blir kvar i yrket behöver en utveckling ske kring introduktion av nyanställda och stöd för nyutexaminerade. Det råder en stor rörlighet inom vissa yrkeskategorier som kan och har medfört en förskjutning av arbetsuppgifter på grund av brist på kompetens. En förstärkning av kompetens behöver ske för att möta nya och förändrade behov. Strategier för att behålla äldre medarbetare i syfte att bemanna verksamheten behöver tas fram.

Personalomsättning

Det finns ett rekryteringsbehov som skall möta personalomsättning rensat från pensionsavgångar. Detta innefattar intern rekrytering samt extern ersättningsrekrytering. Under åren 2019 - 2020 uppgick denna volym till 1 200 månadsanställda personer som på något sätt bytte tjänst internt eller lämnade organisationen.

Det totala antalet rekryteringar under kommande treårsperiod skulle mot bakgrund av tidigare omsättning vara omfattande. Kommunen kommer under perioden 2022 - 2025 samtidigt att nyrekrytera för att möta en växande verksamhet samt närmare 300 återrekryteringar vid pensionsavgångar. Det är i många fall kandidater med eftergymnasial utbildning som söks, vilket innebär att vi också letar kandidater som idag inte är bosatta i Katrineholm. Vi behöver dessutom hantera en ordinarie personalomsättning, inklusive volymökning.

Nedan är det möjligt att se antalet anställda per förvaltning samt ålderspensionsavgångar till och med år 2025:

	Antal månadsanställda (tillsvidare- och visstidsanställda) 2021-04-30	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2021 (födda -56 eller tidigare)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2022 (födda 57)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2023 (födda 58)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2024 (födda 59)	Antal månadsanställda som uppnått pensionsålder 65 år 2025 (födda - 60)
BIF	1491 (K: 1202 M:289)	37	26	19	29	33
KLF	79 (K: 60 M: 19)	2	0	3	7	4
KULF	37 (K:26 M: 11)	0	2	0	1	0
SBF	52 (K: 26 M: 26)	3	0	2	1	0
STF	255 (K: 138 M:117)	5	8	13	10	9
SOC	141 (K: 114 M: 27)	3	2	1	2	5
Viadidakt	99 (K: 62 M: 37)	5	5	5	4	1
VOF	1146 (K: 969 M: 177)	26	22	29	20	25
Totalt:	3 300 (K: 2597 M: 703)	81	65	72	74	77

Åtgärder/Handlingsplan

Handlingsplanen redovisas utifrån ARUBA modellen: Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla samt Avsluta.

Attrahera

Att attrahera handlar om att locka potentiella medarbetare till Katrineholms kommun. Ett starkt arbetsgivarvarumärke är ett av de främsta redskapen för att nå framgång inom detta område. Kommunen ska förmedla ett enhetligt, tydligt och äkta budskap om vad vi som arbetsgivare erbjuder och kräver. Budskapet bör skapa förväntningar som genom olika strategier inom verksamheten ska uppfyllas. Medarbetar- och ledarskapsprofilerna som finns nedtecknade i det personalpolitiska programmet är vägledande i detta arbete, och dokumenten bör användas som levande dokument.

Att vårda och utveckla arbetet med kommunens employer branding, både den interna och externa, är av vikt för att attrahera rätt kompetens framgent. För att stärka det interna arbetet är det eftersträvansvärt att arbeta med ett internt ambassadörsskap, för att stärka stoltheten att arbeta för Katrineholms kommun. Detta innebär även att möjligheten till intern rörlighet behöver ses över och främjas för att bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke.

Vidare är det av vikt att identifiera och marknadsföra konkurrensfaktorer i form av exempelvis förmåner. Ett exempel på en sådan är en transparent, jämställd och jämlik lönepolitik med individuell lönesättning, god lönespridning och möjlighet till löneförmåner.

Åtgärder inom området attrahera

- Marknadsföring, exempelvis genom mässor och annonsering.
- Aktiviteter i sociala medier.
- Utveckla och arbeta aktivt med internt ambassadörsskap.
- Skapa attraktiva jobberbjudanden - "Varför ska jag välja Katrineholms kommun som arbetsgivare".
- Arbeta med riktad annonsering.
- Tydliggöra förmåner och vad som är unikt med Katrineholms kommun ur ett attrahera-perspektiv, exempelvis "Heltid som norm".
- Tydliggörande av ledarskaps- och medarbetarskapsprofilerna.

Rekrytera

Målet med rekrytering handlar om att lyckas rekrytera medarbetare med rätt kompetens och värderingar, samtidigt som kandidaterna får en positiv kandidatupplevelse. För att utveckla den externa rekryteringen behöver kommunen synas där kandidaterna finns och fortsätta utvecklingen av kommunens rekryteringsprocess med fokus på objektivitet och kandidatupplevelse. Med hjälp av riktad annonsering blir kommunen synlig på karriärsinriktade sociala plattformar. Det är även av vikt att fortsätta utveckla samarbetet med högskolor och universitet för att vara nära potentiella framtida medarbetare.

Att utöka kunskapen och kompetensen hos chefer inom Kompetensbaserad rekrytering (KBR) och ett utökat centralt stöd från HR i rekryteringsarbetet främjar kvalitetssäkring av kommunens rekryteringsprocess samt frigör chefers tid för kärnverksamheten. Det ökar även möjligheten att både presentera och agera utifrån kommunens gemensamma värdegrund

RÖTT (Respekt, Ödmjukhet, Tydlighet, Tillit) även i rekryteringssammanhang. Detta är även av vikt då kandidatupplevelsen påverkar bilden av vårt arbetsgivarvarumärke, exempelvis genom kandidaters berättelser muntligt och via sociala medier samt sannolikheten att man väljer att söka till flera tjänster även efter ett avslag. En professionell kompetensbaserad rekryteringsprocess med genomtänkt kandidatvård blir därmed viktiga nycklar till framgång. En förändrad process vid rekrytering kan komma att påverka nuvarande tillgång på HR-resurser.

Intern rörlighet ska stimuleras så att de erfarenheter, kunskaper och möjligheter som finns hos redan anställd personal kan tillvaratas. Utveckling behöver ske av arbetssätt som främjar intern rörlighet samt framtagande av mätmetod för uppföljning, ex mätmetod för omställning. Det ska vara naturligt för varje medarbetare att söka sitt nya jobb inom kommunen, precis som det ska vara naturligt för rekryterande chefer att alltid titta på interna kandidater innan extern annonsering tar vid.

För att välkomna de nya medarbetarna är det av vikt att erbjuda en strukturerad introduktion. Den inledande arbetsledningen och introduceringen till arbetsuppgifterna är avgörande för att de nya medarbetarna ska få en god upplevelse och i förlängningen vilja stanna kvar inom verksamheten. Ett arbete är påbörjat under 2021 med arbetsnamnet *Katrineholmsakademin*, vilken är tänkt att bli en digital portal med syfte att förstärka varumärket Katrineholms kommun. Katrineholmsakademin ska underlätta vid introduktion av nya medarbetare och kompetensutveckla befintliga medarbetare i kommunkunskap, inriktningsdokument, utbildningar och värdegrund. Portalen kommer utvecklas över tid.

För nya chefer är det viktigt att skapa en trygghet i rollen och uppdraget. För att öka tryggheten ska nya chefer kunna erbjudas en mentor under introduktionen och framtida anställning.

Åtgärder inom området rekrytering

- Utveckling av befintlig rekryteringsprocess för att öka objektivitet och kvalitets- och träffsäkerhet.
- Utveckling och framtagning av rutiner gällande kandidatupplevelse, samt framtagande av mätmetod för fortsatt utveckling.
- Utveckla och ta fram rutiner för en enhetlig annonsering.
- Utökad centralt stöd från HR avseende rekrytering av chefer och specialisttjänster i samarbete med ansvarig chef.
- Utbildning i kompetensbaserad rekrytering (KBR).
- Öka och stimulera möjligheterna till intern rörlighet, samt mätmetod för uppföljning.
- Katrineholmsakademin - synliggör kommunens uppdrag och värdegrund på extern webb och intranät. Syftar även till att kvalitetssäkra och utveckla introduktionsutbildning för nyanställda.
- Ta fram rutin för mentorskap till nya chefer under introduktion.
- Främja utbildningstjänster och praktik för att säkra kompetensförsörjningen av nya medarbetare.

Utveckla och Behålla

Att vilja stanna kvar på sin arbetsplats handlar i grund och botten om en god arbetsmiljö och att medarbetare trivs på sitt arbete. Att utveckla medarbetare är något som blir allt viktigare, framförallt för att lyckas behålla talanger som vill göra karriär. Om dessa inte känner att de får förutsättningar att utvecklas söker de sig snabbt vidare till andra utmaningar, varför det är av vikt att kunna erbjuda medarbetare olika alternativ av karriärvägar inom organisationen. Detta

avsnitt fokuseras på hur medarbetare kan ges ett mervärde av att utvecklas på sitt arbete, eller i kommunen.

Genom att arbeta systematiskt och långsiktigt med förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner skapas överblick, medvetenhet, samsyn och handlingsberedskap. Att se över och dokumentera kommunens kompetenser är ett led i att få en bättre grund för att kompetensförsörja kommunens verksamheter, både i den vanliga löpande verksamheten och vid särskilda tillstånd, exempelvis kris.

Kompetensutveckling ska ske utifrån verksamhetens samt medarbetares behov; där den egna organisationens behov är första prioritet. Individuella önskemål tillgodoses inom ramen för detta samt med hänsyn tagen till kommunövergripande kompetensbehov. Att identifiera, utveckla och bygga vidare på talanger är ett område där kommunen tidigare haft program för blivande ledare. För att fortsättningsvis trygga tillgången på framtida ledare ska kommunen erbjuda kompetensutveckling för chefer och ledaraspiranter genom exempelvis traineeprogram¹⁴. Det är dock av vikt att belysa att alla medarbetare inte vill bli ledare eller chef, men ändå har behov och vilja att utvecklas. För att hitta nya vägar till utveckling, utan att bli chef, skulle en modell för alternativ karriärsutveckling kunna vara en väg som ger möjlighet att ta tillvara på, behålla och vidareutveckla medarbetare.

Ett gott ledarskap är en grundförutsättning för att organisation ska lyckas. Ledarskap är något som utövas, men också något som behöver vårdas och utvecklas. För att stärka ledarskapet i kommunen genomförs varje år ett utbildningsprogram *Personligt ledarskap* för kommunens chefer. Programmet behöver utvärderas och omarbetas för att nå ut till fler chefer.

Katrineholmsakademin är tänkt att bli en digital portal för kompetensutveckling, för både medarbetare och chefer. Arbetet är påbörjat under 2021. Flera satsningar på kompetensutveckling för kommunens medarbetare genomförs under 2022, bland annat inom förskola och äldreomsorg till barnskötare, förskollärare och lärare i fritidshem. Samarbete med universitet och högskolor ska stärkas för att ge ökade möjligheter till vidareutbildning på hemmaplan¹⁵.

Intern rörlighet är även den viktiga del av att utveckla och behålla medarbetare. En väl fungerande intern arbetsmarknad innebär goda möjligheter för anställda att utvecklas inom sitt yrke, respektive karriärväxla, vilket i sin tur innebär att vi kan behålla medarbetarna under längre tid. Genom att underlätta för och uppmuntra till intern karriär minskar vi kompetenstappet, får mer nöjda medarbetare vilket bidrar till ett internt varumärkesbyggande.

Åtgärder inom området utveckla och behålla

- Upprätta förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsplaner som agerar levande dokument.
- Årliga medarbetarsamtal, lönesamtal och individuell utvecklingsplan genomförs med stöd av digitala mallar.
- Kompetensutveckling för alla medarbetare och chefer.
- Inventering och dokumentering av kompetenser som finns inom kommunen.
- Katrineholmsakademin - portal på intranätet och externwebben för kompetensutveckling.

¹⁴ Ibid

¹⁵ *Starkt, tryggt & uthålligt - övergripande plan med budget 2021 - 2023*, kommunfullmäktige 2020-11-16, § 113

- Stipendier för studier på fritiden.
- Metod för att hitta och utveckla talanger, exempelvis genom återkommande trainee-program.
- Metod och modell för karriärutveckling/karriärvägar för att främja intern rörlighet.
- Garantera tillsvidareanställning för personer som arbetare heltid och läser in kompetens under sin visstidsanställning.
- Kompetenssatsning genom äldreomsorgslyftet.
- Fortsätta insatserna för att minimera delade turer.

Avsluta

Att avveckla eller avsluta en anställning ska även det vara en genomtänkt process där vi ska avveckla med empati, nyfikenhet och professionalism. Det är viktigt att ett avslut även innebär en möjlighet att återrekryteras, att vi inte bränner några broar vid avslut. Chef ska genomföra avslutningssamtal där vi lyssnar, tar till oss av både kritik och beröm samt ber om konstruktiv feedback för fortsatt utveckling. Mall för samtalet finns upprättad att använda i WinLas webb. Möjliggör en positiv miljö för att ge feedback från både chef och medarbetare. Syftet är att göra ett bra avslut och summera erfarenheter och medskick inför framtiden. Det är även av vikt att säkerställa att eventuell tyst kunskap som annars går förlorad tankas av hos medarbetaren som slutar hos oss.

Chef ska informera om en avslutningsenkät som skickas till medarbetaren vid avslut (länk finns i chefshandboken). Svaren tas emot, anonymt, av HR och sammanställs och analyseras varje del- och helår. Detta för att se om det finns några återkommande anledningar alternativt förbättringsförslag som är aktuella att genomföra. HR ansvarar för att rapportera detta till respektive förvaltning för uppföljning.

Åtgärder inom området avsluta:

- Avslutningsenkät, länk finns i chefshandboken och följs upp av HR vid del- och helår.
- Avslutningssamtal mellan chef och medarbetare. Mall för avslutningssamtal finns i WinLas webb.

Uppföljning

Kompetensförsörjningsplanen med handlingsplan revideras årligen under sista kvartalet. Handlingsplanen följs upp i samband med revidering och årsredovisning.



Förslag till revidering av KFS 4.13 Avgifter inom vård- och omsorgsnämndens verksamhet

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige att revidera styrdokumentet KFS 4.13 *Avgifter inom vård- och omsorgsnämndens verksamhet* i enlighet med vård- och omsorgsförvaltningens förslag att gälla från den 1 januari 2023.

Sammanfattning av ärendet

Vård- och omsorgsförvaltningen har sett över styrdokumentet KFS 4.13 *Avgifter inom vård- och omsorgsnämndens verksamhet* och föreslår vissa ändringar.

När det gäller förslag till höjning av avgifterna för måltider och matdistribution har samråd skett med service- och teknikförvaltningen. Föreslagna höjningar motiveras utifrån en anpassning till kostnadsutvecklingen i kombination med principen om självkostnadspris.

Höjningen av hyrorna utgår från den årliga hyreshöjningen.

Måltidsavgifter för personer med funktionsnedsättning (LSS/SoL¹) föreslås höjas utifrån en anpassning till kostnadsutvecklingen i kombination med principen om självkostnadspris. När det gäller måltidsavgifter vid *korttidstillsyn* föreslås samma avgifter som vid måltidsavgifter vid *korttidsvistelse*.

Ärendets handlingar

- Förslag till revidering av KFS 4.13 Avgifter inom vård- och omsorgsnämndens verksamheter

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Marie Myrbeck
Controller

Beslutet skickas till: Kommunstyrelsen, akten

¹ LSS - lag om stöd och service till vissa funktionshindrade, SoL - socialtjänstlagen

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till ändringar är markerade med **färgad över- respektive understruken text**

Avgifter inom vård- och omsorgsnämndens verksamhet

Katrineholms kommuns författningssamling
(KFS nr 4.13)

Dokumentinformation

Beslutshistorik

Omtryckt och kompletterad av kommunfullmäktige 2004-08-23, § 119

Ändrad av kommunfullmäktige:

2014-11-17, § 16
2015-11-16, § 241
2015-12-14, § 261
2016-11-21, § 170
2017-01-16, § 2
2017-11-20, § 189
2019-11-18, § 170
2020-11-16, § 118
2021-11-22, § 165
2022-06-13, § 66

Giltighet

Gäller från och med 2022-01-01

Hyra för Strandgården gäller från och med 2022-09-01

Kategori

- Författningssamling

Innehåll

Beslutshistorik.....	2
Omtryckt och kompletterad av kommunfullmäktige 2004-08-23, § 119	2
Giltighet.....	2
Kategori.....	2
Avgifter inom vård och omsorgsnämndens verksamhet.....	4
Förklaringar	4
Måltidsavgifter för äldre och personer med funktionsnedsättning (verksamhet enligt SOL).....	4
Restauranger i vårdboenden och servicehus.....	4
Avgift.....	4
Matdistribution.....	4
Särskilt boende för äldre och gruppboende SoL	4
Övrigt.....	4
Måltidsavgifter för personer med funktionsnedsättning (verksamhet enligt LSS och SoL)	5
Avgift.....	5
Daglig verksamhet	5
Korttidsvistelse	5
Korttidstillsyn.....	5
Hyror på vård- och demensboende för äldre	5
Hyra	5
Avgifter för barn och ungdomar som behöver bo utanför det egna föräldrahemmet (verksamhet enligt LSS)	6
Avgift.....	6
Övriga avgifter	6
Avgift.....	6
Avgifter för hälso- och sjukvårdsinsatser i ordinärt boende	6
Aktivitet	6
Avgift.....	6
Resor	7
Avgift vid förskrivning av inkontinenshjälpmedel.....	7

Avgifter inom vård och omsorgsnämndens verksamhet

Förklaringar

SoL = Socialtjänstlagen

LSS = Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS)

Måltidsavgifter för äldre och personer med funktionsnedsättning (verksamhet enligt SoL)

Restauranger i vårdboenden och servicehus

Frukost

Avgift

~~36~~ 30 kronor/dag

Lunch

~~71~~ 68 kronor/dag

Kvällsmåltid

~~38~~ 36 kronor/dag

Dessert

~~7~~ 6 kronor/dag

Matdistribution

Lunch utan tillbehör

~~65~~ 62 kronor/dag

Månadsabonnemang lunch utan tillbehör (avser betalning för 30 dagar)

~~1 950~~ 1 860 kronor/månad

Särskilt boende för äldre och gruppboende SoL

Måltidsabonnemang, insatsen "SÄBO¹ kost"

~~3 900~~ 3 720 kronor/månad

Övrigt

Måltider på korttidsplats äldreomsorgen

~~130~~ 124 kronor/dygn

Måltider vid dagverksamhet inom äldreomsorgen

~~84~~ 80 kronor/dag

¹ SÄBO=Särskilt boende

Måltidsavgifter för personer med funktionsnedsättning (verksamhet enligt LSS och SoL)

	Avgift
Daglig verksamhet	
Lunch	52 50 kronor
Korttidsvistelse	
Frukost eller mellanmål	24 23 kronor
Lunch eller kvällsmåltid	35 33 kronor
Mellanmål till skola	10 kronor
Korttidstillsyn	
Frukost eller mellanmål	24 23 kronor
Lunch	35 33 kronor

Hyror på vård- och demensboende för äldre

Boende i vård- och demensboende har egna hyreskontrakt. Lägenheterna är på 24 - 50 kvadratmeter. I hyran ingår kostnaden för el och cirka 10 - 20 kvadratmeter av gemensamhetsytorna. Hyrorna är indelade i olika nivåer efter formen av boende:

	Hyra
Rum med trinett på Furuliden, Yngaregården, Norrgläntan, Vallgården, Almgården, Lövsågården och Pantern	5 358 5 330 kronor/månad
Rum med trinett på Strandgården	6 744 6 708 kronor/månad
Rum med trinett på Igelkottens vårdboende	4 929 4 903 kronor/månad
Rum utan trinett på Vallgården och Yngaregården	4 361 4 338 kronor/månad
Rum med trinett på Dufvegårdens vårdboende	7 592 7 552 kronor/månad
Dubblett på boende (exklusive Dufvegårdens vårdboende)	6 126 6 094 kronor/månad
Reducering av omvårdnads- eller måltidsavgift vid dubbla boenden	Avgift kan reduceras i upp till tre månader. Reduceringen sker på omvårdnadsavgiften förutsatt att utrymme finns, i annat fall på måltidsavgiften

Avgifter för barn och ungdomar som behöver bo utanför det egna föräldrahemmet (verksamhet enligt LSS)

Då barn och ungdom upp till 18 år får omvårdnad i annat hem än det egna enligt 20 § LSS, skall avgift tas ut enligt reglerna i SoL 8 kap. 1 §.

	Avgift
Avgift för barn under 18 år	Beräkning av underhållsstöd för försörjningsskyldiga vårdnadshavare
Avgift för ungdom över 18 år utan egen inkomst	Beräkning av underhållsstöd för försörjningsskyldiga föräldrar, faktura ställd till ungdom
Avgift för ungdom över 18 år med egen inkomst (aktivitetsersättning)	Avgift för hyra 0,5539 gånger prisbasbeloppet så kallat högkostnadsskydd. Avgift för mat enligt konsumentverkets beräkningar.

Övriga avgifter

	Avgift
Trygghetslarm i ordinärt boende	275 kronor/månad
Förlust av larmklocka	750 kronor
Förlust av hela larmenheten	1 500 kronor
Hemtjänst i ordinärt boende upp till 6 timmar per månad	Enligt maxtaxan (KFS 4.22) dividerat med 6 timmar

Avgifter för hälso- och sjukvårdsinsatser i ordinärt boende

Aktivitet	Avgift
Enstaka hembesök av sjuksköterska, arbetsterapeut eller fysioterapeut hos patienter ej inskrivna i hemsjukvården	Avgiften ska motsvara Region Sörmlands patientavgifter inom primärvården - Besök på vårdcentral.
Höftskyddsbyxa för patienter inskrivna i hemsjukvården och i särskilt boende	Avgiften ska motsvara Region Sörmlands Regelverk - Avgifter och priser

Uppllysning: Uppsökande hembesök till 80-åringar samt hembesök av sjuksköterska, arbetsterapeut och sjukgymnast hos patienter som är inskrivna i hemsjukvården, liksom i särskilt boende, är avgiftsfria.

Resor

Till och från daglig verksamhet för personer med funktionsnedsättning enligt LSS/SoL samt till äldreomsorgens dagverksamhet/dagrehabilitering för personer inom ordinärt boende med funktionsnedsättning eller tillfälligt behov av träning.

Avgiften följer KFS 4.14 Färdtjänsttaxa. Månadskort för personer med beslut om daglig verksamhet

Avgift vid förskrivning av inkontinenshjälpmedel

Patientavgift inkontinenshjälpmedel

100 kronor/förskrivning

Patientavgiften gäller för brukare i ordinärt boende i hemsjukvården. Patientavgiften gäller inte boenden på särskilda boenden och LSS-boende.



Förslag till ändring i KFS 4.14 Färdtjänsttaxa

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige att revidera KFS 4.14 *Färdtjänsttaxa* i enlighet med vård- och omsorgsförvaltningens förslag, att gälla från den 1 januari 2023.

Sammanfattning av ärendet

Vård- och omsorgsförvaltningen har sett över styrdokumentet KFS 4.14 *Färdtjänsttaxa*. Nu gällande dokument beslutades av kommunfullmäktige den 19 november 2019.

Vård- och omsorgsförvaltningen föreslår en höjning av milpriset vid resor över 30 kilometer in i annan kommun från 30 till 40 kronor. Höjningen motiveras av ökade kostnader samt för att harmonisera prissättningen med andra kommuner i länet.

Ärendets handlingar

- Förslag till ändring KFS 4.14 Färdtjänsttaxa

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Marie Myrbeck
Ekonomistyrning

Beslutet skickas till: Kommunledningsförvaltningen, akten

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till ändringar är markerade med **färgad över- respektive understruken text.**

Färdtjänsttaxa

Katrineholms kommuns författningssamling
(KFS nr 4.14)

Dokumentinformation

Beslutshistorik

Antagen av kommunfullmäktige 1991-12-16, § 21

Ändring av kommunfullmäktige:

2014-06-16, § 76

2019-11-18, § 171

Redaktionell ändring av kommunledningsförvaltningen

2020-11-23, sid 4, *Resor till dagverksamhet och dagrehabilitering*

Giltighet

Gäller från och med [2020-01-01](#)~~2023-01-01~~

Kategori

- Författningssamling

Innehåll

Beslutshistorik.....	2
Redaktionell ändring av kommunledningsförvaltningen.....	2
Giltighet.....	2
Kategori.....	2
Färdtjänsttaxa	4
Egenavgift för färdtjänstberättigad vid resa med taxi och specialfordon	4
Zon.....	4
Egenavgift/enkelresa	4
Månadskort för arbetsresor för personer med funktionsnedsättning.....	4
Kostnad	4
Resor till dagverksamhet och dagrehabilitering	4
Avgift.....	4

Färdtjänsttaxa

Egenavgift för färdtjänstberättigad vid resa med taxi och specialfordon

Avgifterna är zonindelade. Zonerna är beräknade på ungefärligt avstånd i systemet, vilket innebär att avståndsmätningen mellan två adresser inte alltid är exakta.

Zon	Egenavgift/enkelresa
1: mindre än 0 km - 6 kilometer	46 kronor
2: ca 6,1 km - 11 kilometer	56 kronor
3: ca 11,1 kilometer - kommungränsen	66 kronor

Vid resa över 30 km tillkommer ~~30 kr~~ 40 kr per påbörjad mil om resan går in i annan kommun. Denna avgift uttas efter tre mils resa.

Färdtjänstberättigad som har tillstånd till ledsagare har rätt att ha ledsagaren med kostnadsfritt vid resa med taxi och specialfordon.

Medresenär betalar enligt gällande egenavgift.

Månadskort för arbetsresor för personer med funktionsnedsättning

Personer med funktionsnedsättning och som inte på annat sätt kan ta sig till arbete äger rätt att köpa månadskort för arbetsresor mellan bostad och arbetsplats/daglig verksamhet respektive för studieresor mellan bostad och gymnasieskolan. För resenär med sådant månadskort uttages ingen egenavgift för resan.

	Kostnad
Månadskort	Enligt länstrafikens gällande taxa

Resor till dagverksamhet och dagrehabilitering

Personer med funktionsnedsättning eller tillfälligt behov av träning och som inte på annat sätt kan ta sig till verksamheten äger rätt att köpa månadskort för resor mellan bostad och till dagverksamhet/dagrehabilitering.

	Avgift
Resor dagverksamhet/dagrehabilitering	400 kronor per månad eller 100 kronor per vecka vid kortvariga behov



Förslag till vård- och omsorgsnämndens underlag för övergripande plan med budget 2023

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden antar upprättat förslag till underlag för övergripande plan med budget 2023 och överlämnar det till kommunstyrelsen.

Sammanfattning av ärendet

I april 2022 beslutade kommunstyrelsen i Katrineholms kommun om Planeringsdirektiv 2023 med plan för 2024-2025. I direktivet gavs nämnderna i uppdrag att senast den 31 augusti inkomma med underlag till kommunstyrelsen inför beredningen av övergripande plan med budget 2023.

Övergripande plan med budget behandlas i kommunstyrelsen i oktober och beslutas av kommunfullmäktige i november.

Vård- och omsorgsförvaltningen har med utgångspunkt från planeringsdirektivet upprättat förslag till vård- och omsorgsnämndens underlag till kommunfullmäktiges övergripande plan med budget 2023.

Förslaget ska MBL-förhandlas den 23 augusti 2022. Protokollet kommer att delas ut på sammanträdet.

Ärendets handlingar

- Förslag till vård- och omsorgsnämndens underlag för övergripande plan med budget 2023

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Lars Hernevid
Verksamhetsstrateg

Beslutet skickas till: Kommunstyrelsen, akten

Förslag till Underlag för övergripande plan med budget

**Vård- och omsorgsnämnden
2023**

Dnr: VON/202:50-1.4.1

Datum: 2022-08-08

Antagen av vård- och omsorgsnämnden: XXXX-XX-XX, § X

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Vision 2025	3
Ansvarsområde.....	3
Volymutveckling	4
Vård- och omsorgsnämnden	4
Kommentar till volymmått	4
Förutsättningar och prioriteringar	5
Tillväxt, fler jobb & ökad egen försörjning	5
Attraktiva boende- & livsmiljöer	5
Trygg vård & omsorg.....	5
Ett rikt kultur- idrotts- & fritidsliv.....	7
Hållbar miljö.....	8
Attraktiv arbetsgivare & effektiv organisation	8
Särskilda beredningsuppdrag.....	10
Revidering av taxor och avgifter	11
Preliminär driftsbudget.....	12
Förslag till investerings- och exploateringsplan.....	14

Inledning

Kommunens långsiktiga planering ska enligt styrsystemet styras av kommunens vision och den kommunplan som tas fram för varje mandatperiod. Kommunplanen ligger till grund för planeringen för hela kommunkoncernen under hela mandatperioden. Planeringen för ett enskilt år påbörjas under våren då planeringsdirektivet fastställs av kommunstyrelsen. Planeringsdirektivet innehåller ekonomiska ramar samt uppdrag och anvisningar till nämnder och bolag för det fortsatta planeringsarbetet. Utifrån kommunplanen och planeringsdirektivet tar nämnder och bolag fram underlag för kommunens övergripande plan med budget.

Under september och oktober sker beredning av kommunens övergripande plan med budget. Den behandlas i kommunstyrelsen i oktober och fastställs av kommunfullmäktige i november. Efter att den övergripande planen med budget har beslutats av kommunfullmäktige ska nämnderna fastställa nämndens plan med budget. Eftersom nya nämnder tillträder 1 januari 2023 kan nämndernas planer inte fastställas innan planeringsåret påbörjas. Nämndernas planer med budget ska fastställas senast i februari 2023.

Vision 2025

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.

Katrineholm – Läge för liv & lust

Ansvarsområde

Vård- och omsorgsnämnden

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, dagverksamhet och daglig verksamhet. Till vård- och omsorgsnämndens ansvar hör även betalningsansvar enligt lag (2017:612) om samverkan vid utskrivning från slutet hälso- och sjukvård. Nämnden ansvarar även för verksamhet enligt lagen om valfrihetsystem (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.

Volymutveckling

Vård- och omsorgsnämnden

Volymmått	Utfall 2021	Prognos 2022	Prognos 2023
Utförda hemtjänsttimmar per månad, intern regi	16 794	17 000	17 000
Utförda hemtjänsttimmar per månad, extern regi	6 032	5 800	5 800
Belagda platser på särskilt boende för äldre	289	304	304
Personlig assistans beviljad enligt socialförsäkringsbalken, internt utförd	5 017	5 600	5 600
Personlig assistans beviljad enligt socialförsäkringsbalken, externt utförd	11 392	9 900	9 900
Personlig assistans enligt LSS, internt utförd	671	400	400
Personlig assistans enligt LSS, externt utförd	3 962	3 100	3 100
Belagda platser på LSS-boende	143	150	156
Belagda platser på särskilt boende socialpsykiatri	16	16	21
Externa placeringar LSS	10	10	10
Externa placeringar SoL	6	6	6
Brukare med daglig verksamhet inom LSS per månad	248	252	256
Brukare med arbete/sysselsättning inom SoL per månad	44	44	44
Beviljade timmar boendestöd per månad	1 511	1 500	1 500

Kommentar till volymmått

Utifrån de pågående renoveringarna av äldreboenden som sker varierar antalet tillgängliga platser något under året beroende på när respektive boende kan färdigställas. En ökning av platser sker under hösten 2022 och beräknas ligga kvar på samma nivå under 2023. Då det finns en viss kö till platser inom särskilt boende beläggs i dagsläget alla tillgängliga platser.

En gruppbostad enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) tillkommer på Strandgården under hösten 2022. Ytterligare en gruppbostad enligt LSS är planerad att stå klar i under 2023. Även här förväntas alla platser beläggas.

Antalet platser inom socialpsykiatri utökas i samband med att renoveringen av Pantern färdigställs i slutet av 2022 eller början av 2023. Här tillskapas fem nya platser.

Förslag till förändrade volymmått

För volymmåtten belagda platser inom särskilt boende äldre, belagda platser LSS och belagda platser socialpsykiatri önskas tillägget /av totalt. Volymmåtten anges då som exempel 302/304.

Förutsättningar och prioriteringar

Tillväxt, fler jobb & ökad egen försörjning

I kommunplanen betonas ökad sysselsättning som en avgörande faktor för att säkra välfärden när antalet äldre ökar i snabbare takt än den arbetsföra befolkningen. Den demografiska utvecklingen innebär att fler kommer att behöva vård och omsorg. Det innebär också att bristen på arbetskraft kan bli stor i såväl kommuner och regioner som näringslivet i stort.

Sedan tidigare har vård- och omsorgsförvaltningen arbetat aktivt med att ta emot ungdomar, studerande och arbetssökande för feriearbete, utbildningstjänster, yrkespraktik och olika former av åtgärdsanställningar. Förutom att bidra till ökad sysselsättning är detta ett av flera viktiga verktyg för att säkra vård- och omsorgsförvaltningens framtida kompetensförsörjning. I arbetet med att ta emot fler på praktik och liknande är det av stor vikt att ha en handledarorganisation vilken vård- och omsorgsförvaltningen behöver fortsätta att utveckla under 2023. Som en del i detta utbildas flera av dagens elevhandledare även till språkombud.

Prioriteringar 2023

- Utveckla handledarorganisationen, bland annat genom att utbilda elevhandledare till språkombud.
- Fortsatt aktivt arbete för att ta emot fler ungdomar, studerande och arbetssökande för feriearbete, utbildningstjänster, yrkespraktik och olika former av åtgärdsanställningar.

Attraktiva boende- & livsmiljöer

Vård- och omsorgsförvaltningen tog i februari 2021 fram en boendeplan med prioriteringsordning för renoveringar av särskilda boenden för äldre. Boendeplanen ger en översiktlig bild över de steg som skall tas för att uppfylla målen om utveckling, renovering och modernisering av boendeplatser, som finns i Kommunplan 2019-2022. Boendeplanen har fokus på särskilda boendeplatser för äldre och inom socialpsykiatri och förslaget sträcker sig till 2028. Om arbetet går enligt plan kommer det under 2023 pågå arbete på Furulidens, Panterns och Norrgläntans särskilda boenden. Panterns särskilda boende kommer i samband med renoveringen att bli ett särskild boende inom socialpsykiatrin. Vård- och omsorgsförvaltningen ska verka för att utomhusmiljöerna i anslutning till dessa boenden ska vara inbjudande, trivsamma och trygga.

Under vintern 2021 genomförde Arbetsmiljöverket en inspektion som ledde till ett föreläggande om brister i utrymningsvägar gällande gruppbestäder i trapphusmodell. Förvaltningen har vidtagit åtgärder och tagit fram handlingsplan för det fortsatta arbetet.

Vård- och omsorgsförvaltningen ser att det utifrån befintliga förutsättningar blir en utmaning att tillgodose Arbetsmiljöverkets krav på utrymningsvägar i gruppbestäder trapphusmodell. Detta tillsammans med att vi också ser ett förändrat behov för brukare inom LSS, där antalet äldre ökar, gör att strukturen och behovet av boendeplatser kan behöva ses över. Behovet av samlad gruppbestad ökar medan andra boendeformer ligger konstant eller minskar. Under första tertialen 2023 startas ytterligare en gruppbestad upp inom verksamhetsområdet funktionsstöds LSS-verksamhet. Efter det finns inte plan för ytterligare förändringar. Det finns utifrån detta ett behov av att under 2023 analysera förutsättningarna och behov för framtidens funktionsstöd.

Vård- och omsorgsförvaltningen behöver fortsätta arbetet med att skapa förutsättningar för digitalisering och för välfärdstekniska lösningar i våra boendemiljöer.

Prioriteringar 2023

- Fortsatt arbete med att planera och genomföra renoveringar i enlighet med boendeplan.
- Att i samband med renoveringar verka för att utomhus- och gemensamhetsmiljöer i anslutning till verksamhetens boendeenheter ska vara inbjudande, trivsamma och trygga.
- Skapa förutsättningar för digital utveckling och välfärdstekniska lösningar i våra boendemiljöer.

Trygg vård & omsorg

Fast omsorgskontakt

Den 1 juli 2022 infördes bestämmelser i socialtjänstlagen om att den som har hemtjänst ska erbjudas en fast omsorgskontakt, om det inte är uppenbart att det inte behövs. Från och med den 1 juli 2023 får endast den som har ett bevis om rätt att använda yrkestiteln undersköterska utses till fast omsorgskontakt. Socialstyrelsen har i uppdrag att ta fram ett vägledningsmaterial om genomförande av de nya bestämmelserna. Det ska vara klart senast den 28 april 2023. Vård- och omsorgsförvaltningen har påbörjat införandet med utifrån det som framgår av lagtexten men kommer under 2023 fortsätta arbetet utifrån det vägledningsmaterial som väntas från Socialstyrelsen. På sikt innebär detta också ett ökat krav på att en större andel av de som arbetar inom hemtjänsten behöver ha undersköterskeutbildning.

Förutsättningar för första linjens chefer i äldreomsorgen – nytt uppdrag

Socialstyrelsen har fått uppdraget att analysera och bedöma förutsättningar att införa en lämplig övre gräns för antalet anställda per första linjens chefer, samt ta fram ett underlag med bedömningar av för- och nackdelar med att reglera eller på annat sätt tydliggöra utbildningskrav. Redovisningen skall vara klar den 1 mars 2023. Vård- och omsorgsförvaltningen behöver under 2023 följa utvecklingen av uppdraget. Beroende på utkomsten kan det på sikt komma att påverka Vård- och omsorgsförvaltningen.

Äldreomsorgslag

För att långsiktigt stärka förutsättningarna för äldreomsorgen samt tydliggöra dess uppdrag tillsatte regeringen i december 2020 en utredning med uppdraget att föreslå en äldreomsorgslag. Utredningen (SOU 2022:41) har nu presenterats och den föreslår en äldreomsorgslag. Utredningen ger också förslag på hur hälso- och sjukvårdslagstiftningen kan förstärkas så att kvalitet och tillgänglighet förbättras för personer som får kommunal hälso- och sjukvård, däribland personer som har stöd och hjälp från äldreomsorgen.

Utredningens förslag tar avstamp i strukturella problem och utmaningar för vården och omsorgen till äldre personer. Förslagen avser tillvarata de möjligheter som finns i att utveckla såväl äldreomsorg som kommunal och regional primärvård, och inte minst det hälsofrämjande, förebyggande och personcentrerade förhållningssättet. Utredningen kommer nu att sändas ut på remiss.

Stärkt rätt till personlig assistans – grundläggande behov för personer som har en psykisk funktionsnedsättning och ökad rättssäkerhet för barn

Den 21 juni 2022 har riksdagen beslutat att genomföra förändringar i lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Ett nytt grundläggande behov blir det stöd som en person behöver på grund av en psykisk funktionsnedsättning för att förebygga att han eller hon fysiskt skadar sig själv, någon annan eller egendom. Insatser för att aktivera och motivera en person att klara av något av de grundläggande behoven personlig hygien, måltider, av- och påklädning och kommunikation

med andra, räknas som en del av hjälpen med just det grundläggande behovet. Ett schablonavdrag införs för föräldraansvar, så kallat föräldraavdrag.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2023 och bedöms medföra att antalet personer som kan kvalificera sig för assistansersättning och personlig assistans kommer att öka.

Nära vård

Vård- och omsorgsförvaltningen kommer under 2023 fortsatt ha ett särskilt fokus på att utveckla en god och nära vård. Målen med omställningen av verksamheterna och organisationen mot nära vård medför bland annat mer fokus på individen med personcentrerad vård där patienten är med i beslutsprocessen på ett mer aktivt sätt framöver än vad som idag kan ges. Lagstiftningens mål är att patienten ska få en god och säker vård medan omställningen av hälso- och sjukvården mot nära vård fokuserar på en god hälsa, vård och omsorg som ges nära och med individen i centrum. Den nära vården i Sörmland innebär att patienten, i ökad grad ska kunna vårdas i hemmet. Nära vård kräver mycket god och närmare samverkan mellan vårdgivarna men även inom vårdgivarnas organisationer samt att nya arbetssätt implementeras både internt och externt för att en god hälsa, vård och omsorg ska ges nära och med individen i fokus.

Satsningen på nära vård förväntas ge en förbättring för brukare/patienter men kan samtidigt innebära en förskjutning av arbetsuppgifter från region till kommun och därmed ställa kräva högre kompetenskrav på personal inom den kommunala verksamheten.

Välfärdsteknik/Digitalisering

I kommunplanen betonas vikten av att ta tillvara på digitaliseringens möjligheter. Vård- och omsorgsförvaltningen kommer under 2023 behöva fortsätta att finna nya välfärdstekniska lösningar som ska bidra till att göra vardagen enklare och tryggare för människor i behov av stöd.

Sedan tidigare har ett arbete inletts med digital natttillsyn där de första testerna fallit väl ut där berörda brukare och anhörig varit positivt inställda. Under 2023 behöver förvaltningen ta fram en handlingsplan för och påbörja ett bredare införande av digital tillsyn. Ett införande kommer inledningsvis kräva ökade resurser.

Den upphandling av nytt verksamhetssystem för dokumentation som skulle ha genomförts under året har pausats och en förlängning av avtalet för nuvarande system har gjorts. Ett arbete där kommunerna i länet gemensamt tittar på verksamhetssystem har inletts vilket kan komma att påverka förutsättningarna för en upphandling. Det kan bli aktuellt med vissa kostnader för förberedelser inför ett införande under slutet av 2023.

Prioriteringar 2023

- Utveckling av arbetet med en god och nära vård i samverkan med Region och övriga kommuner i Sörmland.
- Fortsatt arbete kring värdegrund och bemötande.
- Fast omsorgskontakt i hemtjänst.
- Stärkt patientsäkerhetsarbete.
- Utveckla användandet av välfärdsteknik.

Ett rikt kultur- idrotts- & fritidsliv

Vård- och omsorgsförvaltningen kommer fortsatt ha fokus på att göra det möjligt för våra brukare att ta del av sociala och kulturella aktiviteter. Möjligheter skall även ges för utomhusaktivitet och fysisk aktivitet. Arbetet med att ytterligare förbättra innehållet i verksamhetens aktiviteter och anpassa dessa utifrån brukarnas önskemål fortsätter ständigt och behöver till stor del ske på individnivå med tanke på målgruppen. I detta arbete är medarbetarnas engagemang och kreativitet av avgörande betydelse. Utvecklingen av teknik kopplat till området har gått fort de senaste åren och vård- och omsorgsförvaltningen behöver särskilt följa utvecklingen för att dra nytta den utveckling som sker.

Prioriteringar 2023

- Fortsatt utveckling av sociala och kulturella aktiviteter för brukare.

Hållbar miljö

Inom vård- och omsorgsförvaltningens verksamheter är resfria möten, samåkning, cykel och gång olika sätt att bidra till att minska beroendet av fossila bränslen.

Vård- och omsorgsförvaltningen fortsätter arbetet med att utveckla digital fjärrtillsyn vilket också kan bidra till minskad energianvändning.

Vård- och omsorgsförvaltningen är representerad i kommunens digitaliseringsforum och arbetar aktivt med digitalisering och utvecklande av e-tjänster inom förvaltningens olika verksamheter.

Därutöver arbetar vård- och omsorgsförvaltningen med ett kontinuerligt förbättrings- och utvecklingsarbete kring måltider tillsammans med service- och teknikförvaltningen.

Prioriteringar 2023

- Åtgärder för energieffektivisering sker i samband med underhåll och nybyggnation.

Attraktiv arbetsgivare & effektiv organisation

Som det anges i planeringsdirektivet så kommer kommunsektorns demografiska utmaningar bero på att antalet personer i behov av välfärdstjänster förväntas öka snabbare än antalet invånare i arbetsför ålder under kommande år. Främst handlar utmaningen om att antalet äldre ökar i snabbare takt än den arbetsföra befolkningen. SCB:s befolkningsframskrivning från 2021 visar att den största påverkan på kommunens verksamheter kan förväntas av att åldersgruppen 80–89 år kommer öka kraftigt under den kommande tioårsperioden. Därefter förväntas antalet invånare i denna åldersgrupp ligga still men då börjar istället åldersgruppen 90+ att öka. Utifrån detta behöver vård- och omsorgsförvaltningen fortsätta ett aktivt arbete med kompetensförsörjning där det ingår att kompetensutveckla befintlig personal och attrahera nya medarbetare. Det är också prioriterat att arbeta med en ökad frisknärvaro.

Gällande kompetensutveckling så har det under senare år tillsatts medel nationellt för satsningar inom äldreomsorgslyftet. Det har gjort det möjligt att utbilda redan anställda vårdbiträden till undersköterskor och några undersköterskor har kunnat få möjligheten att läsa till specialistundersköterska. Denna satsning har varit en viktig del i vård- och omsorgsförvaltningens kompetensförsörjning. Intentionen har varit att äldreomsorgslyftet fortsätter även under 2023 men beslut fattas först i samband med att riksdagen fattar beslut om budget.

Satsningen har också varit viktig i förberedelserna inför att undersköterska bli en skyddad yrkestitel från den 1 juni 2023. Samtidigt blir det krav på att den fasta omsorgskontakten inom hemtjänst måste vara undersköterska. Syftet med reformen är att säkerställa kompetensen i yrkesgruppen och därigenom upprätthålla kvaliteten och säkerheten i vård och omsorg. Reformen innebär att endast den som har fått bevis om rätt att använda yrkestiteln undersköterska får använda titeln i yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område och i verksamhet enligt socialtjänstlagen och enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade. Under en övergångsperiod på tio år kan dock den som har en tillsvidareanställning med yrkestiteln undersköterska fortsätta använda titeln.

Att undersköterska blir en skyddad titel, att den fasta omsorgskontakten behöver vara undersköterska samtidigt som arbetet med god och nära vård kan innebära nya krav på vård- och omsorgspersonalen gör att vård- och omsorgsförvaltningen behöver se över arbetssätt och arbetsfördelning mellan vårdbiträden, undersköterskor och legitimerad personal.

Svårigheter att rekrytera legitimerad personal har funnits de senaste åren, både hos vård- och omsorgsförvaltningen och andra vårdgivare i länet och landet. Vård- och omsorgsförvaltningen behöver utifrån det arbeta för att behålla och kompetensutveckla befintlig personal, samtidigt som vi kan attrahera sökande till våra tjänster. Socialstyrelsen beslutade under våren 2022 att bevilja Katrineholms kommun 4 645 tkr i statsbidrag för den utökning av sjuksköterskor som skedde mellan 2020-2021. Vård- och omsorgsförvaltningen ser möjligheten att använda dessa medel till att stärka stödet till hälso- och sjukvårdsorganisationen i form av insatser kompetensutvecklande insatser och insatser för att stärka patientsäkerheten.

Yrkesresan är ett koncept för introduktion och kompetensutveckling inom socialtjänstens område som Sveriges Kommuner och Regioner lanserar. Vi tillsammans med mer än 80 procent av alla landets kommuner är anslutna. Under perioden 2021-2027 planeras lanseringar av kunskapsunderlag och utbildningar inom social barn- och ungdomsvård, funktionshinderområdet, äldreomsorgen samt missbruks- och beroendevården. Under 2023 planeras lanseringen av funktionshinderområdet. Vård- och omsorgsförvaltningen behöver planera för att på ett bra sätt ta tillvara det kunskapsunderlag som publiceras.

Digitalisering

Det pågår ett samarbete mellan kommunerna i länet att tillsammans med Region Sörmland, Läns gemensamt Regionalt Stöd och FoU i Sörmland ta fram en läns gemensam och övergripande

digitaliseringsstrategi för socialtjänsten samt angränsande hälso- och sjukvård. Detta är viktigt för att kunna erbjuda såväl medborgare som verksamheter ett samordnat digitalt stöd som bidrar till en individanpassad, jämlik, användarvänlig samt tids- och kostnadseffektiv vård och omsorg.

Prioriteringar 2023

- Arbete med kompetensförsörjningsplanen.
- Stärkt arbetsmiljöarbete.
- Utveckling av insatser för ökad frisknärvaro.
- Kompetensutveckling utifrån Yrkesresan.
- Värdegrundsarbete.
- Utveckling av digitala lösningar internt och externt.
- Utveckling av bemanningsenheten.

Särskilda beredningsuppdrag

Plan för arbete med jämförelser och goda exempel

Samtliga nämnder har som särskilt beredningsuppdrag att följa upp och uppdatera sin plan för arbete med jämförelser och goda exempel. Nämnderna ska redovisa hur långt arbetet med genomförandet av planen har kommit och vilka effekter det har gett. Nämnderna ska också redovisa en plan för det fortsatta arbetet.

Vård- och omsorgsnämnden har sedan tidigare valt att arbeta med jämförelser och goda exempel inom hemtjänstverksamheten. Vård- och omsorgsförvaltningens hemtjänst har utifrån genomförda jämförelser påbörjat ett utvecklingsarbete i syfte att utveckla arbetsmetoder, förbättra kontinuitetstalen, minska sjukfrånvaron samt skapa en ekonomi i balans. Utvecklingsarbetet planeras att fortsätta under verksamhetsåret 2023. Hemtjänst är en komplex verksamhet där utvecklingsfokus måste ligga på många olika aktiviteter för att uppnå resultat.

Under våren 2022 har samtliga hemtjänstenheter identifierat nödvändiga aktiviteter för att bland annat erhålla en budget i balans. Aktiviteterna har tidsatts och belagts med ett förväntat resultat. Uppföljning av aktiviteterna kommer att ske under hösten 2022.

Minskad sjukfrånvaron är en mycket viktig del i att lyckas med att få en ekonomi i balans inom hemtjänst. Under 2022 har arbete genomförts tillsammans med företagshälsovården där medarbetare med hög andel korttidsfrånvaro deltagit och handlingsplaner på individnivå tagits fram. Arbetet tillsammans med företagshälsovården kommer fortsätta och utvecklas.

Verksamhetsområdet genomför en utveckling av organisationen och förändrar hemtjänstområden med syfte att nyttja den kompetens och de personella resurserna som finns i verksamheten. En enhet har under våren 2022 arbetat intensivt med att skapa mindre arbetsgrupper inom ramen för enheten. Under våren var utfallet positivt, arbetet kommer att följas och utvärderas vidare under hösten 2022.

Att planera hemtjänst på ett kostnadseffektivt sätt samtidigt som god arbetsmiljö och kvalitet i utförandet uppnås är komplext och kräver stor kompetens. Goda kontinuitetstal är också beroende av god planering. Ett utvecklingsarbete gällande planeringen och dess organisation är under framtagande. Beräknad implementering är vid årsskiftet 2022/2023.

Ytterligare en viktig del i arbetet med utveckling av hemtjänsten är att bygga vidare på de test av digital nattillsyn som sedan tidigare genomförts och utvärderats. En handlingsplan för vidare arbete behöver tas fram av vård- och omsorgsförvaltningen.

Revidering av taxor och avgifter

I samband med att vård- och omsorgsnämndens underlag för övergripande plan med budget behandlas i vård- och omsorgsnämnden, behandlas även förslag till kommunfullmäktige om revidering av styrdokumenterna KFS 4.13 Avgifter inom vård- och omsorgsnämndens verksamhet och KFS 4.14 Färdtjänsttaxa.

Höjningar av avgifter föreslås för måltider och matdistribution. Samråd har skett med service- och teknikförvaltningen. Föreslagna höjningar motiveras utifrån en anpassning till kostnadsutvecklingen i kombination med principen om självkostnadspris.

Höjningen av hyror utgår från den årliga hyreshöjningen.

Måltidsavgifter för personer med funktionsnedsättning (LSS/SoL) föreslås höjas utifrån en anpassning till kostnadsutvecklingen i kombination med principen om självkostnadspris. När det gäller måltidsavgifter vid korttidstillsyn föreslås samma avgifter som vid måltidsavgifter vid korttidsvistelse.

Preliminär driftsbudget

Verksamhet/avdelning (belopp i tkr)	Budget 2022	Budget 2023
Vård- och omsorgsnämnden	-822 818	-844 417
Summa	-822 818	-844 417

Ett av förvaltningens fokusområden för 2023 är att fortsätta arbetet kring ekonomi, organisation och minskad sjukfrånvaro. Målsättningen är att långsiktigt säkerställa en trygg vård och omsorg, samt att skapa handlingskraft inför framtidens utmaningar. Förvaltningen kommer att fortsätta arbeta för att säkerställa en ekonomi i balans.

Förslag till investerings- och exploateringsplan

Vård- och omsorgsnämndens förslag till investeringsplan 2023-2027

Belopp i tkr	Investeringsutgift					Driftkonsekvenser					Kat	Mål	Beskrivning och syfte	Konsekvens om avslag
	2023	2024	2025	2026	2027	2023	2024	2025	2026	2027				
Inventarier Säbo, Norrgläntan	1 953	2 136	0	0	0	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	4. Trygg vård & omsorg	Planerad inflytt 2023 två avdelningar och 2024 tre avdelningar. Inventarier, lyftmotorer, spolos, diskdesinfektorer, sängar- och madrasser, medicinskåp, hotellås och teknik till Norrgläntans renoverade boende.
Inventarier Socialpsykiatri, Pantern	1 600	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	4. Trygg vård & omsorg	Planerad inflytt 2023. Inventarier för gemensamhetsutrymmen samt två personallägenheter.
Inventarier Säbo, Furuliden	0	7 034	0	0	0	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	4. Trygg vård & omsorg	Planerad inflytt 2024. Inventarier, lyftmotorer, spolos, diskdesinfektorer, sängar- och madrasser, medicinskåp, hotellås och teknik till Furulidens renoverade boende och dagverksamheten Furukällan.
Inventarier Säbo, Vallgården	0	0	3 749	0	0	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	4. Trygg vård & omsorg	Planerad inflytt 2025. Inventarier, lyftmotorer, spolos, diskdesinfektorer, sängar- och madrasser, medicinskåp, hotellås och teknik till Vallgårdens renoverade boende.
Inventarier Säbo, Almgården	0	0	0	3 206	0	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	4. Trygg vård & omsorg	Planerad inflytt 2026. Inventarier, lyftmotorer, spolos, diskdesinfektorer, sängar- och madrasser, medicinskåp, hotellås och teknik till Almgårdens renoverade boende.
Inventarier Säbo, Igelkotten	0	0	4 070	0	0	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	4. Trygg vård & omsorg	Planerad inflytt 2025. Inventarier, lyftmotorer, spolos, diskdesinfektorer, sängar- och madrasser, medicinskåp, hotellås och teknik till Igelkottens renoverade boende.

Belopp i tkr	Investeringsutgift					Driftkonsekvenser					Kat	Beskrivning och		
	2023	2024	2025	2026	2027	2023	2024	2025	2026	2027		Mål	syfte	Konsekvens om avslag
Inventarier Säbo, Yngaregården	0	0	0	0	1 992	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	4. Trygg vård & omsorg	Planerad inflytt 2027. Inventarier, lyftmotorer, spolos, diskdesinfektorer, sängar- och madrasser, medicinskåp, hotellås och teknik till Yngaregårdens renoverade boende.
Inventarier i brukarmiljö	1 300	1 300	1 300	1 300	1 300	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	4. Trygg vård & omsorg	Inventarier i brukarmiljö på befintliga boenden bla. lyftar, sängar och madrasser, medicinskåp, diskdesinfektor och arbetsmiljöåtgärder i verksamheten.
Möbler	500	500	500	500	500	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	4. Trygg vård & omsorg	Möbler i gemensamhetsutrymmen som behöver uppfylla krav på hygien och brandskydd.
Inventarier Hämplingen, gruppbostad LSS	800	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	4. Trygg vård & omsorg	Investering för uppstart av ny gruppbostad, möbler och utrustning till gemensamma utrymmen.
Inventarier Hämplingen, dagverksamhet	900	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	4. Trygg vård & omsorg	Investering för uppstart av ny daglig verksamhet, möbler och utrustning.
Renoveringsbehov LSS-bostad Jägaregatan	500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	4. Trygg vård & omsorg	Dessa bostäder är bostadsrätter som ägs av vård- och omsorg vilka har ett stort renoveringsbehov.

Vård- och omsorgsnämndens förslag till fastighetsinvesteringsplan 2023-2027

Belopp i tkr Benämning	Investeringsutgift					Hyresåtagande					Kat	Mål	Beskrivning och syfte	Konsekvens om avslag
	2023	2024	2025	2026	2027	2023	2024	2025	2026	2027				
Utbyte av larmsändare brandlarm Funktionsstöd	100	100	100								1. Investeringar påkallade av skyldigheter och ålägganden	4. Trygg vård & omsorg	Sändarna fungerar på 2G och 3G, detta system stäng ner 2025. Alla boendeenheter inom Funktionsstöd.	Lagkrav, Brandlarmen slutar fungera
Kyla i gruppbostad Nävertorpsgatan + utvändigt solskydd	1 200										2. Investeringsbehov hos annan part	4. Trygg vård & omsorg	KFAB. 31 grader i lägenheter sommartid.	Lagkrav, sämre livskvalitet och ohälsa för de boende och personal.

Redovisning av inkomna synpunkter januari-juni 2022

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden lägger redovisningen av inkomna synpunkter till protokollet.

Sammanfattning av ärendet

Enligt beslut i dåvarande socialnämnden den 13 november 2002, § 216, ska inkomna synpunkter redovisas för nämnden två gånger per år. Perioderna ska avse januari-juni och juli-december. Redovisningen ska ske som ett särskilt ärende för att betona vikten av verksamheten. Cheferna ska samordna sig i ett ärende som övergripande ska redovisa vilka synpunkter som kommit in under perioden och hur de åtgärdats.

Under perioden januari-juni 2022 har fjorton synpunkter blivit registrerade som allmän handling. De visar ingen heltäckande bild av medborgarnas åsikter om verksamheten, utan mera exempel på vad det kan inkomma synpunkter om. Kommunikering och åsikter kring planering av enskilda brukares beviljade insatser, som ibland tangerar till att vara synpunkter, finns inte med i denna redovisning.

I diarieförteckningen framgår vad synpunkterna handlat om samt hur synpunkterna hanterats och vilka åtgärder som vidtagits.

För en synpunkt, nummer tre i diarieförteckningen, framgick det efterhand att den inte tillhörde vård- och omsorgsförvaltningen och är med anledning av det vidarebefordrad till aktuell förvaltning.

Ärendets handlingar

- Diarieförteckning över inkomna synpunkter perioden januari-juni 2022

Statistik

År	Förvaltningskontor	Äldreomsorg	Funktionsstöd	Övergripande på förvaltning	Antal
(2022)	(1)	(10)*	(2)	(2)*	(14)
2021	4***	15***	2	0	19
2020	7*	16*	3*	0	23

År	MYS	SoB	SÄBO	FS	HSL	Antal
2019	4	15	4	3	0	26
2018	3**	8**	12**	2**	1**	22
2017	4*	5*	11	1	0	20

Siffror inom (parentes) avser halvår.

* = En synpunkt berörde två verksamhetsområden och är redovisad i bådas kolumn.

** = En synpunkt berörde alla verksamhetsområden och är redovisad i allas kolumner.

*** = Två synpunkter berörde två verksamhetsområden och är redovisad i bådas kolumn.

MYS = Myndighets- och specialistavdelning

SoB = Stöd ordinärt boende (hemtjänst)

SÄBO = Särskilt boende äldre

FS = Funktionsstöd

HSL = Hälso- och sjukvård

Från den 1 januari 2020 har vård- och omsorgsförvaltningen en ny organisation bestående av tre verksamhetsområden. Förvaltningskontor är i stora drag en sammanslagning av MYS och HSL. Äldreomsorg är en sammanslagning av SoB och SÄBO. Tidigare år redovisas utifrån då gällande organisation.

Anna-Lena Ramstedt
Förvaltningschef

Beslutet skickas till: Akten

Vård- och omsorgsförvaltningen
**SYNPUNKTER 2022 januari-juni
Sammanställning och diarieförteckning**

FK = Förvaltningskontor, ÄO = Äldreomsorg, FS = Funktionsstöd

Ansv. Chef: FC = Förvaltningschef, VC = Verksamhetschef, EC = Enhetschef

Datum: 2022-08-02

Nr	Inkom	Verksamhets- område	Enhet	Synpunkt	Om- döme Pos Neg	Ansv chef (FC, VC, EC)	Senaste dag för svar/ handläggning (14 arb.dgr)	Besvarat/ åtgärdat den	Hantering/åtgärd
1	2022-01-28	ÄO	Dufvegården	Synpunkt om personals bristande engagemang	Neg	EC Dufvegården	2022-02-17	2022-03-24	EC har i sitt svar förklarat vilka åtgärder man vidtagit utifrån
2	2022-03-30	FS	LSS-boende	Synpunkt utifrån vårdhändelse (VON/2022:40; IVO dnr 3.4.2-11309/2022)	Neg	EC LSS-boende	2022-04-19	-----	Lex Sarah (VON/2022:32 LS1) och Lex Maria (VON/2022:35 LM2) utredningar har gjorts utifrån händelsen.
3	2022-04-05	FS	LSS korttidsvistelse	Synpunkt om organisering av verksamhet	Neg	EC LSS barn- och ungdom	2022-04-27	-----	Visade sig att den inte tillhörde förvaltningens verksamhetsområde utan är skickad till aktuell förvaltning
4	2022-04-06	ÄO	Igelkotten SÄBO	Synpunkt om hus 4 Igelkotten	Pos	-----	-----	-----	Ingen hantering/åtgärd aktuell
5	2022-05-02	Övergripande/ÄO	Övergripande ÄO/LSS	Synpunkt om resurser inom ÄO/LSS (VON/2022:49; IVO dnr 3.4.2-17529/2022)	Neg	FC/VC ÄO	2022-05-20	2022-05-17	Förvaltningschef och verksamhetschef äldreomsorg träffade synpunktslämnaren. Diskussion fördes om inkommen synpunkt. Efter mötet rapporterades synpunkten över till ansvarig enhetschef som haft uppföljning i form av bland annat samtal och anhörigmöten.
6	2022-05-02	ÄO	Övergripande/ÄO	Synpunkt om utlåning av elrullstol	Pos/Neg	VC ÄO	2022-05-20	2022-05-25	EC rehabenheten har varit i kontakt med synpunktgivaren och prata om hjälpmedel. Då det inte var hjälpmedel riktat till en person utan mera generellt så meddelade EC rehabenheten att frågan skulle tas upp i förvaltningen för ett beslut.

Nr	Inkom	Verksamhets- område	Enhet	Synpunkt	Om- döme Pos Neg	Ansv chef (FC, VC, EC)	Senaste dag för svar/ handläggning (14 arb.dgr)	Besvarat/ åtgärdat den	Hantering/åtgärd
7	2022-05-20	VOF	Övergripande VOF	Synpunkt om att använda ordet brukare	Neg	FC	2022-06-13	2022-06-10	FC har i sitt svar angett att förvaltningen ställer sig bakom termer som Socialstyrelsen förespråkar. Termen brukare eller sammansatta ord av termen kan användas i generella ordalag på övergripande nivå medan det på individnivå är lämpligt att använda termer som identifierar grupp eller individ. Förvaltningens ställningstagande kommer att tydliggöras inom organisationen.
8	2022-05-30	ÄO	Olivia hemomsorg	Synpunkt om personals bemötande	Neg	Verksamhetsan- svarig	2022-06-20	2022-06-07	Personal på Olivia hemomsorg har kontaktat synpunktsgivaren. Synpunktsgivaren är nöjd med återkopplingen och upplever en förbättring.
9	2022-05-28	ÄO	Igelkotten Hemtjänst	Synpunkt om utebliven återkoppling på synpunkt	Neg	EC Igelkotten Hemtjänst	2022-06-16	2022-06-02	EC anger i sitt svar att det varit telefonkontakt i samband med att den ursprungliga synpunkten inkom i december 2021 (nr 16) där man diskuterat innehållet i den synpunkten. Svaren till huvudpunkterna i den ursprungliga synpunkten finns skriftligt i detta svar.
10	2022-06-22	FK	Medborgarfunkti- onen	Synpunkt om biståndshandläggning	Neg	EC medborgarfunkti- onen	2022-07-13	2022-06-22	EC har kontaktat synpunktsgivaren och förklarat handläggning. Synpunktsgivaren var nöjd med återkopplingen.
11	2022-06-22	ÄO	Igelkotten SÄBO	Synpunkt om boendet på Igelkotten servicehus	Neg	EC Igelkotten htj	2022-07-13	2022-06-29	EC har kontaktat synpunktsgivaren och förklarat boendeformen på servicehus. Synpunktsgivaren var nöjd med återkopplingen.
12	2022-06-22	ÄO	Vallgården	Synpunkt om boendet på Vallgården	Pos	EC Vallgården	2022-07-13	2022-07-27	FC ringer upp synpunktsgivaren och pratar allmänt om synpunkten. Synpunktsgivaren är nöjd.
13	2022-06-29	ÄO	Igelkotten SÄBO	Synpunkt om beredskap värmebölja	Neg	EC Igelkotten SÄBO	2022-07-19	2022-06-29	EC kontaktar synpunktsgivaren och redogör för vidtagna åtgärder. Synpunktsgivaren är nöjd med återkopplingen.
14	2022-06-29	ÄO	Hemtjänst Centrum	Synpunkt utförande av insatser (VON/2022:58; IVO dnr 3.4.2-22967/2022)	Neg	EC htj Centrum	2022-07-19	2022-07-08	EC har kontaktat synpunktsgivaren och redogjort för vidtagna åtgärder.

Meddelanden

Vård- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner redovisningen av meddelandena.

Kommunfullmäktige

Protokollsutdrag den 13 juni 2022, § 66: Revidering av avgifter inom vård- och omsorgsnämndens verksamhet KFS 4.13 (hyra Strandgården). Hnr 2022:653-654.

Kommunstyrelsen

Protokollsutdrag den 15 juni 2022:

- § 80: Uppföljning av kommunplan 2019-2022. Hnr 2022:661-662.
- § 81: Revidering informationshanteringsplan Katrineholms kommun. Hnr 2022:663

Vård- och omsorgsförvaltningen

Minnesanteckningar från brukarråd på Vallgården den 22 Juni 2022. Hnr 2022:672

Mona Kjellström
Nämndsekreterare