

Tid och plats: tisdagen den 24 april 2018
 kl. 18:30
 Sessionssalen

Berit Lundström (M)
Ordförande

Gunilla Lynghed
Sekreterare

Ärenden Enligt bifogad ärendeförteckning

Ledamot som är förhindrad att närvara vid sammanträde skall anmäla detta till Gunilla Lynghed gunilla.lynghed@sjobo.se, 0416-27234 eller Hanna Malm hanna.malm@sjobo.se, 0416-27249, eller någon annan anställd vid vård- och omsorgsförvaltningen, som kallar ersättare.

Gruppmöten
A kl. 18.00 Sessionssalen
S/V kl 17.30 Vollsrummet

Föredragningslista Vård- och omsorgsnämnden

Ärende- nummer	Ärendemening	Dnr
Normal		
1	Avvikelseberättelse 2017	2018/99
2	Kvalitetsberättelse 2017	2018/100
3	Rekvirering av statsbidrag 2018 till habiliteringsersättning inom daglig verksamhet LSS	2018/101
4	Förslag avgifter inom vård- och omsorg fr o m 2019	2018/102
5	Kompetensförsörjningsplan för Sjöbo kommun 2018-2020	2018/103
6	Svar på motion om medlemskap i Sveriges Ekokommuner (Sekom)	2018/104
7	Skrivelser von april 2018	2018/105
8	Information Von april 2018	2018/106
Sekretess		
9	Lex Sarah daglig verksamhet LSS, Diamanten 2017-10-25	2018/98
10	Arbetsutskottets protokoll mars	2018/107
11	Anmälan om delegationsbeslut Von april 2018	2018/108
12	Urvalsärende bostadsanpassningsbidrag Von april 2018	2018/109
13	Urvalsärende SoL Von april 2018	2018/110
14	Urvalsärende LSS von april 2018	2018/111

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum	Dnr
2018-04-13	2018/99
	Hid

Vård och omsorgsförvaltningen
Cecilia Perry
Medicinskt ansvarig sjuksköterska

Avvikelseberapportering 2017

Vård och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård och omsorgsnämnden tackar för informationen och lägger denna till handlingarna. Redogörelse för rapporterade avvikelser under hela 2018 skall lämnas till vård- och omsorgsnämnden i mars/april 2019.

Sammanfattning av ärendet

Enligt fastställd rutin inom vård- och omsorg skall samtliga händelser i verksamheten, som avviker från det förväntade eller önskade förloppet, rapporteras till sjuksköterska/arbetsterapeut/ fysioterapeut/närmsta chef samt årligen, som en sammanställning, anmälas till vård- och omsorgsnämnden.

Beslutsunderlag

Redovisning av rapporterade avvikelser under 2017 lämnas av medicinskt ansvarig sjuksköterska, Cecilia Perry vid vård- och omsorgsnämndens sammanträde.

Vård och omsorgsförvaltningen

Cecilia Perry
Medicinskt ansvarig sjuksköterska



AVVIKELSEHANTERING

- ett sätt att förbättra och utveckla

Bakgrund och syfte

- Vård av god kvalitet och hög patientsäkerhet
- Förhindra allvarlig skada eller sjukdom
- Förbättra och utveckla
- Anmälningsskyldighet

Regelverk

- Patientsäkerhetslagen (SFS 2010:659)
- Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOSFS 2011:9)
- Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om anmälningsskyldighet enligt Lex Maria (HSLF-FS 2017:41)
- Socialstyrelsens föreskrifter om användning av medicintekniska produkter i hälso- och sjukvården (SOSFS 2008:1)

Exempel på sådant som ska rapporteras

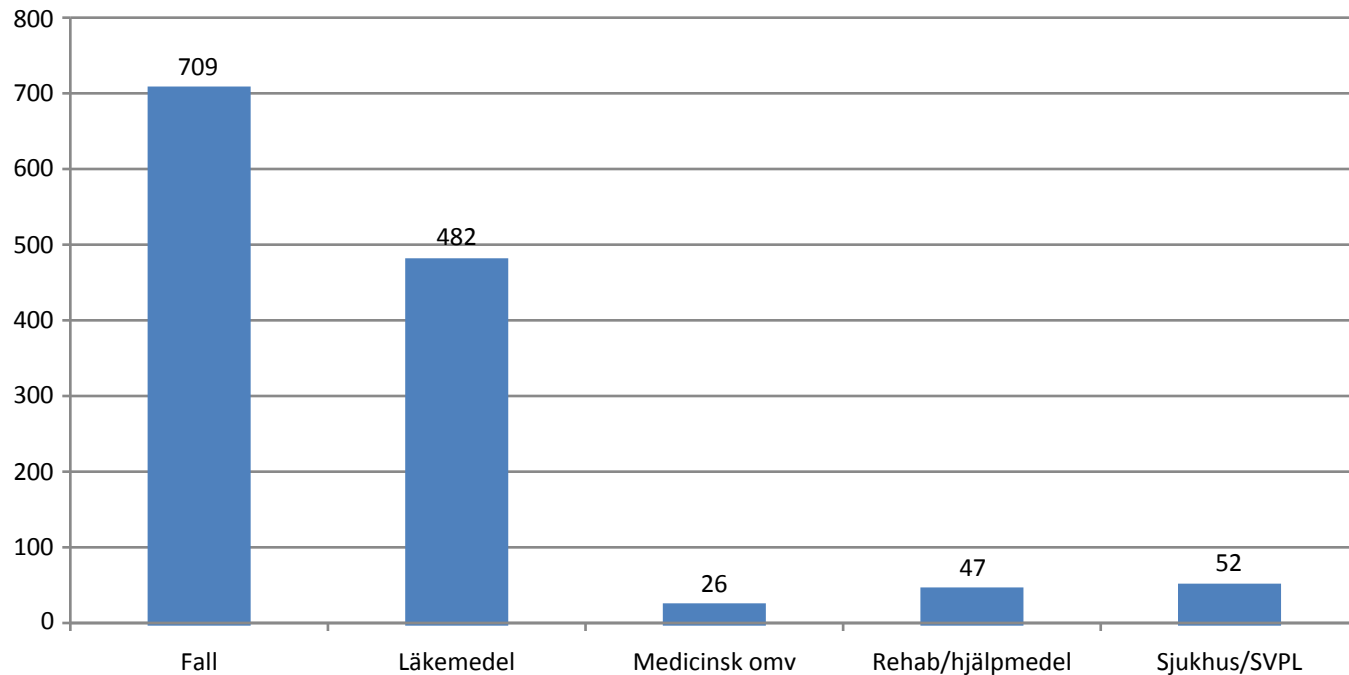
- Läkemedel
- Fall
- Omvårdnad
- Brister i information
- Brister i arbetsrutin
- Otillräckliga resurser
- Återkommande likartade avvikelser

Avvikelseprogram i Procapita

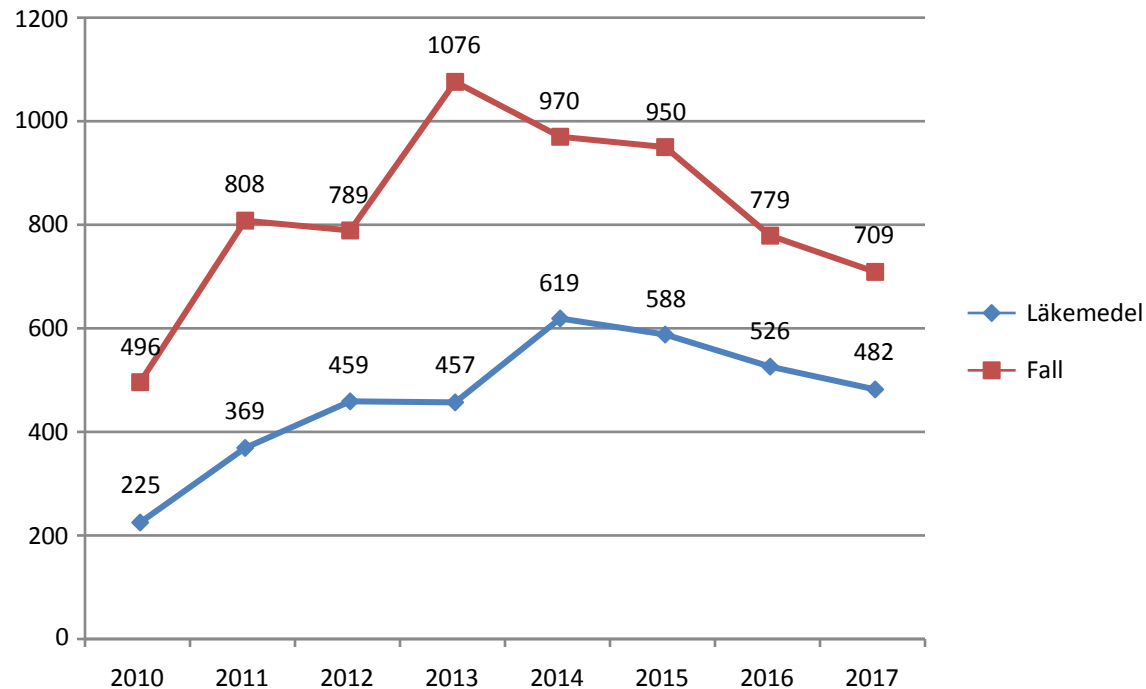
- Datoriserat avvikelseprogram finns
 - rapportdel
 - bearbetningsdel
- Innehåll avvikelseblankett
 - Fall
 - Läkemedel
 - Medicinsk omvårdnad
 - Rehabilitering/hjälpmedel
 - Social insats
 - Larm
- Skrivs in i systemet av legitimerad personal (översyn av arbetssätt på gång) enhetschefer eller deras assistenter

Avvikelsestatistik 2017

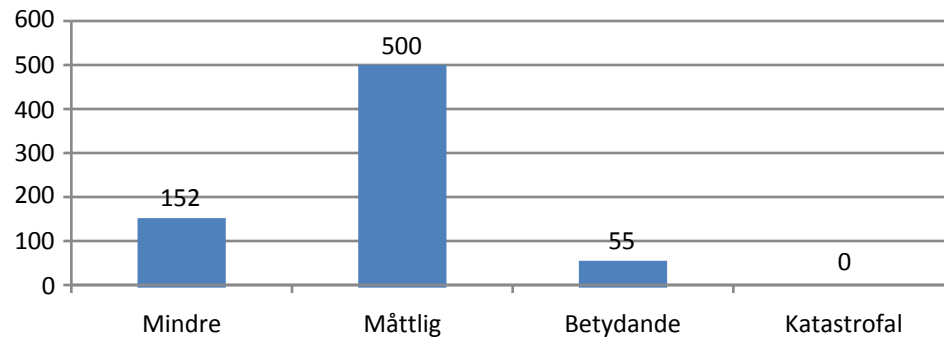
Fördelning av typ av avvikelser, alla 2017-01-01—12-31



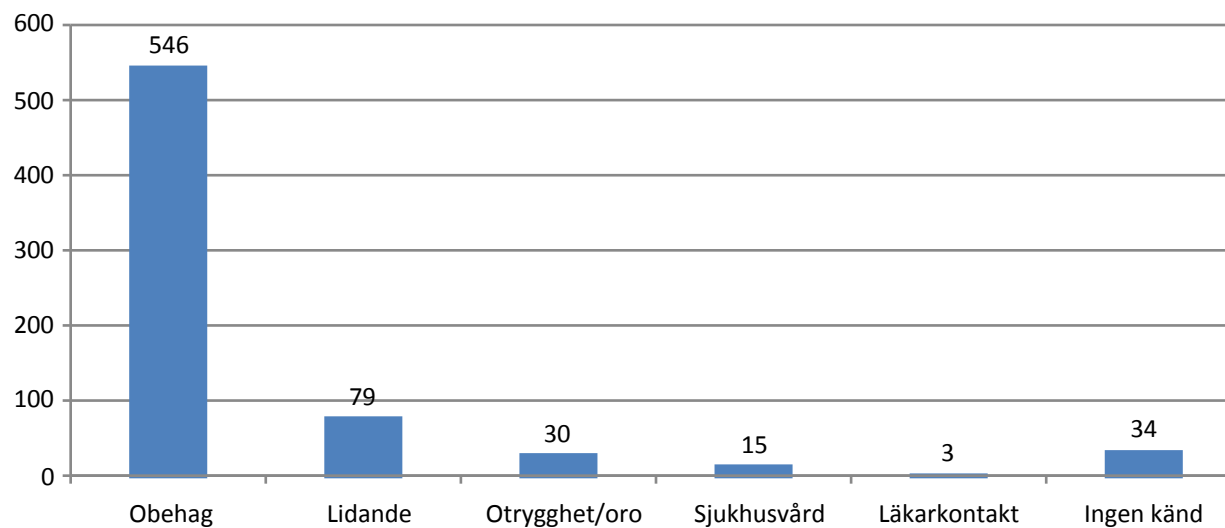
Fall- och läkemedelsavvikelser, 2010-2017



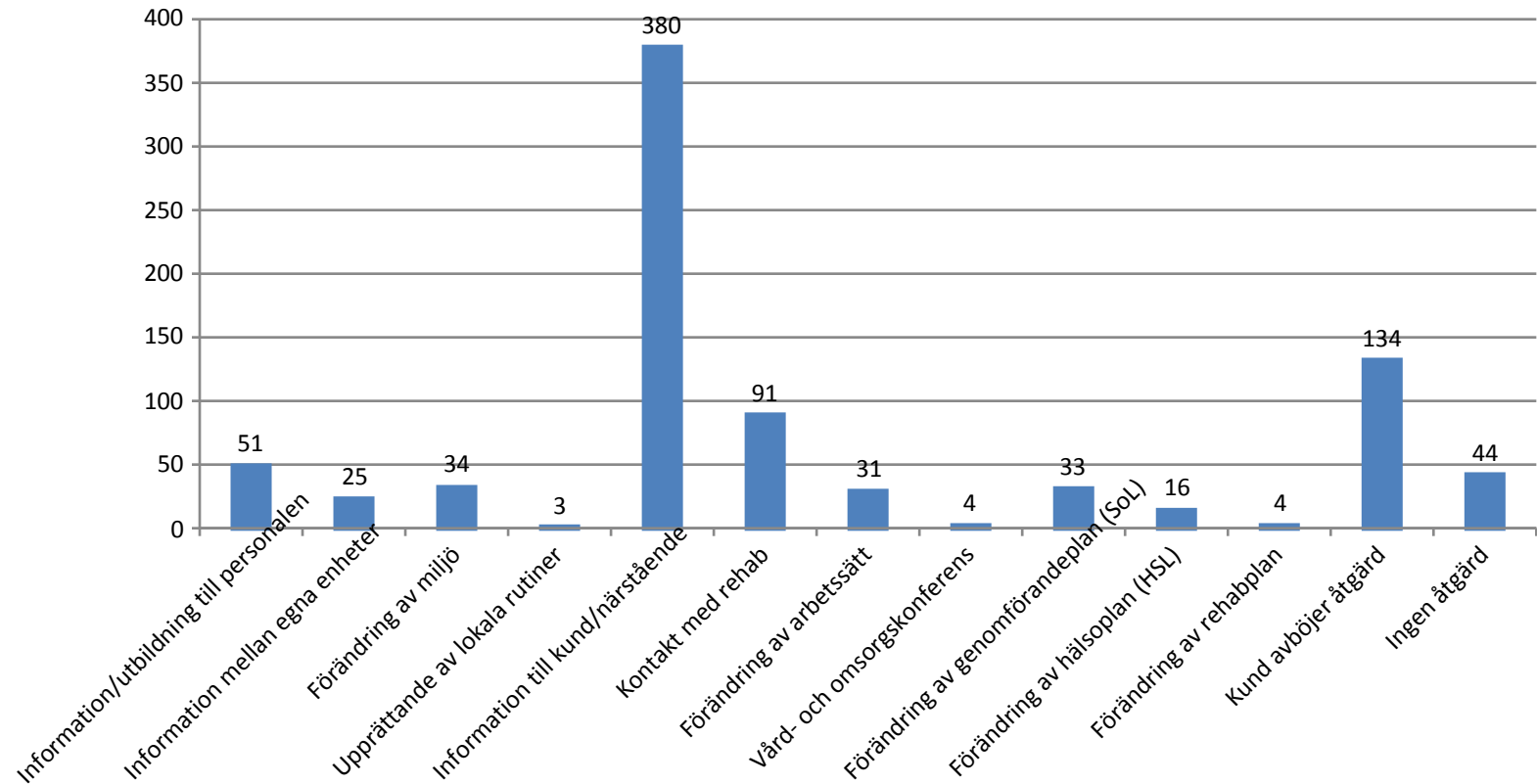
Allvarlighetsgrad



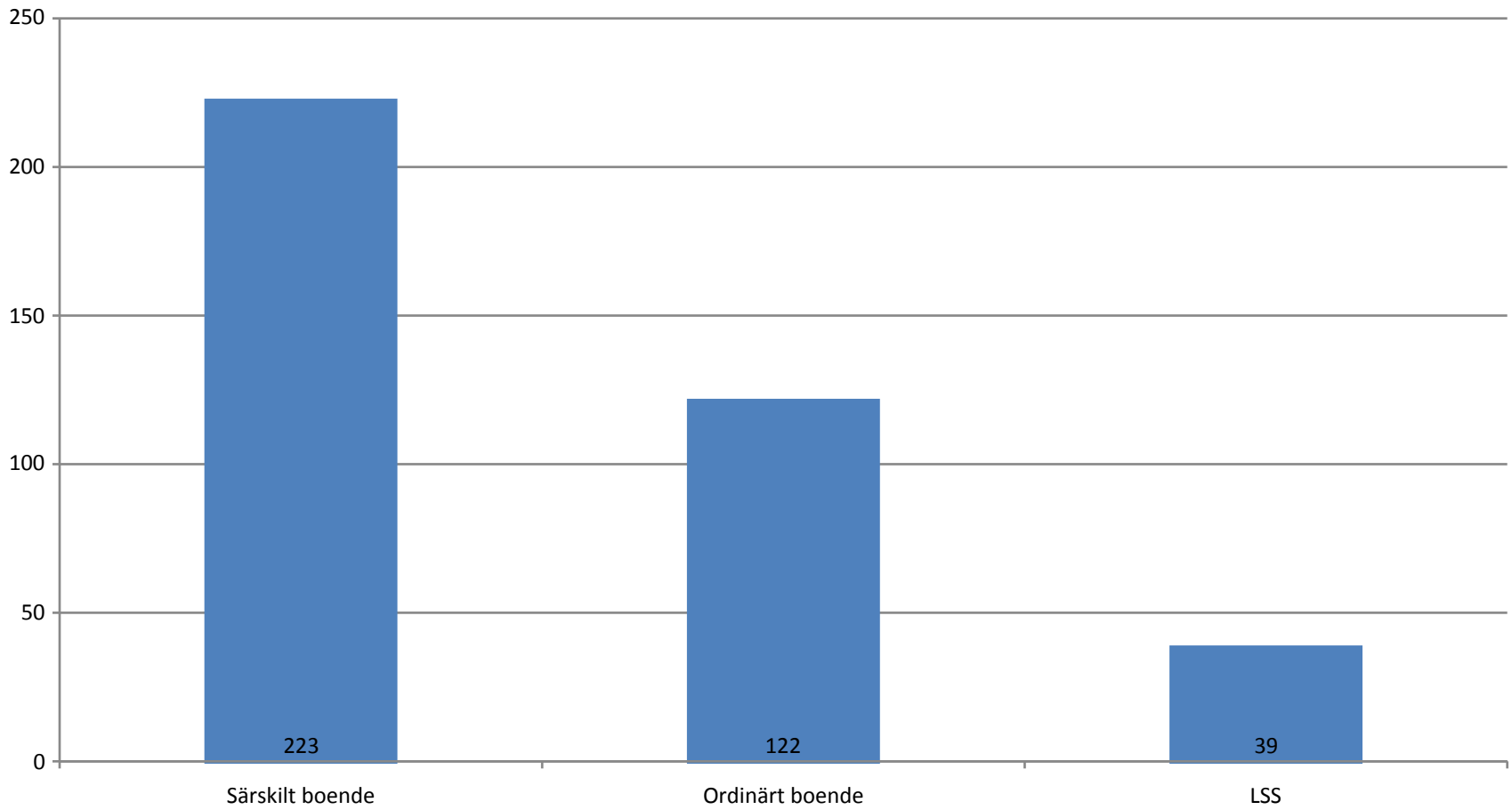
Konsekvens för vårdtagaren



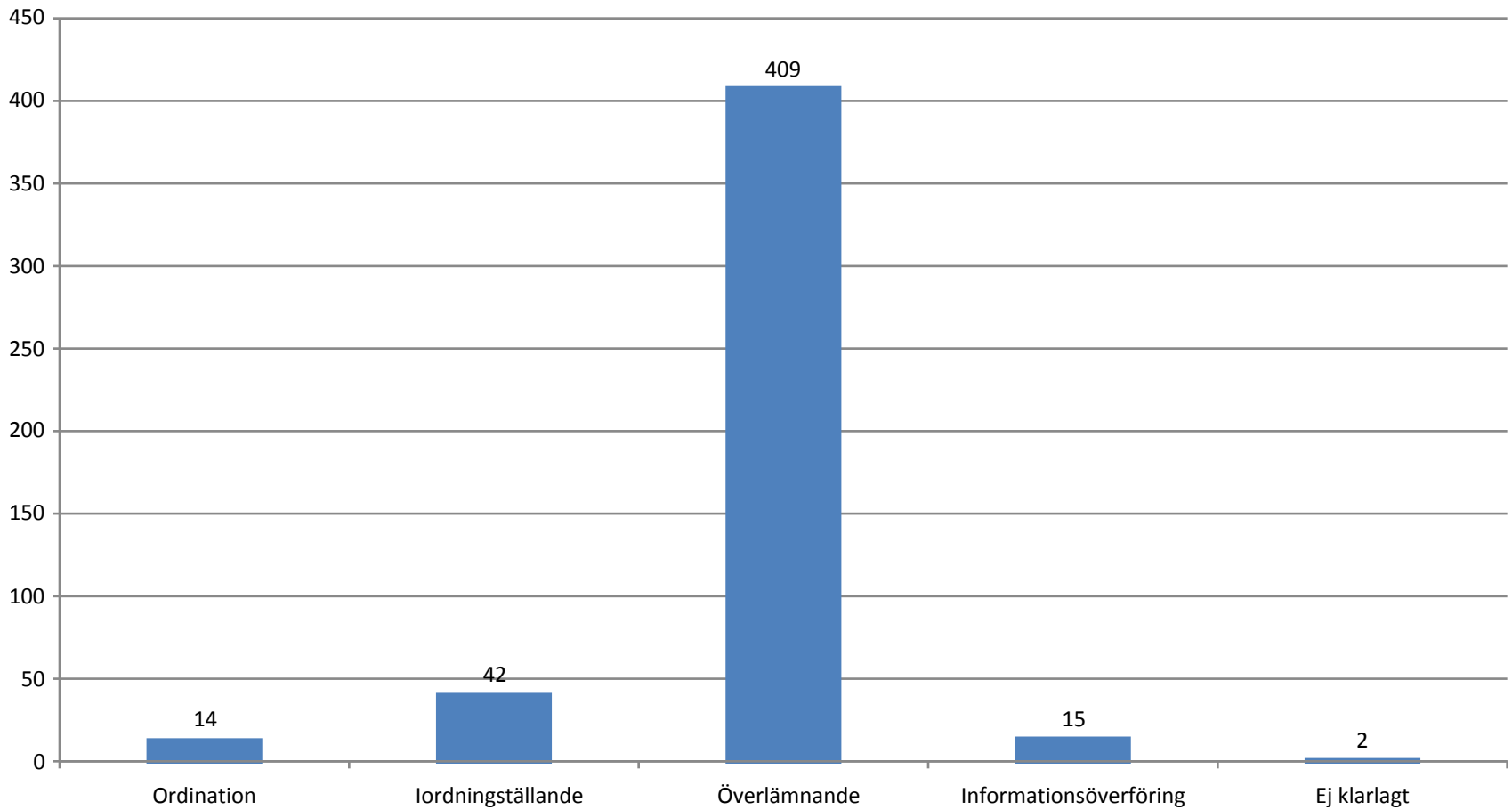
Åtgärder för att förhindra upprepning



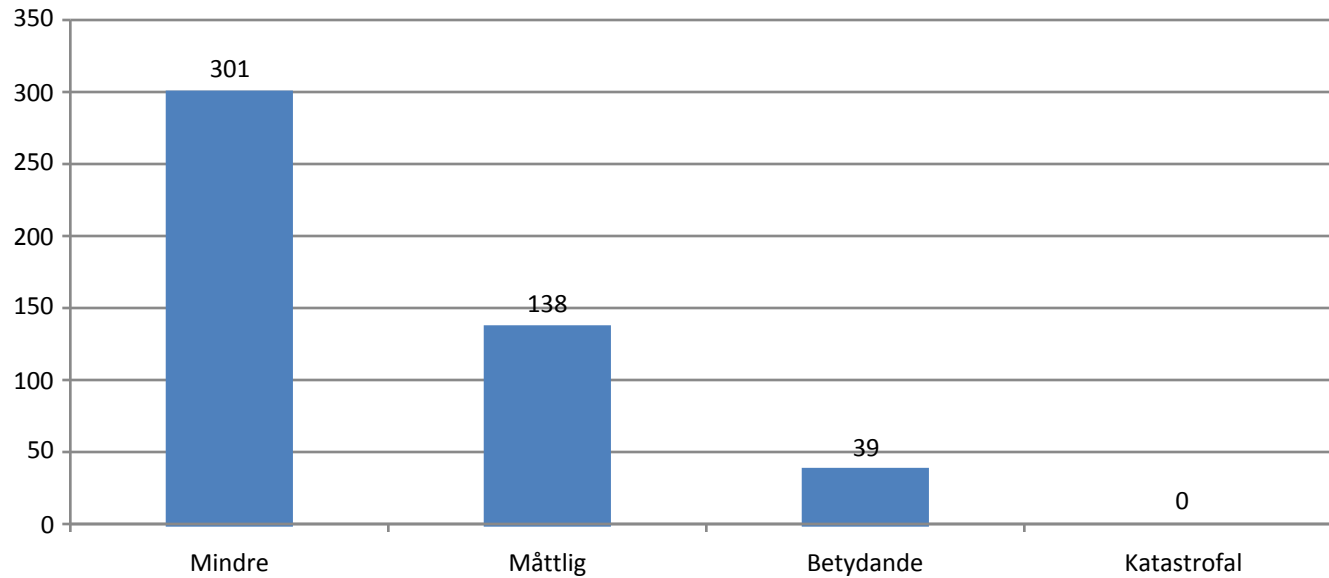
Läkemedelsavvikelse/boendeform



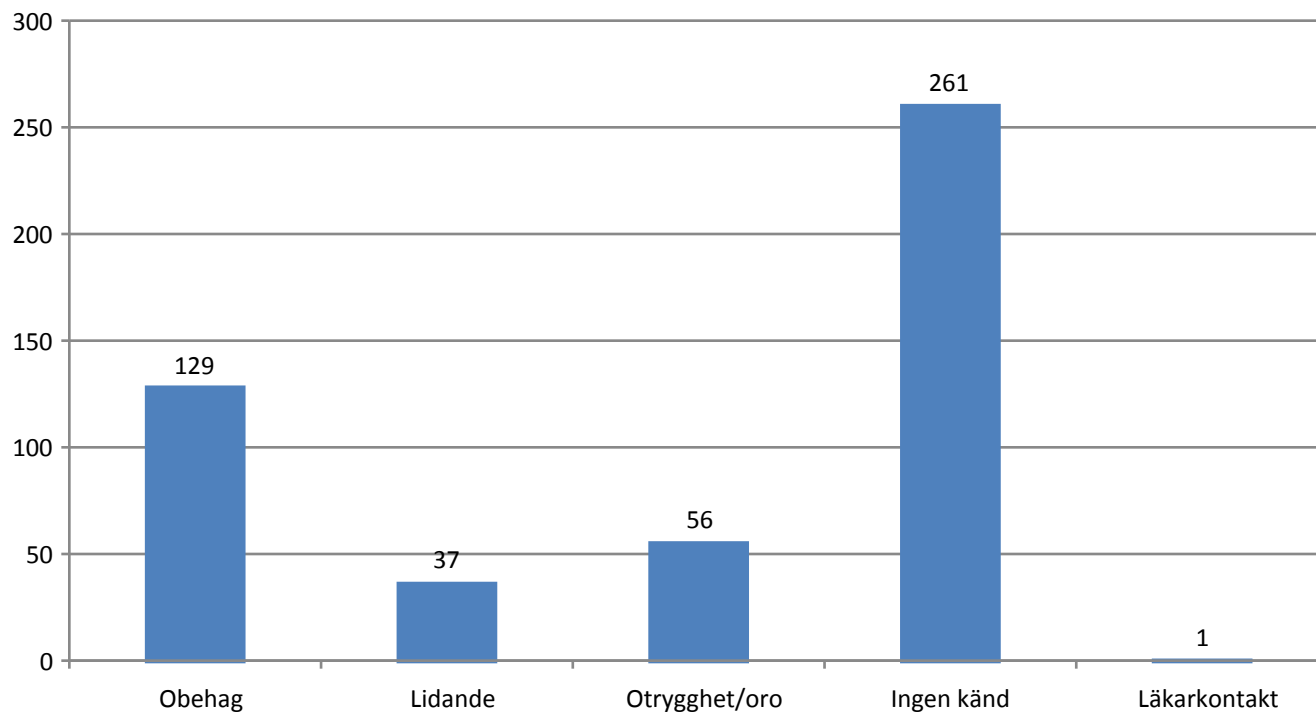
Typ av avvikelse



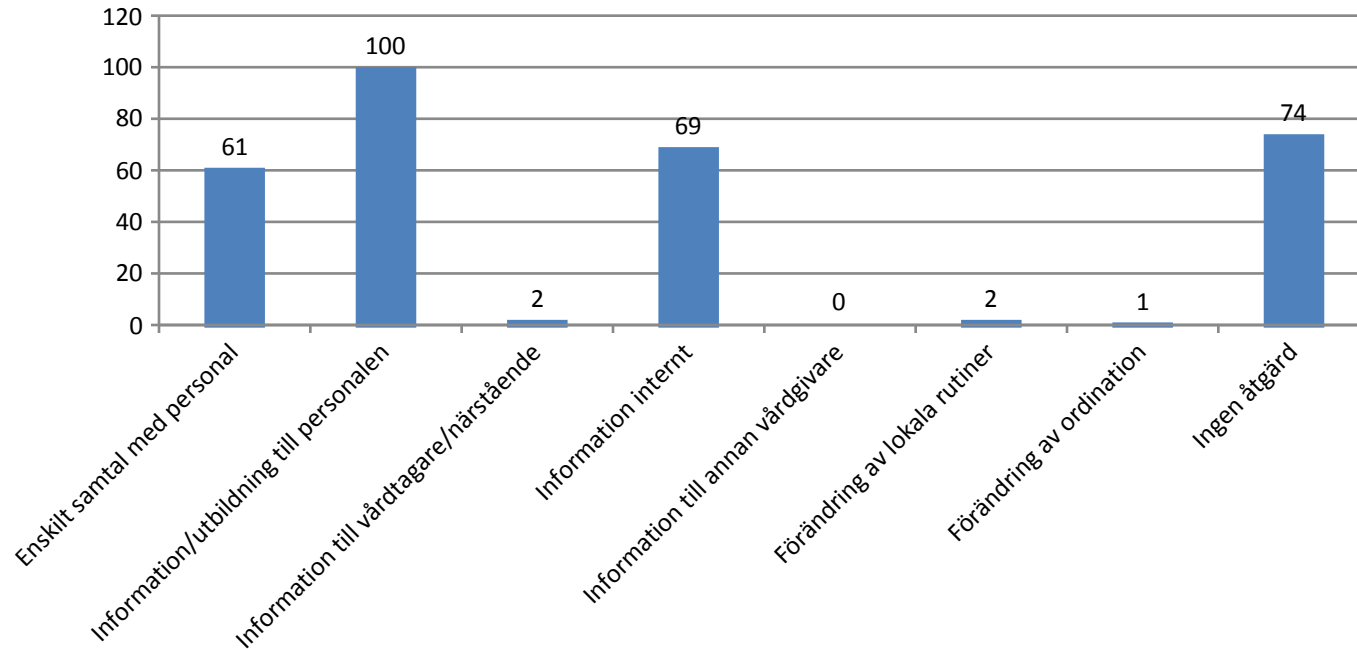
Allvarlighetsgrad



Konsekvens för vårdtagaren



Åtgärd för att förhindra upprepning



TJÄNSTESKRIVELSE

Datum	Dnr
2018-04-13	2018/100
	Hid

Vård och omsorgsförvaltningen
Cecilia Lindberg
Verksamhetsutvecklare och
enhetschef

Kvalitetsberättelse 2017

Vård och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden godkänner kvalitetsberättelse för 2017 enligt bilaga till protokollet.

Sammanfattning av ärendet

Föreligger förslag till kvalitetsberättelse för 2017. I kvalitetsberättelsen sammanfattas kvalitetsarbete som bedrivits under året och här redovisas även Lex Sarah-ärenden, klagomål- och synpunkter, avvikelser enligt Socialtjänstlagen och Lagen om stöd och service funktionshindrade, resultat av brukar- och medarbetarenkäter.

Beslutsunderlag

Förslag till kvalitetsberättelse 2017, upprättad av verksamhetsutvecklare Cecilia Lindberg.

Vård och omsorgsförvaltningen

Cecilia Lindberg
Verksamhetsutvecklare och enhetschef
0416-27098



Kvalitetsrapport

2017

Vård- och omsorgsförvaltningen
2018-04-10

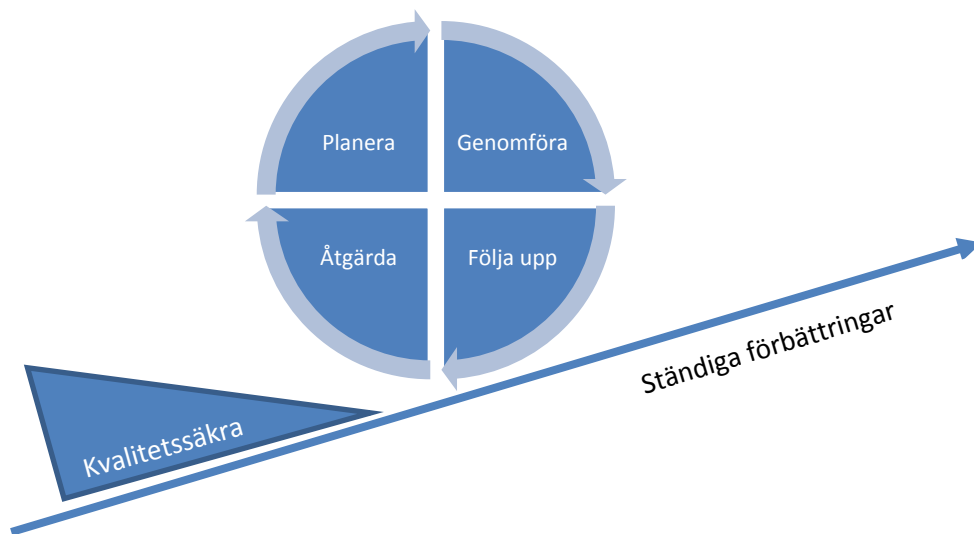
Syftet med skriften är att beskriva hur vi arbetar med utveckling och innovation samt presentera lättillgängliga kvalitetsresultat.

Innehåll

Inledning	2
Implementering av nytt dokumentationssystem.	2
E-tjänstekort.....	3
IBIC, Individens behov i centrum.....	3
KSI, Klassifikation av socialtjänstens insatser	3
Resursfördelning	3
SKILLSS.....	4
Arbetskläder	4
Trygg och säker hemgång	4
Klagomål och synpunkter	4
Avvikelser enligt Socialtjänstlagen och Lagen om stöd och service funktionshindrade	5
Lex Sarah	5
Brukarundersökning.....	6
Hemtjänst	6
Särskilt boende	7
LSS	8
Öppna Jämförelser	8
Genomsnittlig kostnad för brukare	9
Patientsäkerhetsberättelse	9
Vårt nästa steg.....	9

Inledning

Sjöbo kommuns systematiska kvalitetsarbete symboliseras av ett kvalitetshjul. De årliga kvalitetsrapporterna kommer bli en central del i denna systematik.



Inom vård och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning pågår flera förändringar under året som påverkar verksamheten såväl vad gäller resurseffektivitet som kvalitet och arbetsmiljö.

Implementering av nytt dokumentationssystem.

Under våren har implementeringen av vårt nya dokumentationssystem Procapita/Lifecare pågått.

- Procapita HSL
- Lifecare Utförare
- Lifecare Handläggare
- Lifecare Boende
- Lifecare Meddelande
- Procapita Avgifter

Att införa dessa verksamhetssystem innebär många förändringar både vad gäller personalfrågor och driftsfrågor.

Utmaningar för verksamheten var att anpassa alla rutiner och processer för att arbeta med ”det nya”. Det uppkom även utmaningar under utbildningen som skulle hanteras, bland annat att det var drygt 950 personer som skulle utbildas i nytt system. Som komplement till utbildningen användes *e-learning* system från Tieto.

Alla kunder skulle föras över från det gamla systemet Omsorg 10 till Procapita/Lifecare. Det innebär ett stort arbete för biståndshandläggare, LSS-handläggare och legitimerad personal.

Utfasningen av Omsorg 10 är gjord genom att alla utredningar och all dokumentation skrivits ut och arkiveras. Behörigheten till Omsorg 10 upphörde för användarna 31 december 2017.

E-tjänstekort

Dokumentationssystemet Procapita/Lifecare köpte vi som molntjänst och det krävde en säker inloggning, en så kallad tvåfaktorsinloggning.

E-tjänstekorten trycks och administreras från förvaltningens administrativa enhet, vilket genererar en snabb tillverkningsprocess och distribution av korten.

Förutom att korten används som elektronisk identifiering för inloggning i Procapita/Lifecare fungerar de också som fysisk legitimation med foto.

IBIC, Individens behov i centrum

I september 2014 fattade Vård- och omsorgsnämnden beslut om införande av IBIC.

IBIC är ett arbetssätt för social dokumentation framtaget av Socialstyrelsen. IBIC är ett systematiskt och behovsinriktat arbetssätt. Det bidrar till att det tydligare beskrivs i dokumentationen vad den enskilde har för behov av stöd och vad han eller hon själv kan klara av i olika aktiviteter.

En stor anledning till att vi behövde byta dokumentationssystem var att vi behövde ett system anpassat för IBIC. I och med införandet av Lifecare har vi under 2017 implementerat IBIC i sin helhet för biståndshandläggare, LSS-handläggare och utförare inom egenregi.

KSI, Klassifikation av socialtjänstens insatser

Socialstyrelsen har på regeringens uppdrag utvecklat Klassifikation av socialtjänstens insatser och aktiviteter (KSI). Under 2017 då vi bytte dokumentationssystem valde vi att använda KSI.

KSI kan göra det lättare att på ett entydigt sätt dela, jämföra och följa upp de aktiviteter och insatser som beslutas planeras och genomförs inom socialtjänsten. När varje kommun har sina egna sätt att beskriva aktiviteter och insatser, kan det bli missförstånd när information ska delas mellan olika professioner och verksamheter.

Inom strategin för nationell e-hälsa har Socialstyrelsen ansvaret för en nationell informationsstruktur och ett nationellt fackspråk för vård och omsorg (tillsammans kallat gemensam informationsstruktur) både IBIC och KSI är delar av detta arbete.

Resursfördelning

Resursfördelningssystemet reviderades med nya schablontider i och med att vi använder oss av KSI, Klassificering av socialtjänstens insatser.

SKILLSS

Inom LSS införs SKILLSS, en evidensbaserad kvalitetssäkringsmetod med syfte att på ett strukturerat sätt utveckla den goda kvaliteten och den salutogena omvårdnaden inom LSS-verksamheterna. Metoden fokuserar på kundens självbestämmanderätt, delaktighet och meningsfullhet i vardagen.

Under våren har personalen på Badgatan och Södergatan utbildats tillsammans med alla LSS-chefer, LSS-handläggare och nyckelpersoner från Daglig verksamhet och Socialpsykiatri.

SKILLSS hjälper medarbetare såväl som chefer att genom konkreta steg planera, fokusera och följa upp arbetet med kunderna. Metoden innefattar:

- Utbildning
- Metodhandledning
- Juridisk handledning
- Datoriserat metod- och utvärderingsstöd
- Beteenderapportering
- Utvärdering

Arbetskläder

Arbetskläder i brukarnära arbete. I många fall kräver införandet lokalförändringar för att få till stånd omklädningsytor, förvaringsmöjligheter och tvättmöjligheter. Omställningsarbetet pågår och förväntas leda till positiva effekter på arbetsmiljön.

Trygg och säker hemgång

Sverige fick 2018-01-01 en ny lagstiftning som ställer ökade krav på samverkan vid utskrivning från sjukhus. Planering för utskrivning ska börja vid inskrivningen. Primärvården får en ny roll som dirigent för processen. Kommunerna behöver kunna erbjuda trygghet och möjlighet för människor att återhämta sig efter vård på sjukhus.

En grupp bestående av olika professioner har arbetat med förberedelser för detta under året. Bland annat har en organisatorisk omstrukturering gjorts där HUR-gruppen utökats och Hemrehab som begrepp har tagits bort. HUR-gruppen har strukturerat om sitt arbetssätt där man nu har närmre samarbete med arbetsterapeut, sjukgymnast och sjuksköterskor utifrån kundens olika behov.

Klagomål och synpunkter

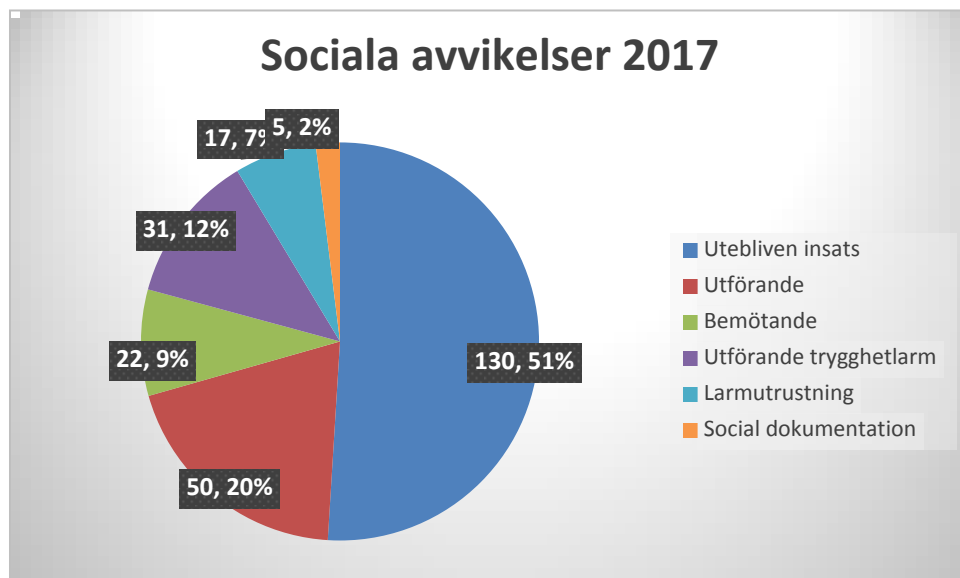
Klagomål och synpunkter kan komma från kunder, deras anhöriga och medborgare genom blanketten ”Hjälp oss bli bättre”, via webbformulär på hemsidan eller muntligt.

Under året inkom 25 klagomål och synpunkter som hanterats av enhetschef och berörd personal t ex genom informerande samtal, revidering av genomförandeplaner, diskussioner kring bemötande, osv.

Avvikelser enligt Socialtjänstlagen och Lagen om stöd och service funktionshindrade

Med avvikelse avses en icke förväntad händelse som medfört eller hade kunnat medföra skada för kunden. Avvikelserapportering är ett viktigt verktyg för förbättringsarbetet.

Under 2017 registrerades 255 sociala avvikelser. Sociala avvikelser avser brist i bemötande, brist i utförande av insats, utebliven insats, fel i samband med trygghetslarm.



(Antal; Andel %)

I ledningssystemet finns beskrivet hur respektive arbetsplats ska arbeta med sina avvikelser, dessa ska utredas och diskuteras på teammöten, slutsatser och åtgärder ska dokumenteras i avvikelssystemet och principiellt viktiga avvikelser förs också vidare till ledningsgruppens möte för ett förvaltningsövergripande lärande.

Allvarliga avvikelser kan leda till en anmälan enligt Lex Sarah.

Lex Sarah

Alla medarbetare har enligt gällande lagstiftning en skyldighet att rapportera händelser. Vi stödjer och värnar en kultur där alla medarbetare ser sin rapporteringsskyldighet som deras självklara ansvar för kvalitetsutvecklingen.

Under 2017 har 8 rapporter enligt Lex Sarah utretts i förvaltningen varav två händelser bedömdes vara av den allvarlighetsgraden att de anmäldes till Inspektionen för vård och omsorg (IVO).

I en av anmälningarna som skickats vidare har beslut inkommit från IVO att ärendet avslutas och att IVO inte kommer att vidta några ytterligare åtgärder. IVO bedömer att vård- och omsorgsnämnden har fullgjort sin utrednings- och anmälningsskyldighet i enlighet Socialtjänstlagen. IVO bedömer att verksamhetsansvarig har identifierat orsaker till det

inträffade samt vidtagit och planerat att vidta åtgärder för att förhindra att något liknande inträffar igen.

I den andra anmälan som har skickats till IVO har ännu inget beslut inkommit.

Händelserna har åtgärdats med information, översyn av rutiner, samtal och utbildning.

Brukarundersökning

Socialstyrelsen genomför årligen en nationell brukarundersökning till brukare inom hemtjänst och äldreboende.

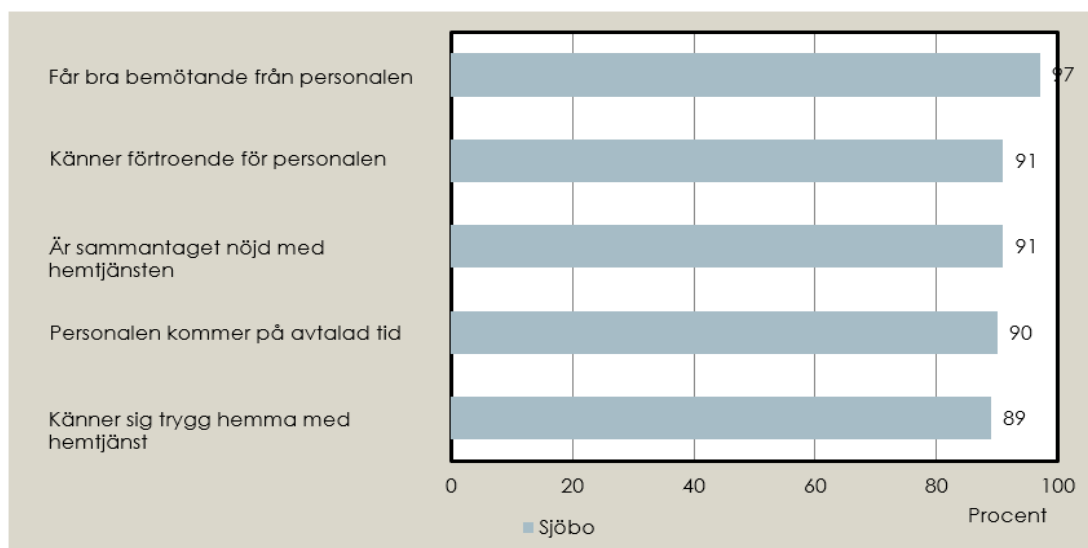
Hemtjänst

Andel positiva svar inom området hemtjänsten i sin helhet

	Riket	Sjöbo
2017	89 %	91 %
2016	89 %	94 %
2015	89 %	95 %

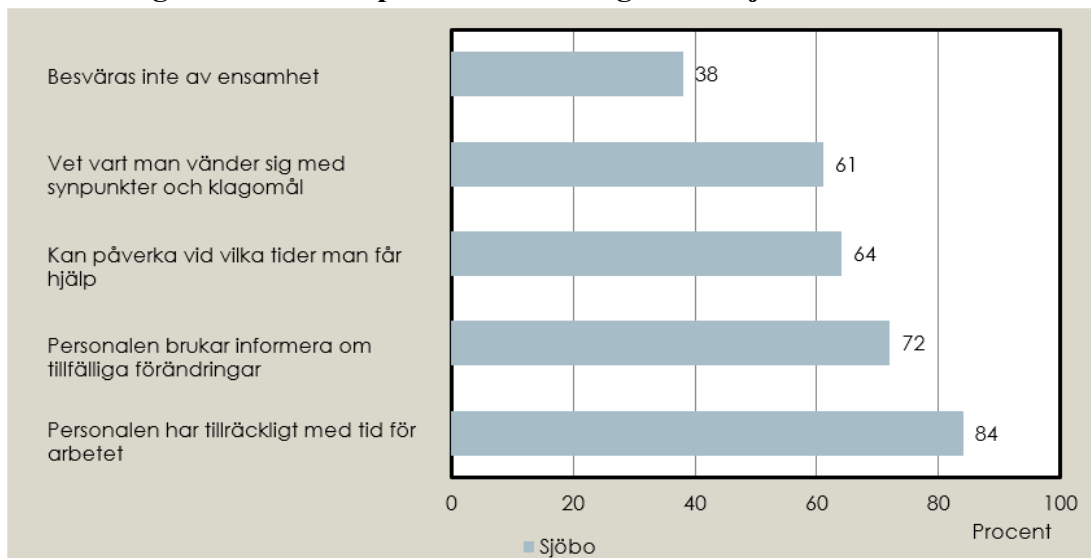
Svarsfrekvens Sjöbo i jämförelse med riket

De fem frågor där andelen positivt svar är högst i hemtjänst



Källa: Socialstyrelsen, Vad tycker de äldre om äldreomsorgen? 2017

De fem frågor där andelen positivt svar är lägst i hemtjänst



Källa: Socialstyrelsen, Vad tycker de äldre om äldreomsorgen? 2017

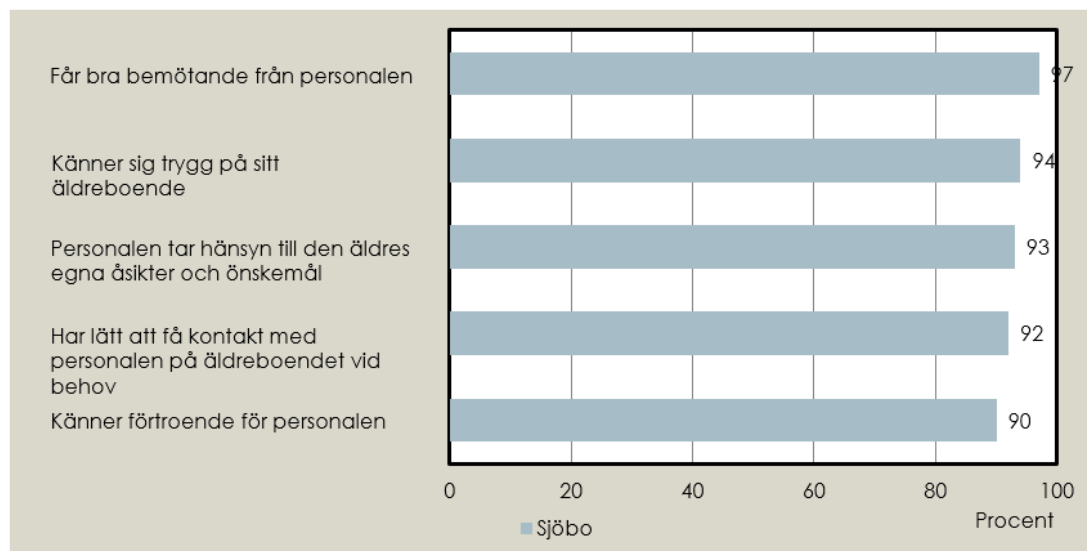
Särskilt boende

Andel positiva svar inom området särskilt boende i sin helhet

	Riket	Sjöbo
2017	82 %	89 %
2016	83 %	92 %
2015	82 %	87 %

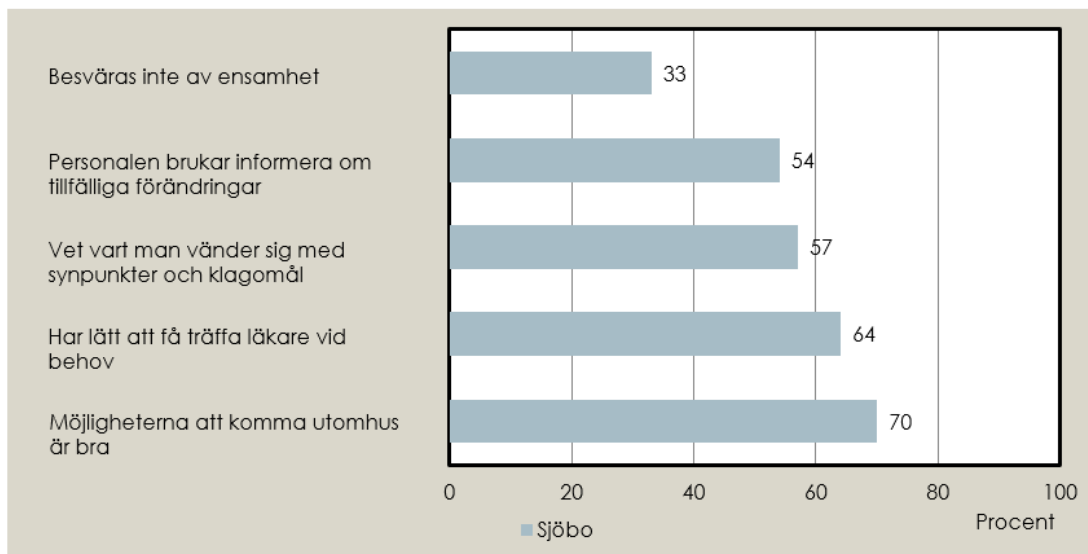
Svarsfrekvens Sjöbo i jämförelse med riket

De fem frågor där andelen positivt svar är högst i särskilt boende



Källa: Socialstyrelsen, Vad tycker de äldre om äldreomsorgen? 2017

De fem frågor där andelen positivt svar är lägst i särskilt boende



Källa: Socialstyrelsen, Vad tycker de äldre om äldreomsorgen? 2017

LSS

Inom LSS har ingen brukarundersökning gjorts 2017. Vi kommer att delta i SKL's brukarundersökning inom funktionshinderområdet 2018.

Öppna Jämförelser

I mars 2018 publicerades rapporten "Öppna jämförelser Vård och omsorg om äldre 2017". Rapporten gäller både hemtjänst och särskilda boenden. Resultatet för Sjöbo är mycket goda. En del indikatorer är så kallade "tematiserade indikatorer" där man t ex har slagit samman resultat från flera frågor i den nationella brukarundersökningen.

De områden där Sjöbo ligger högt vid rankningen av landets 290 kommuner är:

Hemtjänst

- få kontakt med hemtjänstpersonalen
- personalen kommer på avtalad tid
- trygghet (mycket trygga)
- personalkontinuitet, antal personal som en hemtjänsttagare möter under 14 dagar

Särskilt boende

- sociala aktiviteter
- bemötande
- trygghet
- boendemiljö
- inflytande och tillräckligt med tid
- få kontakt med personalen på boendet
- mat och måltidsmiljö

Väntetid till särskilt boende

Väntetid i antal dagar från ansökningsdatum till erbjudet inflyttningsdatum till särskilt boende har ökat 2017.

	Sjöbo	Medelvärde riket
2017	31 dagar	57 dagar
2016	15 dagar	57 dagar
2015	25 dagar	
2014	23 dagar	

Källa: KKIK, Kommunens kvalitet i korthet

Genomsnittlig kostnad för brukare

Vård- och omsorgsförvaltningen har under våren 2017 deltagit i Kostnad Per Brukare (KPB). Metoden KPB inom äldreomsorg och personer med funktionsnedsättning baseras på Sveriges Kommuner och Landstings gemensamma principer för KPB.

Metoden bygger på oidentifierade individdata. Det innebär att vård och service för olika typer av brukare kan sammanställas och utgöra grunden för uppföljning ur olika perspektiv. En enhetlig och gemensam standard för beräkningarna gör att det blir möjligt att jämföra kommuner med varandra.

Kostnad per brukare är ett utmärkt arbetssätt för att få ordning och reda samt underlag för jämförelser.

Patientsäkerhetsberättelse

Enligt Patientsäkerhetslagen (2010:659) och föreskrift och allmänt råd ”Ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete” SOSFS 2011:9, ska vårdgivare upprätta en patientsäkerhetsberättelse senast 1 mars för föregående kalenderår. MAS (Medicinskt Ansvarig Sjuksköterska) är ansvarig för att ta fram patientsäkerhetsberättelsen.

Den senast publicerade patientsäkerhetsberättelsen är publicerad i mars 2018 och avser 2017. Här återfinns avsnitt som berör t ex avvikelser, Lex Maria, kvalitetsregisterna BPSD-Beteendemässiga och Psykiska Symtom vid Demens, Svenska palliativregistret och Senior Alert samt övrigt patientsäkerhetsarbete.

Vårt nästa steg

Från 2017 års brukarenkäter syns fina resultat. Det är lika svårt att bibehålla ett bra resultat som det är att förbättra ett sämre. Samtliga enheter måste arbeta aktivt med sina resultat och planera för åtgärder.

De områden som fått sämre resultatet i Öppna Jämförelser har analyserats och en handlingsplan har tagits fram där en prioritering över förbättrings kommer att göras. Upprättad handlingsplan finns i separat dokument.

LOV-företag börjar använda Lifecare.

Ansökan om insatser kommer att kunna göras via webbformulär i Lifecare.

Elektroniska lås i hemtjänst.

Digital kompetens:

#Digitalisering

#DigitalaVerktyg

#LäraSigHanteraDigitalaVerktyg

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum	Dnr
2018-04-13	2018/101
	Hid

Vård och omsorgsförvaltningen
Eva Gustafsson
förvaltningschef

Rekvisition av statsbidrag 2018 till habiliteringsersättning inom daglig verksamhet LSS

Vård och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden beslutar att rekquirera statsbidrag med 665 000 kr till habiliteringsersättning 2018 och ger förvaltningen i uppdrag att ta fram förslag hur statsbidraget kan användas under 2018.

Sammanfattning av ärendet

Regeringen har gett Socialstyrelsen i uppdrag att under 2018 fördela medel till kommunerna i stimulansbidrag för habiliteringsersättning. Statsbidraget får användas av kommunerna i syfte att införa eller höja en låg dagpenning till dem som deltar i daglig verksamhet enligt LSS (habiliteringsersättning). Beloppet som respektive kommun kan rekquirera baseras på antalet deltagare som finns i daglig verksamhet. Sjöbo kommun kan rekquirera 665 000 kr. Rekvirerade medel som inte förbrukas under 2018 återbetalas och kommunerna kan bli återbetalningsskyldiga om medlen inte används i enlighet med syftet för statsbidraget.

Beslutsunderlag

Anvisningar från socialstyrelsen avseende stimulansbidrag för habiliteringsersättning 2018
Fördelningsnyckel för stimulansbidrag för habiliteringsersättning 2018
Rekvisitionsblankett

Vård och omsorgsförvaltningen

Eva Gustafsson
förvaltningschef
0416-27180

Anvisningar för att rekvirera statsbidrag för 2018 till kommuner för habiliteringsersättning

Regeringen har gett Socialstyrelsen i uppdrag att under 2018 fördela medel till kommunerna i stimulansbidrag för habiliteringsersättning. Statsbidraget får användas av kommunerna i syfte att införa eller höja en låg dagpenning till dem som deltar i daglig verksamhet enligt LSS (habiliteringsersättning).

Bidragets storlek

Statsbidraget som ska fördelas efter rekvisition omfattar totalt **350 000 000 kronor under 2018**. Hur mycket pengar som varje kommun kan rekvirera för 2018 framgår av Socialstyrelsens **fördelningsnyckel** för ändamålet. Denna är framräknad utifrån antalet deltagare som finns i daglig verksamhet enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) i kommunen, enligt den senaste statistik som Socialstyrelsen har.

Vilka kan rekvirera medlen?

Samtliga kommuner som avser att betala eller betalar ut dagpenning till dem som deltar i daglig verksamhet.

Vad kan ni rekvirera medel för?

Statsbidraget får rekquiras för att införa eller höja en låg dagpenning till dem som deltar i daglig verksamhet enligt LSS (habiliteringsersättning).

När kan ni använda medlen?

Socialstyrelsen betalar ut medlen under 2018 och de kan användas till och med den 31 december 2018.

Hur får ni del av medlen?

Medlen till kommuner betalas ut engångsvis efter rekvisition ställd till Socialstyrelsen.

1. Varje kommun får rekquirera medel genom den blankett som Socialstyrelsen tillhandahåller och publicerar på Socialstyrelsens webbsida för statsbidraget.
2. Av Socialstyrelsens fördelningsnyckel framgår hur mycket medel som varje kommun kan rekquirera för 2018.
3. Endast **en rekvisition per kommun** ska lämnas till Socialstyrelsen.
4. Rekvisitionen ska ha kommit in till myndigheten senast **den 1 juni 2018** och medlen betalas ut vanligtvis inom 15 arbetsdagar.

5. Rekvisitionen ska vara undertecknad av behörig företrädare för respektive kommun. Behörig företrädare framgår av er delegationsordning.

Om inte alla medel rekvireras?

Medel som inte har rekvirerats senast **den 1 juni 2018** kommer Socialstyrelsen att fördela till de kommuner som har angivit i rekvisitionsblanketten att de önskar ta del av dessa medel.

Vad gäller för återrapportering och återbetalning av medel?

Under **våren 2019** ska ni återrapportera till Socialstyrelsen hur ni har använt 2018 års medel. Ett formulär för återrapportering kommer att skickas till er i december. Frågorna gäller i huvudsak vilka aktiviteter som ni har genomfört och hur aktiviteterna, och i den mån det är möjligt hur resultatet, förhåller sig till de ändamål som anges ovan.

Om ni inte har använt hela statsbidraget under perioden den 1 januari – den 31 december 2018 ska ni återbetala återstoden till Socialstyrelsen. Ni kan också bli återbetalningsskyldiga om medlen inte används i enlighet med syftet för statsbidraget. Återbetalningen ska ske senast vid den tidpunkt som Socialstyrelsen meddelar. Socialstyrelsen kommer att fakturera eventuellt återstående medel.

Information

Frågor om statsbidraget kan ställas till utredare Peter Redving, telefon 075-247 39 92, e-post peter.redving@socialstyrelsen.se

	Ansvar Verksamhet Baskonto	REDOVISAT PERIODEN Jan 17 - Mån 13 17	BUDGET PERIODEN Jan 17 - Mån 13 17	AVVIKELSE PERIODEN	ÅRSBUDGET	ÅTERSTÅR AV ÅRSBUDGET
Kod						
Ansvar						
12260	ENHETSCHEF DAGL VHT LSS	326,8	302,8	-24	302,8	-24
Verksamhet						
5253	DAGLIG VERKSH LSS	326,8	302,8	-24	302,8	-24
Baskonto						
4512	HAB ERSÄTTNING	326,8	302,8	-24	302,8	-24
Totaler		326,8	302,8	-24	302,8	-24
Heldag 42 kr						
sa heldagar		7781				
Dagar med daglig verksamhet						
5 dagar per vecka exkl helg/lov/ semester		225				
sem	20					
helgdagar må-fre	8					
jul-nyår	7					
	35					
sa antal personer per heldag		35				

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum	Dnr
2018-04-13	2018/102
	Hid

Vård och omsorgsförvaltningen
Gunilla Lynghed
Administrativ chef vård och
omsorgsförvaltningen

Förslag avgifter inom vård- och omsorg fr o m 2019

Vård och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

1. Vård- och omsorgsnämnden föreslår att kommunfullmäktige beslutar om avgifter inom vård- och omsorg att gälla fr o m 2019-01-01 enligt bilaga till protokollet.
2. Vård- och omsorgsnämnden föreslår kommunfullmäktige att vård- och omsorgsnämnden beslutar om riktlinjer samt jämningsregler vid t e x dubbelt boende och låg betalningsförmåga.

Sammanfattning av ärendet

Kommunfullmäktige beslutar om taxor inom vård- och omsorgsnämndens verksamhetsområde i samband med beslut om budget 2019. Förslag skall lämnas till ekonomiavdelningen senast den 1/5.

Vård- och omsorgsförvaltningen har gjort en översyn av nuvarande avgifter, och föreslår förändrade avgifter främst avseende hemsjukvård där tidigare avgiftsnivåer ändras till avgift per besök, 100 kr.

Jämfört med tidigare avgiftsdokument har vissa detaljregleringar lyfts ur och istället föreslås de beslutas av vård- och omsorgsnämnden i särskilda riktlinjer.

Liksom tidigare föreslås att vård- och omsorgsnämnden fattar beslut om jämningsregler vid låg betalningsförmåga samt jämkning vid dubbel boendekostnad vid inflyttning till särskilt boende.

Beslutsunderlag

Förslag avgifter inom vård- och omsorg fr o m 2019 översänds separat

Vård och omsorgsförvaltningen

Gunilla Lynghed
Administrativ chef vård och omsorgsförvaltningen
0416-27234

AVGIFTER INOM VÅRD- OCH OMSORG

1 Allmänt

1.1 Lagrum

Kommunens avgiftssystem och riktlinjer för avgifter inom vård- och omsorg styrs av flera olika lagar och förordningar. Till dessa hör följande:

SoL	Socialtjänstlagen (2001:453)
HSL	Hälsa- och sjukvårdslagen (2017:30)
LSS	Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993:387)
	Socialförsäkringsbalken (2010:110, kapitel 100-103 avseende bostadstillägg för pensionärer)
IL	Inkomstskattelagen (1999:1229)
KL	Kommunallagen (2017:725)

1.2 Huvudprinciper i avgiftssystemet

Utgångspunkten för avgiftssystemet är att de samlade avgifterna för hemtjänst, dagverksamhet och kommunal hälso- och sjukvård samt sådan bostad i särskilt boende som inte omfattas av hyreslagen inte får uppgå till så stort belopp att kunden inte förbehålls tillräckliga medel för sina personliga behov och andra normala levnadskostnader. Detta kallas förbehållsbelopp. Kommunen skall beräkna detta förbehållsbelopp utifrån ett minimibelopp som fastställts av riksdagen. Till minimibeloppet skall även läggas kundens bostadskostnader. De avgifter som skall räknas samman finns redovisade under kapitel 2.

Förbehållsbelopp för innevarande år redovisas i bilaga 1.

Belopp för avgifter knutna till prisbasbeloppet för innevarande år redovisas i bilaga 2

1.2.1 Högkostnadsskydd (Maxtaxa)

Ett lagstadgat (SoL, 8 kap. §5/ HSL 17 kap 8 §) högkostnadsskydd har införts i form av ett avgiftstak för de sammanlagda avgifterna för hemtjänst, dagverksamhet och kommunal hälso- och sjukvård. Avgifterna per månad får fr o m 2016-07-01 högst uppgå till en tolfedel av 53,92% av prisbasbeloppet.

Avgiftstaket gäller för varje kund för sig, således även för makar och sammanboende oavsett om båda eller en av parterna har en biståndsbedömd insats.

1.2.2 Avgiftsutrymme

För att beräkna avgiftsutrymmet skall från bruttoinkomsterna avräknas skatter, bostadskostnad samt förbehållsbelopp. Avgiftsutrymmet utgör ett högkostnadsskydd för kunden och de sammanlagda avgifterna får således inte överstiga detta belopp och inte heller avgiftstaket enligt föregående punkt. I de fall de sammanlagda avgifterna är högre än avgiftsutrymmet korrigeras avgifterna ner till detta belopp.

1.2.3 Negativt avgiftsutrymme

Om det totala förbehållsbeloppet överstiger kundens nettoinkomst uppstår ett s k negativt avgiftsutrymme. I dessa fall sätts avgifter som ingår i maxtaxan ner till noll i såväl ordinärt som särskilt boende.

Hyra och avgifter som inte ingår i maxtaxan (t ex avgift för måltider) debiteras även om avgiftsutrymmet är negativt.

2 Avgifter som ingår i avgiftssystemet

2.1 Avgifter som ingår i maxtaxan

De olika avgifter som skall räknas samman och jämföras med kundens avgiftsutrymme är följande:

- Avgift för omvårdnad i ordinärt boende (Hemtjänst, HUR)
- Avgift för trygghetslarm
- Avgift för hemsjukvård/rehabilitering
- Avgift för omvårdnad i särskilt boende
- Avgift för omvårdnad i korttidsboende

2.2 Avgifter som inte ingår i maxtaxan

Följande avgifter ligger utanför maxtaket för avgifter och jämförs inte heller med kundens avgiftsutrymme:

- Avgift för förbrukningsartiklar och vissa möbler och husgeråd i särskilt boende
- Avgift för måltider i särskilt boende
- Avgift för måltider vid korttidsvistelse
- Avgift för måltider i dagverksamhet
- Avgift för måltider i form av matdistribution
- Avgift för måltider i LSS-verksamheter
- Avgift för telefon/TV/bredband vid gruppboende för yngre personer med funktionshinder
- Avgift för resor
- Avgift för hämtning av hjälpmedel
- Hyror och elavgifter
- Lunchpriser för pensionärer vid matservering

2.3 Avgiftsfri service och vård

Följande insatser och stöd är helt avgiftsfria:

- Öppen dagverksamhet (utan biståndsbeslut)
- Insatser beslutade enligt LSS
- Biståndsbedömt boendestöd/daglig sysselsättning inom psykiatri
- Dagverksamhet för dementa
- Rådgivning/stöd av heminstruktörer

3 Inkomstbegrepp

3.1 Inkomster och skatter

3.1.1 Allmänna principer

Inkomstberäkningen som ligger till grund för avgiften följer samma principer som gäller vid beräkning av bostadstillägg enligt Socialförsäkringsbalken¹. Undantaget är förmögenhet, som inte påverkar avgiftsberäkningen.

3.1.2 Inkomstslag

Förvärvsinkomster skall beräknas med utgångspunkt från de bestämmelser som gäller för inkomstlagen tjänst respektive näringsverksamhet. Dessutom räknas vissa skattefria ersättningar, inkomst av kapital samt bostadsstöd/äldreförsörjningsstöd med i inkomsterna.

3.1.2.1 Inkomst av tjänst

Till inkomstslaget tjänst (se 11-12 kap, inkomstskattelagen) räknas exempelvis följande: Lön, arvoden, sjukpenning, sjukersättning, sjukbidrag, vissa förmåner och andra skattepliktiga ersättningar, pensioner, livräntor, vårdbidrag (till den del bidraget utgör skattepliktig inkomst av tjänst; den del som utgör ersättning för merutgifter räknas inte som inkomst)

3.1.2.2 Vissa skattefria ersättningar

Tillägg skall göras för vissa skattefria ersättningar och inkomster, t ex Stipendier till den del de överstiger 3000 kr per månad, studiemedel i form av studiebidrag, studiestartsstöd, avtalsgruppsjukförsäkringar (AGS-ersättningar) som inträffat före år 1991, utländska inkomster, pensioner och andra ersättningar som beskattas i Sverige eller i utlandet eller skattefria sådana, barnbidrag, underhållsbidrag/bidragsförskott, etableringsersättning för vissa nyanlända.

¹ Inkomsten ska beräknas med tillämpning av 102 kap. 29 § 1, 2, 4 och 5 socialförsäkringsbalken

Handikappersättning, hemsjukvårdsbidrag, assistansersättning, socialbidrag ingår däremot inte i inkomstbegreppet eftersom de inte heller ingår i inkomstberäkningarna för bostadstillägg.

3.1.2.3 Inkomst av näringsverksamhet

Inkomst av näringsverksamhet avseende överskott beräknas enligt 14 kap. 21§ i inkomstskattelagen.

3.1.2.4 Inkomst av kapital

Inkomst av kapital räknas enligt senast tillgängliga deklaraions/kontrolluppgifter, dvs per den 31 januari året före avgiftsåret.

Som inkomst av kapital räknas ränteinkomster, aktie/obligationsutdelningar, inkomster vid uthyrning av privatbostad.

3.1.2.5 Bostadsstöd

Bostadsbidrag, bostadstillägg särskilt bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd ingår i inkomstbegreppet.

3.1.3 Skatter och avgifter

En skatteberäkning görs med statlig och kommunal inkomstskatt samt skatt på kapitalinkomster enligt gällande regler för slutlig skatteberäkning.

Kommunen räknar av den av Kammarkollegiet beslutade begravningsavgiften från inkomsterna.

Kyrkoavgiften beräknas som ett genomsnitt av de olika avgifterna i Sjöbo kommuns församlingar inom Svenska kyrkan och räknas från inkomsterna.

Fastighetsskatt för permanentbostad enligt senaste taxering räknas som en bostadskostnad (se Bostadskostnadsbegrepp, kap 4). Fastighetsskatt för annan fastighet avräknas inte generellt från inkomstunderlaget.

3.1.4 Förmögenhet

Förmögenhet skall inte påverka inkomstberäkningen annat än genom den eventuella avkastning som uppstår.

3.2 Inkomstberäkning för makar och registrerade partners samt andra sammanboende

Inkomster hos makar och registrerade partners läggs samman och fördelas med hälften på vardera personen. Var och en debiteras avgift efter det bistånd som har beviljats.

Sambos inkomster beräknas för respektive sambo, då det inte finns någon lagstadgad underhållsskyldighet mellan sambos.

Specialregler (kvarboendeskydd) gäller för makar och sammanboende när en av dem flyttat till särskilt boende (se avsnitt 6.3.1).

3.3 Barns inkomster

Barns inkomster skall inte påverka avgifterna.

3.4 Inkomstinsamling

Avgiftsunderlaget skall i möjligaste mån grundas på aktuella inkomst- och bostadskostnadsuppgifter. För att underlätta uppgiftsinsamlingen inhämtas olika uppgifter så långt det är möjligt via datamedia t ex från Försäkringskassan /Pensionsmyndigheten/ Skatteverket. Uppgifter som inte kan eller får inhämtas via datamedia insamlas direkt hos kunden genom en särskild uppgiftsblankett.

4 Bostadskostnader

4.1 Förbehåll för bostadskostnad

Vid avgiftsberäkningen skall kundens bostadskostnad ingå i det totala förbehållsbeloppet och avräknas från nettoinkomsten.

4.2 Beräkning av bostadskostnad

Bostadskostnaden för olika bostadstyper beräknas enligt samma regler som tillämpas av Pensionsmyndigheten vid beräkning av bostadstillägg för pensionärer.

5 Förbehållsbelopp

5.1 Förbehållsbelopp - minimibelopp

Med förbehållsbelopp avses de medel kunden behöver för att klara utgifter för sitt personliga behov utöver bostadskostnader. Förbehållsbeloppet skall (tillsammans med bostadskostnaderna) avräknas mot kundens aktuella nettoinkomster innan avgiften bestäms.

Riksdagen har fastställt förbehållsbelopp dels för ensamstående, dels gifta/sammanboende, som utgör minimibelopp och dessa är inskrivna i Socialtjänstlagen, 7§, 8 kap. Nivån på minimibeloppen per månad är bestämda till följande:

- Ensamstående 135,46 % av prisbasbeloppet/12
- Gifta/sambor 114,46 % av prisbasbeloppet/12

Minimibeloppet enligt första stycket ska täcka normalkostnader för livsmedel, kläder, skor, fritid, hygien, dagstidning, telefon, radio- och TV-avgift, hemförsäkring, öppen hälso- och sjukvård, tandvård, hushållsel, förbrukningsvaror, resor, möbler, husgeråd och läkemedel.

Enligt Regeringens proposition 2000/01:149, Avgifter inom äldre- och handikappomsorg (s. 41) bör levnadskostnader för yngre personer med funktionsnedsättning, efter en individuell prövning, beräknas till en nivå som överstiger minimibeloppet upp till 10 procent.

Förbehållsbelopp för yngre med funktionsnedsättning räknas upp med 10% enligt ovanstående.

Socialstyrelsen meddelar årligen vilka belopp som gäller.

5.2 Tillägg för hushåll med barn eller ungdom 0-17 år

För hushåll med hemmavarande barn eller ungdomar utgår tillägg till förbehållsbeloppet med de belopp som beräknats för olika åldrar enligt Konsumentverkets hushållsbudget för olika åldrar och med uppräkningsbelopp för hushållsstorleken. Från detta dras barnbidrag samt ev. underhållsbidrag.

Även avgift för förskola/fritidshem samt utgift för underhåll för barn kan efter särskild ansökan medföra högre individuellt tillägg.

För ungdomar under 18 år i eget boende med egna inkomster och som är kund gäller samma förbehållsbelopp som vuxna.

5.3 Individuella tillägg till minimibeloppet

Kommunen kan i vissa situationer bestämma minimibeloppet till en högre nivå genom individuell prövning. Detta kan gälla om kunden har "ett varaktigt behov av ett inte oväsentligt högre belopp" än det som omfattas av minimibeloppet. Med varaktigt behov avses regelbundet återkommande under större delen av ett år och beloppet måste minst uppgå till 200 kr per månad.

Exempel på levnadskostnader som kan föranleda beslut om individuellt tillägg är avgift för förskola/fritidshem, underhåll för barn, fördyrad kost, arbetsresor, kostnader för god man

Kostnader som täcks av annat bidrag eller ersättning t ex handikappersättning kan inte föranleda tillägg till förbehållsbeloppet.

5.4 Generella tillägg/avdrag i förbehållsbelopp

5.4.1 Generellt tillägg till förbehållsbeloppet

För kund i kommunens särskilda boendeformer med boende enligt helinackorderingsprincipen skall ett generellt tillägg till förbehållsbeloppet göras med mellanskillnaden mellan kommunens måltidsavgift och det belopp som ingår i livsmedelsposten i förbehållsbeloppet.

För kund i korttidsboende ska motsvarande tillägg göras per dygn.

För kund i ordinärt boende, som har en varaktig insats av matdistribution (minst 20 portioner/månad), ska förbehållsbeloppet höjas med mellanskillnaden mellan priset för matdistribution och 40 % av den livsmedelspost som redan finns i det fastställda generella förbehållsbeloppet. Vid 10-19 portioner per månad görs uppräknings av förbehållsbeloppet med halvt belopp.

Under 10 portioner görs ingen uppräknings av förbehållsbeloppet.

5.4.2 Generell minskning av förbehållsbeloppet

För kund i kommunens särskilda boendeformer med boende enligt helinackorderingsprincipen skall en generell minskning av förbehållsbeloppet göras med sådan kostnadsposter som ingår i hyran och avgifterna. Till dessa hör

- Elkostnad
- TV-avgift

6. Nedsättning av avgift och avgiftsbefrielse

6.1 Allmän inriktning

Kunden har alltid rätt att få en individuell prövning angående nedsättning av avgiften alternativt avgiftsbefrielse då speciella skäl åberopas. Till dessa speciella skäl räknas exempelvis dubbla bostadskostnader och hänsyn till kvarboende makes ekonomi.

6.2 Jämkning av avgift vid låg betalningsförmåga samt nedsättning av avgifter för dubbla bostadskostnader i samband med flyttning till särskilt boende

Vård- och omsorgsnämnden fattar beslut om jämningsregler vid låg betalningsförmåga samt jämkning av avgift i samband med inflyttning till särskilt boende.

Vid beslut om jämkning vid låg betalningsförmåga tas hänsyn till redovisad förmögenhet samt utrymme för skäliga levnadskostnader. Jämkning kan regleras mot vårdavgift, förbrukningsartiklar och måltidsavgift. Jämkning sker inte mot hyra.

Vid inflyttning till särskilt boende beviljas den enskilde jämkning för dubbla boendekostnader under 1 månad efter anmälan från kunden.

De personer som har svårighet att klara sin försörjning kan ansöka om jämkning för ytterligare 2 månader. I detta fall tas hänsyn till redovisad förmögenhet samt utrymme för skäliga levnadskostnader. Jämkning kan regleras mot vårdavgift, förbrukningsartiklar och måltidsavgift. Jämkning sker inte mot hyra.

6.3 Nedsättning av avgifter m m när en av två makar/sammanboende flyttar till särskilt boende

6.3.1 Kvarboendeskydd för hemmavarande make/sammanboende

Om hemmavarande make är beroende för sitt uppehälle av den andre maken som flyttar till särskild boendeform, skall kommunen enligt lag (8 kap, 6§, SoL) försäkra sig om att make 1 inte drabbas av "en oskäligt försämrade ekonomisk situation" när avgifterna bestäms.

6.3.2 Omprövning vid ändrad pensionsstatus

När Försäkringskassan beslutat om ändrad pensionsstatus för makar som lever med skild hushållsgemenskap skall ny avgiftsberäkning ske i och med att makarna då får ändrade inkomster och i förekommande fall även ändrade bostadstillägg.

6.4 Privata underhållsavtal

Privata avtal om underhåll mellan kunden och annan person, t ex make/sammanboende skall inte medföra någon förändring av avgiftsberäkningen eller jämkning av avgifterna för kunden. S k civilrättsliga avtal har ingen rättsverkan på kommunens lagbundna avgiftsregler.

6.5 Sammanboende

Vad som sägs om makar i detta kapitel gäller även för de som är sammanboende som lever under äktenskapsliknande förhållanden.

7. Avgifter i ordinärt boende

7.1 Hemtjänstavgift

7.1.1 Beräkning av avgift för hemtjänst

Utgångspunkt för inplacering i nivå är beviljade insatser. Tiden för insatserna beräknas antingen genom schablontider (som fastställs av vård- och omsorgsnämnden) eller individuell tid som anges i beslut (t ex tid för ledsagning).

Vårdsnivå	% av prisbasbelopp	Beskrivning av vårdnivån
Vårdnivå 1	26,96 % /12	Beviljade hemtjänstinsatser motsvarande en schablontid på 3-9 timmar
Vårdnivå 2	53,92 % /12	Beviljade hemtjänstinsatser motsvarande en schablontid på 10 timmar och mer.
För den som enbart har punktinsats på högst 3,0 tim/månad debiteras kommunens timtaxa, 0,75 % av prisbasbeloppet (debitering hela och halva timmar).		

För insatser som påbörjas eller avslutas under kalendermånaden betalar kunden fr o m verkställighetsdatum och t o m faktisk avslutningsdatum.

Utgångspunkt för beräkning av avgiften vid del av månad, 1/30 per kalenderdag.

7.1.2. Debitering vid uppehåll med hemtjänstinsatser

Enligt vård- och omsorgsnämndens riktlinjer.

7.2 Avgift för trygghetslarm

Avgift för innehav av trygghetslarm debiteras med 6,14% av prisbasbeloppet/12 per kalendermånad. För två makar som båda har trygghetslarm debiteras halv avgift för vardera maken.

Insats som påbörjas eller avslutas under kalendermånaden betalar kunden från och med verkställighetsdatum och till och med faktisk avslutningsdatum dvs när hela anläggningen är återlämnad.

Utgångspunkt för beräkning av avgiften vid del av månad, 1/30 per kalenderdag.

7.3 Avgift för hemsjukvård

7.3.1 Beräkning av avgift för hemsjukvård

Utgångspunkten är att alla hemsjukvårds/rehabiliteringsinsatser är avgiftsbelagda och avgiften är 100 kr per besök.

Undantaget från hemsjukvårdsavgift är:

- Patienter i särskilt boende/korttidsboende enligt Socialtjänstlagen
- Patienter i bostad med särskild service enligt LSS § 9:9
- I samband med HUR, då hemsjukvård ingår i insatsen.
- Barn o ungdomar under 20 år.
- Behandling enligt smittskyddslagen
- Då legitimerad personal tillkallas som konsult för andra personalkategorier.
- Om den enskilde saknar insikt i de allvarliga negativa konsekvenser av medicinsk och/eller social karaktär som utebliven hemsjukvårdsinsats skulle kunna medföra.
- Vid insatsplanering såsom t e x SIP (Samordnad Individuell Plan)
- Besök av akut karaktär, där patienten inte har pågående hemsjukvårdsinsatser

7.4 Avgift för HUR (Hälsa utveckling resurser)

7.4.1 Avgift för HUR

7.4.2 Debitering av avgift vid frånvaro

Enligt vård- och omsorgsnämndens riktlinjer.

7.5 Avgift för hämtning av hjälpmedel

Avgift för hämtning av hjälpmedel uppgår till 300 kr per tillfälle.

7.6 Avgift för matdistribution

Avgiften avser kostnader för färdig mat levererad till kundens bostad.

För kund som har ett behov av dagliga måltidsportioner debiteras avgift för helt måltidsabonnemang med 55,38% av prisbasbeloppet/12 per kalendermånad. För den som har beviljat bistånd om portioner varannan dag debiteras ett halvt måltidsabonnemang. Enstaka portioner debiteras med en trettiondedel av månadsabonnemanget.

Uppräkning av förbehållsbelopp görs enligt regler i avsnitt 5.4.

Sondnäring och specialdestinerade livsmedel debiteras enligt särskilt fastställd taxa.

Vid frånvaro/uppehåll avdrag enligt vård- och omsorgsnämndens riktlinjer.

7.7 Lunchpriser för pensionärer vid matservering

Dagens rätt, sallad och efterrätt, exkl dryck

Vardag 0,132% av prisbasbeloppet

Söndag, helgafton och helgdag 0,143% av prisbasbeloppet

7.8 Ersättning för resor

Kunder som åker med i vård- och omsorgsnämndens bilar och bussar betalar fr o m 1 januari 2016 1,65 kr/km och person, vilket är i nivå med avgiften för färdtjänst.

Om kommunen hyr in fordon för speciella tillfällen skall kostnaden fördelas mellan antalet resenärer så att kommunens självkostnad täcks vid respektive tillfälle.

8. Hyra och avgifter i särskilt boende

8.1 Hyra

8.1.1 Fastställande av hyra

Den boende skall betala fastställd hyra per månad för den bostad som tillhandahålls i den särskilda boendeformen (beslutas av vård- och omsorgsnämnden).

8.1.2 Debiteringsregler för hyra

Vid in- och utflyttning som inte sker vid ett månadsskifte debiteras hyran per dag inklusive in- och utflyttningsdag. Som inflyttningsdag räknas den dag kunden har fått tillträde till bostaden. Vid uträkning av hyresbeloppet per dag anses varje månad omfatta 30 dagar.

Hyra debiteras för innevarande månad. Vid frånvaro från bostaden görs inga avdrag från hyran.

8.1.3 Städning vid utflyttning

Den boende alternativt dödsboet efter den boende ansvarar för att bostaden är urstädad och rengjord på normalt sätt.

8.2 Förbrukningsartiklar m m

I särskilda boenden med helinackordering tillhandahålls följande produkter för de boende:

- Förbrukningsartiklar (pappersvaror, engångsartiklar, glödlampor, rengöringsmedel, städmaterial m m för daglig skötsel av bostaden samt för personlig omvårdnad av den boende)
- Möbler, sängar, husgeråd m m (även i gemensamma utrymmen)

Kostnader för förbrukningsartiklar och möbler, sängar m m ingår i förbehållsbeloppet och kunden debiteras för motsvarande kostnader för kommunens utlägg med ett fast belopp per påbörjad kalendermånad.

Inget avdrag görs vid frånvaro från bostaden.

8.3 Avgift för måltider

8.3.1 Avgift för måltidsabonnemang

I särskilda boenden med helinackordering ingår heldagskost bestående av frukost, lunch, kvällsmål och mellanmål.

Avgiften är ett månadsabonnemang som uppgår till 76,14 % av prisbasbeloppet/12. Måltidsavgift debiteras fr o m den dag kunden faktiskt flyttat in på boendet.

8.3.2 Näringslösning och specialkost

Boende som enbart får näringslösning via sond debiteras enligt särskild taxa. Specialkost ingår i måltidsersättningen.

8.3.3 Tillägg till förbehållsbeloppet för matkostnader

Se punkt 5.4.1

8.3.4 Avdrag på måltidsavgift vid frånvaro

Enligt vård- och omsorgsnämndens riktlinjer.

8.4 Omvårdnadsavgift

8.4.1 Beräkning av omvårdnadsavgiften

Avgift för omvårdnad i särskilt boende debiteras med en enhetsavgift lika för alla på 53,92 % av basbeloppet/12 (maxtaket enligt riksdagens beslut). Omvårdnadsavgift debiteras fr o m den dag kunden faktiskt flyttat in på boendet.

8.4.2 Debitering av omvårdnadsavgift vid frånvaro

Enligt vård- och omsorgsnämndens riktlinjer.

8.5 Avgift för särskilt boende hos annan vårdgivare

Om en person, för vilken kommunen har betalningsansvaret för vården, vistas i särskild boendeform hos annan vårdgivare skall fastställd hyra/bostadsavgift för den aktuella bostaden och avgifter och ersättningar enligt Sjöbo kommuns avgiftssystem tillämpas. Den boende har också rätt till samma förbehållsbelopp och högkostnadsskydd som gäller i kommunens avgiftssystem. Dock ska beaktas SoL kap 8 §5 p2 som reglerar maximal boendeavgift för bostad i särskilt boende **som inte omfattas av hyreslagen** (flerbäddsrumsrum). Maximal avgift för sådant boende är 55,39 % av prisbasbeloppet/12 per månad.

9. Avgift för korttidsboende enligt socialtjänstlagen

9.1 Definition

Korttidsboende avser rehabilitering, växelvård, avlastning eller annan tillfällig vistelse eller vid sjukvårdsinrättning för person som är medicinskt färdigbehandlad.

9.2 Omvårdnadsavgift

Omvårdnadsavgift debiteras med 150 kr per dygn.

Vid in- och utflyttning tas halv omvårdnadsavgift ut för in- och utflyttningsdag.

9.3 Måltidsavgift vid korttidsboende

9.3.1 Dygnskostnad för måltider

Måltidsavgiften i korttidsboende uppgår till 1/30 av priset för måltidsabonnemang i särskilt boende och här ingår heldagskost bestående av frukost, lunch, kvällsmål och mellanmål.

Måltidsavgiften tas ut för samtliga närvarodagar som en heldygnskostnad och kan inte delas upp per måltid.

Vid in- och utflyttning tas halv måltidsavgift ut för in- och utflyttningsdag.

9.3.2 Tillägg till förbehållsbeloppet för matkostnader

Tillägg till förbehållsbeloppet skall göras per vistelsedag enligt punkt 5.4.1.

10 . Avgifter inom LSS

10.1 Egenavgift för mat och boende i bostad med särskild service enligt LSS § 9 p 8 eller 9 eller enligt Socialtjänstlagen kap 4 §1, i samband med studier på annan ort

10.1.1. Gymnasiestudier

Den enskilde saknar egen inkomst:

500 kr/vecka (2 000 kr/månad) egenavgift för mat och boende.

Den enskilde har inkomst motsvarande pension/aktivitetsersättning:

105 kr/dygn, kostnad för mat och boende, faktiskt antal boendedygn.

10.1.2 Övriga studier

Den enskilde har inkomst motsvarande pension/aktivitetsersättning:

115 kr/dygn, kostnad för mat och boende, faktiskt antal boendedygn.

10.2 Avgift för måltider i olika vistelseformer för personer men insatser enligt LSS

Kunden debiteras i aktuella fall för kosten enligt följande:

Helkost per dygn	64,36% av prisbasbeloppet/ 365
Frukost	11,95% av prisbasbeloppet/ 365
Lunch	37,70% av prisbasbeloppet/ 365
Kvällsmat	18,39% av prisbasbeloppet/ 365

10.3 Kostnader för fritids- och kulturaktiviteter

Kunden svarar själv för egna kostnader i samband med fritids- och kulturaktiviteter. I samband med ledsagning gäller samma ersättning som för resor enligt punkt 7.8; 1,65 kr/km och person.

10.4 Hyra i bostad med särskild service för vuxna eller annat särskilt anpassad bostad för vuxna enligt LSS §9 p 9

10.4.1 Fastställande av hyra

Den boende skall betala fastställd hyra samt hushållsel per månad för bostaden som beviljats enligt LSS §9 p9 (beslutas av vård- och omsorgsnämnden).

10.4.2 Debiteringsregler för hyra

Vid in- och utflyttning som inte sker vid ett månadsskifte debiteras hyran per dag inklusive in- och utflyttningsdag. Som inflyttningsdag räknas den dag kunden har fått tillträde till rummet oavsett när faktisk inflyttning har skett. Vid uträkning av hyresbeloppet per dag anses varje månad omfatta 30 dagar oberoende av vilken månad in- och utflyttning sker.

Hyra och el enligt schablon debiteras per månad i förskott. För de boenden där den enskilde betalar verklig kostnad för hushållsel debiteras denne i efterskott.

10.5 Ersättning för barn som får vård via vård- och omsorgsnämndens försorg i annat hem än det egna

Om ett barn får via kommunens försorg får vård i ett annat hem än det egna, är föräldrarna enligt SoL kap 8 1§ skyldiga att i skälig utsträckning bidra till kommunens kostnader.

Beloppet bestäms efter samma grunder som om det gällde att bestämma återbetalningsskyldighet för var och en av dem enligt Socialförsäkrings-balken. Det belopp som var och en av föräldrarna ska bidra med får dock inte överstiga vad som för varje tid motsvarar underhållsstödsbeloppet enligt 18 kap 20§ SFB.

Närmare bestämmelser om föräldrarnas ersättningsskyldighet finns i 6 kap 2-4 §§ Socialtjänstförordningen.

11. Allmänna bestämmelser

11.1 Debiteringsrutiner

Debitering av avgifter och ersättningar för tjänster, service, måltider, hemsjukvård och omvårdnad i ordinärt boende sker månadsvis i efterskott. För särskilt boende sker debitering för innevarande månad och eventuella justeringar görs i efterskott i samband med nästa månads debitering.

Månadshyra i bostad med särskild service för vuxna eller annat särskilt anpassad bostad för vuxna enligt LSS §9 p 9, debiteras i förskott.

Betalning skall ske den sista dagen i samma månad som fakturan skapas och skickas ut.

Kommunen beslutar årligen om vilket lägsta belopp som faktureras per månad. Aktuellt belopp för innevarande år framgår av bilaga 2. Lägare belopp flyttas med till nästkommande månad. Vid små avgiftsbelopp per månad kan kommunen besluta om att fakturering skall ske för en längre period.

11.2 Försäkringsfall

I de fall biståndsinsatserna skall bekostas av annan än den som får biståndet, på grund av skadeståndsrättsliga skäl eller försäkring, debiteras kommunens faktiska kostnader för insatserna. Omfattning, ersättning och typ av insatser som försäkringen täcker måste avgöras från fall till fall varvid kommunen måste förhandla med berört försäkringsbolag.

11.3 Anmälningsskyldighet

Kund är skyldig att anmäla sådana förändrade inkomst-, förmögenhets- och bostadsförhållanden eller andra förändringar som kan medföra ändring av avgift.

11.4 Retroaktiv debitering eller återbetalning av avgift

11.4.1 Retroaktiv debitering

Om uppgifter framkommer som visar att för låg avgift debiterats under en period, kan kommunen komma att besluta om att retroaktiv debitering skall ske, dock inte längre tillbaka än för de tre senaste debiteringsmånaderna.

Om kund lämnat felaktiga uppgifter kan dock kommunen besluta att retroaktiv debitering skall ske för hela perioden som de felaktiga uppgifterna avser.

11.4.2 Återbetalning av avgift

Om uppgifter framkommer som senare visar att för hög avgift debiterats under en period och inte har överklagats, kan kommunen komma att besluta att retroaktiv återbetalning skall ske, dock inte längre tillbaka än för de **tolv** senaste debiteringsmånaderna.

11.5 Försenade uppgifter eller uppgiftsvägran

11.5.1 Försenade uppgifter

I de fall kund eller dennes ombud väntar med att lämna de uppgifter som behövs för avgiftsunderlaget trots påminnelse, utgår högsta avgift enligt beviljat bistånd.

11.5.2 Uppgiftsvägran

I de fall kund vägrar att lämna efterfrågade uppgifter eller lämnar uppenbart felaktiga uppgifter för att avgiftsprövningen skall kunna göras på ett korrekt sätt, utgår högsta avgift.

11.6 Omprövning och ändring av avgifter

11.6.1 Årlig omprövning

Nya avgiftsbeslut skapas årligen med tillämpning av ändrade basbelopp, skattebestämmelser, inkomstuppgifter, bostadskostnader m m vid tidpunkt som kommunen bestämmer.

11.6.2 Ändring av beslut om avgift

Beslut om avgift skall ändras om något förhållande som påverkar avgiftens storlek ändras.

Ändring av avgift på grund av ändrat prisbasbelopp får göras utan föregående underrättelse till kunden.

Huvudregeln är att ändring av avgift skall gälla från och med månaden efter det att anledningen till ändringen inträffade, om ändringen inte avser hela månaden.

11.7 Delegering av olika beslut om avgifter

Beslut om avgifter, individuella tillägg till förbehållsbeloppet, nedsättning av avgift samt avgiftsbefrielse sker enligt vård- och omsorgsnämndens årligen fastställda delegationsordning.

11.8 Utformning av avgiftsbeslut

Kunden skall erhålla ett skriftligt avgiftsbeslut där det framgår vilka uppgifter som använts i avgiftsunderlaget och beloppen för de slutliga avgifterna och ersättningarna.

Vidare skall avgiftsbeslutet innehålla uppgift om vilken eller vilka lagparagrafer som ligger till grund för avgiftsbeslutet och uppgift om hur och inom vilken tid kunden kan besvara sig över beslutet.

Besluten skall normalt ges en giltighetstid på ett år d v s till nästa generella omprövning av avgifterna. Om det är känt att vissa uppgifter kommer att ändras i avgiftsunderlaget som kan komma att påverka avgifterna bör kortare giltighetstid sättas.

11.9 Överklagande

11.9.1 Överklagande av kommunens avgiftssystem

Beslut om avgiftssystemet fattas av kommunfullmäktige. Sådana beslut överklagas genom laglighetsprövning enligt kap 10 (laglighetsprövning), Kommunallagen hos Förvaltningsrätten. Överklagan skall ha inkommit till förvaltningsrätten inom tre veckor från det att beslutsprotokollet har anslagits på kommunens anslagstavla.

11.9.2 Överklagande av enskilt avgiftsbeslut

Beslut om avgifter i ett enskilt fall enligt 8 kap, 4-9§§, SoL eller 17 kap 8 § HSL) överklagas genom förvaltningsbesvär, enligt 16 kap, 3§, SoL hos Förvaltningsrätten. Det kan gälla beslut om avgiftens storlek, avgiftsändring, beräkning av avgiftsunderlag, boendekostnad och förbehållsbelopp.

Vid bifall till den överklagande kan domstolen ersätta det överklagade beslutet med ett nytt beslut.

Överklagan skall inkomma till kommunen inom tre veckor från det att den enskilde fått del av beslutet. Kommunen skickar överklagan vidare till länsrätten.

Kommunens handläggare skall vid behov vara behjälpliga med överklagande om kunden begär detta.

FÖRBEHÅLLSBELOPP INOM VÅRD OCH OMSORGS TAXA

Avser år: 2018

Samtliga belopp som är knutna till pribasbelopp avser 2018, justeras med 2019

Pris-
basbelopp: 45 500 kr

Förbehållsbelopp (minimibelopp) för äldre vårdtagare

Ensamstående 65 år och äldre
Gifta/sambor 65 år och äldre

Förbehållsbelopp (minimibelopp) för yngre vårdtagare

Ensamstående yngre än 65 år, (uppräkn 10% av 65-)
Gifta/sambor yngre än 65 år, (uppräkn 10% av 65-)

Generellt tillägg för kost till förbehållsbelopp i särskilt boende

Avgift för måltidsabonnemang
Livsmedelspost i förbehållsbelopp

Generellt tillägg för kost till förbehållsbelopp för daglig matdistr

Avgift för matdistribution
Livsmedelspost för lunch (40 %) i förbehållsbelopp

Generell minskning av förbehållsbelopp i särskilt boende

Elkostnad
TV-avgift 2400 kr per år

Procent av basbelopp	Belopp, kr/mån
135,46%	5 136 kr
114,46%	4 340 kr
	5 650 kr
	4 774 kr
	1 007 kr
2 887 kr	
1 880 kr	
	1 348 kr
2 100 kr	
752 kr	
150 kwh/mån	200 kr
Enl Radiotj licens	200 kr

9 års

34 kr

AVGIFTER OCH ERSÄTTNINGAR INOM VÅRD OCH OMSORGS TAXA

Avser år: **2018** *Samtliga belopp som är knutna till priasbelopp avser 2018 , justeras med 2019 års*

Pris- basbelopp:	45 500 kr	<i>avser 2018, uppdateras med 2019 års belopp</i>	Procent av basbelopp	Belopp, kr/mån	Belopp per dag el timme
<u>Maximal avgift</u>		enl SoL 8 kap 5 §/ HSL 17 kap 8 §	53,92%	2 044 kr	
<u>Lägsta faktureringsavgift</u>		enligt kommunens kravpolicy		100 kr	
<u>Hemtjänstavgift</u>					
Vårdsnivå 1	Beviljade insatser motsvarande en schablontid på 3-9 timmar		26,96%	1 022 kr	
Vårdsnivå 2	Beviljade insatser motsvarande en schablontid på 10 timmar och mer.		53,92%	2 044 kr	
Timtaxa	Upp till 3 tim insats per månad				340 kr/tim
	debitering hela och halva timmar			341,25	0,7473%
<u>Hemsjukvårdsavgift</u>					
Kostnad per besök (upp till maximal avgift)					100 kr
<u>Omvårdnadsavgift i särskilt boende</u>			53,92%	2 044 kr	
<u>Avgift för särskilt boende som inte omfattas av hyreslagen</u>			55,39%	2 100 kr	
<u>Avgift för trygghetslarm</u>	(makar betalar ½ avgift)		6,14%	233 kr	
<u>Avgift för omvårdnad i korttidsboende</u>					150 kr/dygn

AVGIFTER OCH ERSÄTTNINGAR INOM VÅRD OCH OMSORGS TAXA

Avser år: **2018** *Samtliga belopp som är knutna till pribasbelopp avser 2018 , justeras med 2019 års*

Pris-basbelopp: 45 500 kr		avser 2018, uppdateras med 2019 års belopp		Procent av basbelopp	Belopp, kr/mån	Belopp per dag el timme
<u>Generella kostnadsersättningar i särskilt boende</u>						
Förbrukningsvaror					100 kr	
Möbler, sängar mm					100 kr	
<u>Måltidsavgift i särskilt boende</u>				76,14%	2 887 kr	96 kr
<u>Måltidsavgift i korttidsboende</u>						96 kr
<u>Avgift för matdistribution i ordinärt boende</u>				55,38%	2 100 kr	70 kr
<u>Måltidspriser för pensionärer vid servering</u>						
Lunch vardag, portionspris				0,132%		60 kr
Lunch söndag, helgafton , helgdag				0,143%		65 kr
<u>Avgift för sondnäring och specialdestinerade livsmedel</u>						
Kategori A	De som endast försörjer sig med hjälp av näringspreparat <i>Karenstid 2 mån innan avgift tas ut.</i>			Priset räknas upp årligen med KPI	1 555 kr	
Kategori B	De som har behov av kosttillskott men i övrigt försörjer sig normalt.			Priset räknas upp årligen med KPI	156 kr	
<u>Ersättning för resor i vård- och omsorgsnämndens fordon</u>					1,65 kr/km och person	

AVGIFTER OCH ERSÄTTNINGAR INOM VÅRD OCH OMSORGS TAXA

Avser år: 2018 *Samtliga belopp som är knutna till pribasbelopp avser 2018 , justeras med 2019 års*

Pris-
basbelopp: 45 500 kr *avser 2018, uppdateras med 2019 års belopp*

Procent av basbelopp	Belopp, kr/mån	Belopp per dag el timme
-------------------------	-------------------	----------------------------

Avgift för måltider i olika vistelseformer för funktionshindrade

Avgift för måltider inom LSS

Helkost

Frukost

Lunch

Kvällsmat

fr om 070401		per dag
64,36%		80 kr
11,96%		15 kr
37,70%		47 kr
18,39%		23 kr

Avgift HUR alternativ

Alternativ 1

Avgiftsfritt under högst tre veckor – därefter beslut om individuell insats/ordination innebärande vanlig hemtjänst/hemsjukvårdsavgift

Fördelar: ingen riskerat att tacka nej av ekonomiska skäl, vi uppnår vårt mål att kunder arbetar mot självständighet.

Ingen avgiftsadministration.

Nackdelar: stor förmån för kunder som beviljas hur, upplevs orättvist i förhållande till de som får hemtjänst.

I HUR ingår hemtjänst/hemsjukvård/rehab

Alternativ 2

Kunder med beslut om HUR betalar avgift enligt hemtjänst nivå 1 (f n 715 kr för 3 veckor) under högst tre veckor – därefter beslut om individuell insats/ordination innebärande vanlig hemtjänst/hemsjukvårdsavgift

Fördelar: upplevs rättvist att man betalar för insats

Nackdel: risk för diskussioner kring att man betalar en avgift oavsett hur många besök man har – lagligt om man bara har enstaka besök sista veckan? (överskrider självkostnadsprincip)

Risk att kunden tackar nej till insatsen och därmed inte uppnår självständighet.

Risk att kund kräver besök som man uppfattar sig ha betalt för trots att man inte behöver dem.

Administrativ hantering för avgifter; inkomstförfrågan, avgiftsbeslut, frånvarorapportering.

Övrigt: hur stor blir det ekonomiska tillskottet för förvaltningen? $150 \text{ kunder per år} \times 715 = \text{ca } 107 \text{ tkr}$ varav 50% saknar avgiftsutrymme.

I HUR ingår hemtjänst/hemsjukvård/rehab

Alternativ 3

Kunder med beslut om HUR betalar fastställd summa per vecka t ex 500:- per vecka

Fördel: upplevs rättvist att man betalar för insatsen.

Nackdel: .En ny avgiftsform att hantera,

Övriga nackdelar se ovan

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum

2018-04-13

Dnr

2018/103

Hid

Vård och omsorgsförvaltningen
Eva Gustafsson
förvaltningschef

Kompetensförsörjningsplan för Sjöbo kommun 2018-2020

Vård och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Kompetensförsörjningsplanen läggs till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsen har fastställt Kompetensförsörjningsplan för Sjöbo kommun 2018-2020.

Kommunens revisorer har genomfört en granskning av strategisk kompetens- och personalförsörjning och efter genomförd granskning har revisorerna gjort ett antal bedömningar och rekommendationer, vilka resulterat i Kompetensförsörjningsplan för Sjöbo kommun 2018-2020.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens beslut om fastställande av Kompetensförsörjningsplan för Sjöbo kommun 2018-2020.

Revisionens granskningsrapport

Vård och omsorgsförvaltningen

Eva Gustafsson
förvaltningschef
0416-27180

§ 2

Dnr 2017/205

Revisorernas granskning av strategisk personal- och kompetensförsörjning

Kommunstyrelsens beslut

Som svar på revisorernas granskning fastställs Kompetensförsörjningsplan för Sjöbo kommun 2018-2020.

Sammanfattning

Revisorerna har genomfört en granskning av strategisk kompetens- och personalförsörjning. Granskningens revisionsfråga har varit om kommunstyrelsens arbete med personal- och kompetensförsörjning är ändmålsenligt.

Efter genomförd granskning gör revisorerna ett antal bedömningar och rekommenderar kommunstyrelsen att vidta ett antal åtgärder och önskar svar senast den 31 januari 2018 om redovisade bedömningar och rekommendationer.

Kommunledningsförvaltningen har fått i uppdrag att ta fram förslag till svar.

Arbetsutskottet har föreslagit att som svar på revisorernas granskning fastställs Kompetensförsörjningsplan för Sjöbo kommun 2018-2020.

Beslutsunderlag

Revisorernas bedömning och granskningsrapport

Arbetsutskottets beslut den 1 november 2017 § 190

Förslag till Kompetensförsörjningsplan för Sjöbo kommun 2018-2020

Arbetsutskottets beslutsförslag den 17 januari 2018 § 2

Beslutet skickas till

Revisorerna

Familjenämnden

Samhällsbyggnadsnämnden

Tekniska nämnden

Vård- och omsorgsnämnden

HR-avdelningen för vidarebefordran till kommunens chefer med flera

Kansliavdelningen

Sjöbo kommuns kompetensförsörjningsplan 2018-2020

Inledning och sammanfattning

Kompetensförsörjningsplanen syftar till att visa på åtgärder som vi som arbetsgivare bör vidta för att tillförsäkra rätt kompetens i Sjöbo kommun. Det förutsätter en kommunövergripande strategiskt samordnad insats så att vi utnjuter en större effekt i valda åtgärder med bland annat effekten av en på sikt stärkt uppfattning av Sjöbo kommun som en attraktiv arbetsgivare. Nyckeln till detta ligger i vår förmåga att:

- Utveckla ledarskapet
- Identifiera rekryteringsbehov
- Stärka vårt varumärke

Bakgrund

Sjöbo kommun står inför stora utmaningar gällande kompetensförsörjning. Hela regionen lider av brist på kompetens inom flera områden och vi konkurrerar med flera kommuner om potentiella medarbetare. Mer än var tredje arbetstillfälle i Skåne räknas till den offentliga tjänstesektorn och antalet anställda har ökat snabbt - mellan 2010-2015 skapades nästan 19 000 arbeten inom sektorn, vilket motsvarar en ökning med 11 procent. Skånes befolkning bedöms fortsätta att växa, särskilt i yngre och äldre åldrar, vilket innebär att fler kommer behöva anställas inom de offentliga tjänsterna om alla ska ha samma välfärd som idag. Till följd av det ökade barnafödandet under senare år förväntas antalet barn i förskole- och grundskoleåldern öka. Länets äldre befolkning (75 år och äldre) förväntas öka med 38 procent fram till 2030. Arbetsförmedlingen prognostiserar en sysselsättningsökning med sammantaget 7 700 personer inom den offentliga tjänstesektorn under 2017-2018.

PWC genomförde under 2017 en granskning av Sjöbo kommuns strategiska kompetens- och personalförsörjning och i rapporten rekommenderas kommunstyrelsen att vidta åtgärder. Kompetensförsörjningsplanen 2018-2020 är dels ett svar på detta men även en strategisk viljeinriktning för kommunstyrelsens insatser på området såväl som den möjliggör en fortlöpande uppföljning av nämndernas kompetensförsörjning.

Kompetensförsörjningsplan 2018-2020

Sjöbo kommun har många medarbetare som är stolta över sitt yrke och som trivs i Sjöbo kommun (95 % är stolta över sitt yrke och 78 % anser att Sjöbo kommun är en bra arbetsgivare) men för att vara fortsatt attraktiva och trygga Sjöbos framtida kompetensbehov måste vi arbeta strategiskt på flera områden. Dels måste Sjöbo kommun stärka sitt varumärke genom att ständigt arbeta med aktiviteter inom områdena attraktiv arbetsgivare, kompetensutveckling och arbetsmiljö.

En avgörande framgångsfaktor i den rådande konkurrenssituationen är ledarskapet. Skickliga chefer har en större förmåga att både identifiera rekryteringsbehov och utveckla verksamheten i förhållande till behovet. Skickliga chefer har också en god förmåga att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och stimulera medarbetare till utveckling som i sin tur bidrar till att de stannar kvar

på sin arbetsplats. Därför blir det avgörande att vi som arbetsgivare skapar förutsättningar för att cheferna ska utvecklas och ger dem utrymme att fokusera på sitt ledarskap.

Idag gör kommunledningsförvaltningen årliga kartläggningar över kommande pensionsavgångar och löneläge i förhållande till andra kommuner. Kommunens chefer uppmanas att hålla avgångssamtal med medarbetare som väljer att sluta eller gå i pension. För att verksamheterna ska kunna rekrytera effektivt behövs en strukturerad process där behoven kartläggs men också genomgripande analys om föreliggande risker som kan begränsa förmågan att attrahera och behålla rätt kompetenser.

Utveckla ledarskapet

Kommunens chefers skicklighet i att rekrytera och behålla rätt kompetens är helt avgörande för kommunens förmåga att uppfylla våra politiskt satta mål. För att ge chefer rätt förutsättningar kommer HR-avdelningen att fortsatt kartlägga kommunens chefers arbetssituation och identifiera förbättringsmöjligheter och vid behov föreslå förändringar såsom ändrat eller utökat chefstöd.

För att motivera och utveckla kommunens chefer krävs en ständig och löpande utvecklingsinsats. Som ett led i detta kommer HR-avdelningen under 2018 att färdigställa den ledarplattform som påbörjades under 2017. Ledarplattformen ska samla alla utbildningsinsatser för kommunens chefer men också visa på arbetsgivarens förväntningar på chefernas ledarskap.

Identifiera rekryteringsbehov

Sjöbo kommun måste även bli bättre på att identifiera vilka rekryteringsbehov som finns för en överblickbar framtid. Detta arbete måste ske i respektive förvaltning/nämnd men för att underlätta arbetet får förvaltningarna i uppdrag att från och med 2018 systematiskt kartlägga rekryteringssituationen och i samråd med HR-avdelningen göra en behovs- och riskanalys för våra olika yrkeskategorier.

Det är också viktigt att cheferna utreder möjligheterna att se över sin organisation och om möjligt erbjuda redan anställda utökad sysselsättningsgrad vid vakanser.

Det är även viktigt att konstatera att den bästa rekryteringen är den som inte behöver göras alls. Det medför att det är av avgörande betydelse att kommunens chefer lägger vikt vid medarbetarnas utveckling och skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö.

I kommunens årliga lönekartläggning kommer det från och med årsskiftet 2018/2019 ges ett större utrymme för att beskriva aktuellt rekryteringsläge och personalomsättning med avsikt att på sikt göra en årlig personalkartläggning.

Stärka vårt varumärke

Sjöbo kommun som arbetsgivare marknadsför sig på flera sätt redan idag men det är angeläget att tydligare kommunicera vad vi som arbetsgivare står för. Därför är det av vikt att politiker, tjänstemän och fackliga representanter gemensamt tar fram en arbetsgivarprofil för Sjöbo kommun där våra styrkor lyfts fram och tydliggörs. HR-avdelningen ansvarar för samordning i frågan med uppstart under våren 2018.

För att identifiera våra styrkor och brister är det rimligt att HR-avdelningen som ett komplement till avgångssamtal inför ett centralt utskick av avgångsenkäter till medarbetare som slutar. Utifrån detta underlag kan HR-avdelningen göra en sammanställning av förbättringsförslag. Resultaten sammanställs och redovisas årligen till nämnderna med start 2018.

En annan framgångsfaktor är att vi fortsätter lägga vikt vid en god introduktion för nyanställda medarbetare och att kommunens framtagna "arbetsplatsintroduktion – checklista" används. I detta material ska det tydliggöras att chefen gör en plan för kompetensöverföring i de fall där det är aktuellt.

Dan Sivnert

HR-Chef



Revisionen

Kommunstyrelsen

För kännedom:

Kommunfullmäktige

Vård- och omsorgsnämnden

Familjenämnden

Granskning av strategisk kompetens- och personalförsörjning

Sjöbo kommuns revisorer, har utifrån en bedömning av väsentlighet och risk, beslutat att genomföra en granskning av strategisk kompetens- och personalförsörjning. Granskningens revisionsfråga har varit om kommunstyrelsens arbete med personal- och kompetensförsörjning är ändamålsenligt.

Efter genomförd revision och genomgång av granskningens samtliga kontrollmål gör vi bedömningen att kommunstyrelsens arbete med personal- och kompetensförsörjning till mindre del är ändamålsenligt. Vi gör följande bedömningar och rekommendationer utifrån granskningens kontrollmål:

- Vi bedömer att det i nuläget inte genomförs några dokumenterade behovs- och riskanalyser vad gäller personal- och kompetensförsörjning, varken på kommunövergripande- eller på nämndsnivå
- Mot bakgrund av att det i nuläget inte genomförs några dokumenterade risk- och behovsanalyser så gör vi bedömningen att det saknas handlingsplaner och strategier som tar sin utgångspunkt i dessa analyser
- Vi bedömer att nämnderna till viss del erhåller ett adekvat stöd från HR-avdelningen i arbetet med personal- och kompetensförsörjning
- Vi bedömer att det finns system och rutiner som till delar säkerställer att relevant kompetens förs vidare i samband med personalomsättning

Med utgångspunkt från de iakttagelser som framkommit i samband med granskningens genomförande rekommenderar vi att kommunstyrelsen vidtar följande åtgärder:

2017-10-09

- Att dokumenterade behovs- och riskanalyser avseende personal- och kompetensförsörjning upprättas i syfte att skapa ett tydligt beslutsunderlag för politiken.
- Att handlingsplaner tas fram i syfte att konkretisera hur kommunen ska agera som arbetsgivare för att säkerställa en adekvat personal- och kompetensförsörjning.
- Att rutinen med avgångssamtal systematiseras och görs tillgängligt för HR-funktionen för att på så sätt bli ett underlag för att utveckla personalpolitiken.
- Att gemensamma riktlinjer tas fram som beskriver hur kompetensöverföring i samband med att medarbetare lämnar sin anställning bör genomföras.

Revisorerna önskar svar från kommunstyrelsen senast 2018-01-31 gällande redovisade bedömningar och rekommendationer.



Mats Nilsson
Ordförande

Revisionsrapport

Granskning av strategisk kompetens- och personalförsörjning

Sjöbo kommun

Carl-Gustaf Folkesson
Certifierad kommunal
revisor

Emma Ekstén
Revisionskonsult

Oktober/2017

pwc

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	3
1.1. Bakgrund	3
1.2. Revisionsfråga	3
1.3. Revisionskriterier	3
1.4. Kontrollmål	3
1.5. Avgränsning.....	3
1.6. Metod.....	4
2. Iakttagelser och bedömningar	5
2.1. Inledning	5
2.2. Genomförs behovs- och riskanalyser vad gäller personal- och kompetensförsörjning?	5
2.2.1. Iakttagelser	5
2.2.2. Bedömning.....	6
2.3. Finns strategier och handlingsplaner som är kopplade till gjorda analyser? 6	
2.3.1. Iakttagelser	6
2.3.2. Bedömning.....	8
2.4. Erhåller nämnderna ett adekvat stöd från HR-funktionen i arbetet med personal- och kompetensförsörjning?	8
2.4.1. Iakttagelser	8
2.4.2. Bedömning.....	8
2.5. Hur säkerställs att relevant kompetens förs vidare i samband med personalomsättning?	9
2.5.1. Iakttagelser	9
2.5.2. Bedömning.....	9
3. Bedömningar	10
3.1. Revisionell bedömning	10
3.2. Rekommendationer.....	10

Sammanfattning

Av Sjöbo kommuns årsredovisning för år 2016 framgår att antalet rekryteringar i kommunen uppgick till 173 tillsvidareanställda under året (totala antalet tillsvidareanställda uppgick till 1 102). Kommunen stora utmaning framöver blir att utveckla strategier för att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare för att attrahera och behålla kompetens.

Efter genomförd revision och genomgång av samtliga kontrollmål gör vi den sammanfattande bedömningen att kommunstyrelsens arbete med personal- och kompetensförsörjning till mindre del är ändamålsenligt.

Denna bedömning gör vi med utgångspunkt från följande ställningstaganden:

- Vi bedömer att det i nuläget inte genomförs några dokumenterade behovs- och riskanalyser vad gäller personal- och kompetensförsörjning, varken på kommunövergripande nivå eller på nämndsnivå
- Mot bakgrund av att det i nuläget inte genomförs några dokumenterade risk- och behovsanalyser så gör vi bedömningen att det saknas handlingsplaner och strategier som tar sin utgångspunkt i dessa analyser
- Vi bedömer att nämnderna till viss del erhåller ett adekvat stöd från HR-avdelningen i arbetet med personal- och kompetensförsörjning
- Vi bedömer att det finns system och rutiner som till delar säkerställer att relevant kompetens förs vidare i samband med personalomsättning

Med utgångspunkt från de iakttagelser som framkommit i samband med granskningens genomförande rekommenderar vi att kommunstyrelsen vidtar följande åtgärder:

- Att dokumenterade behovs- och riskanalyser avseende personal- och kompetensförsörjning upprättas i syfte att skapa ett tydligt beslutsunderlag för politiken.
- Att handlingsplaner tas fram i syfte att konkretisera hur kommunen ska agera som arbetsgivare för att säkerställa en adekvat personal- och kompetensförsörjning.
- Att rutinen med avgångssamtal systematiseras och görs tillgängligt för HR-funktionen för att på så sätt bli ett underlag för att utveckla personalpolitiken.
- Att gemensamma riktlinjer tas fram som beskriver hur kompetensöverföring i samband med att medarbetare lämnar sin anställning bör genomföras.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

De ökande behoven inom framförallt skola och vård- omsorg beroende på bla demografiska förändringar innebär ett ökat behov av att rekrytera fler medarbetare till Sveriges kommuner. Samtidigt kommer ett stort antal medarbetare att gå i pension framöver. Prognoserna från SKL anger att ca 300 000 nya medarbetare inom vård- och omsorg samt skola behöver rekryteras fram till år 2022. Detta samtidigt som antalet nyutbildade inte räcker till för att möta dessa behov. Sammantaget innebär detta att flera yrkesgrupper redan i nuläget är att betrakta som bristyrken.

Denna bristsituation leder till ökad konkurrens mellan kommunerna i försöken att attrahera medarbetare med önskad kompetens. Detta innebär en ökad personalomsättning där medarbetare med eftertraktad kompetens söker sig till andra kommuner där bättre villkor erbjuds. Denna konkurrenssituation innebär bla stigande lönekostnader för kommunerna, kompetensförluster samt att kontinuiteten i verksamheterna påverkas.

Av Sjöbo kommuns årsredovisning för 2016 framgår att antalet rekryteringar i kommunen uppgick till 173 tillsvidareanställda under året (totala antalet tillsvidareanställda uppgick till 1 102). Kommunen stora utmaning framöver blir att utveckla strategier för att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare för att attrahera och behålla kompetens.

Revisorerna har utifrån en bedömning av väsentlighet och risk funnit det angeläget att granska kommunstyrelsens arbete med kompetens- och personalförsörjning.

1.2. Revisionsfråga

Är kommunstyrelsens arbete med personal- och kompetensförsörjning ändamålsenligt?

1.3. Revisionskriterier

Kommunstyrelsens styrdokument och riktlinjer

1.4. Kontrollmål

- Genomförs behovs- och riskanalyser vad gäller personal- och kompetensförsörjning?
- Finns strategier och handlingsplaner som är kopplade till gjorda analyser?
- Erhåller nämnderna ett adekvat stöd från HR-funktionen i arbetet med personal- och kompetensförsörjning?
- Hur säkerställs att relevant kompetens förs vidare i samband med personalomsättning?

1.5. Avgränsning

Granskningen avgränsas till kommunstyrelsen och barn- och utbildningsnämnden och vård- och omsorgsnämnden. Granskningen avser verksamhetsåret 2017.

1.6. *Metod*

Granskningen genomfördes genom intervjuer och dokumentstudier. Intervjuer genomfördes med kommunstyrelsens ordförande, vård- och omsorgsnämndens ordförande, förvaltningschef för familjeförvaltningen, förvaltningschef för vård- och omsorgsförvaltningen samt Sjöbo kommuns HR-chef.

Rapporten har varit föremål för sakgranskning av de intervjuade.

2. Iakttagelser och bedömningar

2.1. Inledning

I Sjöbo kommun finns enligt årsredovisningen för år 2016 totalt 1102 tillsvidareanställda, vilket jämfört med år 2015 innebar en ökning om 58 personer, främst fördelat på två nämnder, familjenämnden och vård- och omsorgsnämnden. Familjenämnden hanterar verksamheter inom det offentliga skolväsendet för barn, ungdom och vuxna. Nämndens uppgifter omfattar elevvård, grundskola, förskoleverksamhet, förskoleklasser, skolbarnsomsorg, grundsärskola, kommunal vuxenutbildning, särvtux samt undervisning i svenska för invandrare. Familjenämnden ansvarar bland annat även för kommunens biblioteksverksamhet, kulturverksamhet för barn, lovverksamhet, fritidsgårdsverksamhet och kulturskola. Nämnden är också ansvarig för socialtjänsten vad gäller individ- och familjeomsorg samt det kommunala flyktingmottagandet. Inom familjeförvaltningen finns enligt kommunens årsredovisning 487 tillsvidareanställda.

Vård- och omsorgsnämnden utövar ledningen för den kommunala hälso- och sjukvården samt ledningen för verksamheten med stöd och service enligt lag om stöd och service till vissa funktionshindrade. Vård- och omsorgsnämnden fullgör kommunens uppgifter enligt lag om riksfärdtjänst, lag om färdtjänst och fastställer regler för den kommunala riksfärdtjänsten. Förvaltningen har enligt årsredovisningen 495 tillsvidareanställda.

2.2. Genomförs behovs- och riskanalyser vad gäller personal- och kompetensförsörjning?

2.2.1. Iakttagelser

På kommunstyrelsenivå diskuteras enligt uppgift områden såsom lönesatsningar samt medarbetarundersökning som föredras av HR-chefen i kommunstyrelsen. När det gäller rekryteringar är kommunstyrelsens i huvudsak involverad i rekryteringen när det gäller kommundirektör och förvaltningschefer. Som främsta dokument nämner kommunstyrelsens ordförande personalhandboken "Det goda arbetslivet" som bla beskriver kommunens värdegrund. "Det Goda arbetslivet" är dock inget strategiskt dokument i bemärkelsen att det tex innehåller nyckeltal och analyser över nuvarande och kommande personalsituation.

HR-chefen framhåller att utmaningarna för Sjöbo kommun är snarlika de som flertalet andra kommuner står inför när det gäller bla bristyrken. I nuläget råder en bristsituation på arbetsmarknaden när det gäller bland annat lärare, sjuksköterskor och socialsekreterare vilket innebär att lönekonkurrensen bland dessa också är tuff. HR-avdelningen har till uppgift driva en gemensam personal- och lönepolitik genom att stödja förvaltningarna på en övergripande nivå. HR-avdelningen ansvarar bland annat för kommunens rekryteringsverktyg, är stöd vid rekryteringar samt bevakar löneutveckling och personalomsättning. Några specifika behovs- och riskanalys genomförs inte från HR-avdelningens sida kopplat till personal- och kompetensförsörjning. Enligt vad som framkommer under intervjun finns det flertalet utmaningar inom personalområdet, däribland en ökande personalomsättning där den genomsnittliga anställningstiden på kort tid har minskat från 20 år till 10 år.

Familjeförvaltningen genomför enligt uppgift inga skriftliga behovs- och riskanalyser när det gäller personal- och kompetensförsörjning. Personalhandboken "Den goda arbetsplatsen" används enligt uppgift inom förvaltningen. Det framkommer under intervju att det pågår en löpande diskussion i delar av förvaltningen vad gäller personalförsörjningen. I kommunen, precis som i landet i övrigt, är personalomsättningen relativt hög inom skola såväl som inom socialtjänst. Kommunens företrädare beskriver att rörligheten är stor och att det finns en påtaglig lönekonkurrens på arbetsmarknaden för lärare och specialpedagoger såväl som för socialsekreterare. Svårigheterna på lärarsidan har till stora delar berott på att kommunen till delar har haft ett negativt rykte vad gäller sina skolor, men enligt uppgift är denna trend nu på väg att vända till en mer positiv utveckling.

Socialtjänsten i kommunen anses av de intervjuade vara i grunden stabil, med en väl fungerande organisation. Dock finns en viss personalomsättning bland socialsekreterare. Det har hittills inte varit speciellt svårt för kommunen att rekrytera nya socialsekreterare när någon slutat, men en tydlig trend är enligt uppgift att de som anställs blir allt yngre och därmed mindre erfarna.

Vård- och omsorgsförvaltningen framhåller att de arbetar med riskbedömning kopplat till personalförsörjning, denna riskbedömning dokumenteras dock inte. Det framgår av intervjun att de just nu inte har några vakanta tjänster och att de anställda är behöriga med adekvat erfarenhet. Vidare beskrivs att det finns ett risktänkande kring vad vakanser skulle kunna innebära för verksamheten i framtiden. Ytterligare en risk som finns för förvaltningen är att det finns en stor konkurrens mellan kommunerna vad gäller sjuksköterskor. Förvaltningen upplever att kommunen i detta avseende klarat sig bra, kommunen som arbetsgivare för sjuksköterskor har ett gott rykte och att personalresursen har varit stabil vad gäller tillsvidareanställda.

Vård- och omsorgsförvaltningen framhåller under intervju att de försöker göra analyser av sjukskrivningen. Det framgår vidare att förvaltningen vill agera kraftfullare som arbetsgivare i samband med korttidsfrånvaro, men att det ännu inte finns något uttalat system för hur detta ska ske.

2.2.2. Bedömning

Vi bedömer att det i nuläget inte genomförs några dokumenterade behovs- och riskanalyser vad gäller personal- och kompetensförsörjning, varken på kommunövergripande nivå eller på nämndsnivå. Vi bedömer dock att det finns en stor medvetenhet inom de granskade verksamheterna avseende vikten av en väl fungerande personal- och kompetensförsörjning. I detta innefattas även att skapa förutsättningar för att behålla redan anställd personal i kommunen.

2.3. Finns strategier och handlingsplaner som är kopplade till gjorda analyser?

2.3.1. Iakttagelser

Kommunstyrelsens ordförande framhåller att Sjöbo kommun till stora delar har en stabil organisation, vilket både kommundirektör samt tidigare kommunalråd bidragit till att skapa. Att organisationen är stabil medför enligt uppgift att det också är lättare att hantera de operativa insatser som behövs när det kommer till personalförsörjning.

Som en strategi att behålla den redan befintliga personalen framhåller HR-avdelningen att det är viktigt med en aktiv lönekartläggning och denna genomförs årligen. Lönekartläggningen visar hur lönestrukturen ser ut inom kommunen samt om det är så att lönerna skiljer sig åt beroende på om arbetstagaren är man eller kvinna. En annan dimension som HR-avdelningen anser vara viktig är att jämföra lönesättningen inom olika grupper med andra kommuner i närområdet. I vissa fall används lönesättningen även som ett verktyg för att kunna behålla önskad kompetens i kommunen. Ett argument för detta är att det är viktigt att kunna behålla nyckelpersoner för att på sätt säkerställa kontinuiteten i verksamheten.

Från familjeförvaltningens sida framhålls att det finns ett antal olika strategier för att behålla sina lärare i den konkurrenssituation som råder i förhållande till andra kommuner. Det statliga lärarlönelyftet som infördes under år 2016 tilldelades till 50 % av pedagogerna i kommunen, en annan insats är att alla förstelärartjänster blir permanenta efter ett år. Ett problem som framhålls är att kommunen har en relativt låg behörighet för sina lärare. Nämnden diskuterar enligt uppgift denna problematik återkommande under sina sammanträden. Som en lösning på denna problematik har förvaltningen tecknat ett avtal med ett företag som heter *Teach for Sweden*. Detta företag erbjuder ett ledarskapsprogram som riktar sig till nyutexaminerade eller yrkesverksamma med akademiska förkunskaper, gärna inom naturvetenskapliga ämnen eller språk. Under programmets två år undervisar personen 80 % av sin tid och läser en specialutformad kompletterande pedagogisk utbildning den resterande tiden för att sedan uppnå full lärarbehörighet.

Av intervju med familjeförvaltningen framgår att det sker ett aktivt arbete i nämnden med att följa personalstatistiken, bland annat genom återkommande redovisning av aktuell lönestatistik samt att lärarsituationen följs upp i detaljnivå.

För att få ett samlat grepp över alla som var timanställda inom vård- och omsorgsförvaltningen startades en bemanningsenhet under vilken samtliga timanställda samlades. Denna enhet är enligt uppgift så pass nystartad att effekten av den inte går att utvärdera ännu men att bemanningsenheten på sikt kommer bli en viktig del för att täcka vakanser i verksamheten.

Från förvaltningens sida framhålls också att det vore värdefullt att arbeta mer med så kallade extratjänster eller "enkla jobb" (avser personer som av arbetsförmedlingen bedöms stå långt ifrån arbetsmarknaden). Det finns en projektgrupp tillsatt som har till uppgift att utreda hur denna typ av tjänster skulle kunna användas inom vård- och omsorgsförvaltningen. En möjlighet är att använda dessa tjänster för att avlasta befintlig bemanning. Ett ytterligare exempel på hur förvaltningen arbetar är att under somrarna år 2016 och år 2017 tecknade kommunen ett avtal med Samhall för att underlätta arbetet för undersköterskor med exempelvis att servera frukost.

Vård- och omsorgsförvaltningen lyfter även fram att de har arbetat mycket med individuell lönesättning för att öka sin attraktivitet som arbetsgivare. Det har enligt uppgift också skett ett arbete med att utveckla interna karriärvägar för de som arbetar inom förvaltningen. Det finns omsorgshandledare som har ett extra ansvar för brukarens delaktighet och bemötande, förvaltningen har även utsett särskilda ambassadörer som ska hjälpa till att marknadsföra förvaltningen. Det framhålls även att nämnden ger förvaltningen ett gott stöd i arbetet med personalfrågor, flera inom nämnden har dessutom varit/är an-

ställda inom omsorgsområden och känner därför igen den problematik som verksamheten står inför vad gäller personalfrågor.

2.3.2. Bedömning

Mot bakgrund av att det i nuläget inte genomförs några dokumenterade risk- och behovsanalyser så gör vi bedömningen att det saknas handlingsplaner och strategier som tar sin utgångspunkt i dessa analyser. Dock noterar vi att det inom de granskade verksamheterna pågår en rad olika aktiviteter som har till syfte att stärka kommunens varumärke som arbetsgivare för att både kunna behålla och attrahera nya medarbetare.

2.4. Erhåller nämnderna ett adekvat stöd från HR-funktionen i arbetet med personal- och kompetensförsörjning?

2.4.1. Iakttagelser

Kommunstyrelsens ordförande uppger att intrycket är att verksamheterna erhåller ett gott stöd från HR. Från HR-avdelningen framhåller personalchefen att det finns en medvetenhet om att just rekrytering är ett område som upplevs som betungande av många chefer, i synnerhet inom verksamheter där personalomsättningen har stigit. Vidare arbetar HR-funktionen för att verksamheterna ser över kravprofilen i samband med rekrytering av en ny medarbetare för att på så sätt pröva vilken kompetens som verksamheten behöver framöver.

Familjeförvaltningen framhåller att de anser att HR är en stödfunktion som möter upp de behov som finns i förvaltningen.

Vård- och omsorgsförvaltningen framhåller att förvaltningen arbetar på egen hand med rekryteringen och att identifiera vilka de rätta åtgärderna är när medarbetare väljer att sluta sin anställning. Förvaltningschefen anser att det skulle underlätta om HR-stödet hade varit mer påtagligt i frågor som rör bland annat korttidsfrånvaro och hur kommunen som arbetsgivare skulle kunna arbeta med denna fråga mer offensivt. Vidare uppges att chefer inom förvaltningen önskar få mer stöd i det HR-strategiska arbetet. Det finns enligt uppgift en introduktion för alla nyanställda inom kommunen, men denna är mer på en övergripande nivå.

2.4.2. Bedömning

Vi bedömer att nämnderna till viss del erhåller ett adekvat stöd från HR-avdelningen i arbetet med personal- och kompetensförsörjning. Av vår granskning framkommer att det finns ett behov av ett ökat stöd bla när det gäller rekryteringsarbetet inom vård- och omsorgsförvaltningen.

2.5. Hur säkerställs att relevant kompetens förs vidare i samband med personalomsättning?

2.5.1. Iakttagelser

Enligt uppgift finns en process för överlämning när det gäller chefer i familjeförvaltningen. När den nuvarande förvaltningschefen tillträdde fanns det dock ingen överlämning, positionen hade varit vakant en period när väl den nya förvaltningschefen tillträdde. Det finns i nuläget ingen antagen rutin för kompetensöverföring i samband med att nya lärare anställs. För socialsekreterarna finns enligt uppgift ett mentorskapsprogram som sträcker sig under 1,5 år, för att de ska komma in i arbetet och växa i sina roller.

Från HR-avdelningens sida framhålls att det genomförs avslutningssamtal i alla förvaltningar, men att kvaliteten på dessa varierar och att det inte alltid är så att resultatet av avslutningssamtalen inkommer till HR-avdelningen. Det blir därmed enligt uppgift också svårt att från centralt håll systematiskt värdera varför medarbetare väljer att sluta. Liknande problem finns gällande möjligheterna att ta tillvara medarbetares synpunkter i samband med att de går i pension. Vidare framhålls även att det finns en tradition i kommunen att ha bredvidgång när någon går i pension, men att detta är betydligt svårare att ordna när medarbetare slutar av andra skäl.

Inom vård- och omsorgsförvaltningen är ambitionen att så långt som möjligt ordna bredvidgång när någon slutar. Vid pensionsavgångar har förvaltningen uppmärksammat behovet av kompetensöverföring och har mot den bakgrunden har ett arbete skett kring dokumentation av rutiner och riktlinjer. I förvaltningens ledningssystem ska adekvat information göras tillgänglig för medarbetarna för att förenkla möjligheterna till kompetensöverföring. Det framhålls under intervju att det är svårt med kompetensöverföring vid de tillfällena då en medarbetare går till en annan arbetsgivare. Eftersom det är tre månaders uppsägningstid som gäller är tidsramen mycket snäv för att kunna ordna exempelvis bredvidgång för den person som ska tillträda tjänsten. Vidare framgår att nyanställda ska ges möjlighet till mentorsstöd efter behov.

2.5.2. Bedömning

Vi bedömer att det finns system och rutiner som till delar säkerställer att relevant kompetens förs vidare i samband med personalomsättning. Vi ser det som positivt att bredvidgång anordnas i samband med främst pensionsavgångar. Dock finns ett förbättringsutrymme när det gäller kompetensöverföring för de som väljer att lämna sin tjänst för anställning hos annan arbetsgivare. Vi bedömer att det är en brist att det i nuläget inte finns någon systematik i hur avgångssamtalen genomförs eller dokumenteras. Vi anser att denna information, rätt använd, kan bidra till att utveckla och stärka kommunen som arbetsgivare.

3. Bedömningar

3.1. Revisionell bedömning

Efter genomförd revision och genomgång av samtliga kontrollmål gör vi den sammanfattande bedömningen att kommunstyrelsens arbete med personal- och kompetensförsörjning till mindre del är ändamålsenligt.

Denna bedömning gör vi med utgångspunkt från följande ställningstaganden:

- Vi bedömer att det i nuläget inte genomförs några dokumenterade behovs- och riskanalyser vad gäller personal- och kompetensförsörjning, varken på kommunövergripande- eller på nämndsnivå
- Mot bakgrund av att det i nuläget inte genomförs några dokumenterade risk- och behovsanalyser så gör vi bedömningen att det saknas handlingsplaner och strategier som tar sin utgångspunkt i dessa analyser
- Vi bedömer att nämnderna till viss del erhåller ett adekvat stöd från HR-avdelningen i arbetet med personal- och kompetensförsörjning
- Vi bedömer att det finns system och rutiner som till delar säkerställer att relevant kompetens förs vidare i samband med personalomsättning

3.2. Rekommendationer

Med utgångspunkt från de iakttagelser som framkommit i samband med granskningens genomförande rekommenderar vi att kommunstyrelsen vidtar följande åtgärder:

- Att dokumenterade behovs- och riskanalyser avseende personal- och kompetensförsörjning upprättas i syfte att skapa ett tydligt beslutsunderlag för politiken.
- Att handlingsplaner tas fram i syfte att konkretisera hur kommunen ska agera som arbetsgivare för att säkerställa en adekvat personal- och kompetensförsörjning.
- Att rutinen med avgångssamtal systematiseras och görs tillgängligt för HR-funktionen för att på så sätt bli ett underlag för att utveckla personalpolitiken.
- Att gemensamma riktlinjer tas fram som beskriver hur kompetensöverföring i samband med att medarbetare lämnar sin anställning bör genomföras.

2017-10-09

Lena Salomon

Uppdragsledare

Carl-Gustaf Folkeson

Projektledare

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum

2018-04-13

Dnr

2018/104

Hid

Vård och omsorgsförvaltningen
Eva Gustafsson
förvaltningschef

Svar på motion om medlemskap i Sveriges Ekokommuner (Sekom)

Vård och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Sammanfattning av ärendet

Jan Friheden (MP) och Sven Åkerblom (MP) yrkar i en motion att fullmäktige beslutar att Sjöbo kommun ansöker om medlemskap i Sveriges Ekokommuner. Kommunstyrelsens arbetsutskott har remitterat motionen till nämnderna och bolagen för yttrande senast den 30 april 2018.

Beslutsunderlag

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut 2018-01-17
Jan Frihedens och Sven Åkerbloms motion

Vård och omsorgsförvaltningen

Eva Gustafsson
förvaltningschef
0416-27180

§ 10

Dnr 2017/246

Motion om medlemskap i Sveriges Ekokommuner (Sekom)

Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut

Motionen remitteras till nämnderna och bolagen för yttrande senast den 30 april 2018.

Sammanfattning

Jan Friheden (MP) och Sven Åkerblom (MP) yrkar i en motion att fullmäktige beslutar att Sjöbo kommun ansöker om medlemskap i Sveriges Ekokommuner.

Motionen har remitterats till kommunstyrelsen för förslag.

Beslutsunderlag

Jan Frihedens och Sven Åkerbloms motion inkommen den 11 december 2017
Kommunfullmäktiges beslut den 11 december 2017 § 122

Beslutet skickas till

Familjenämnden
Samhällsbyggnadsnämnden
Tekniska nämnden
Vård- och omsorgsnämnden
AB Sjöbohem
Sjöbo Elnät AB



Miljöpartiet
de gröna

KANSLI 2017/246	
SJÖBO	2017-12-11
Kommunstyrelsen	2017-12-11
2017	-12- 11
Dnr	

Motion angående medlemskap i Sveriges Ekokommuner (Sekom)

"Föreningen Sveriges Ekokommuner är en frivillig samarbetsorganisation för kommuner, landsting och regioner i form av en ideell förening för hantering av gemensamma strategiska frågor av betydelse för en långsiktig hållbar utveckling.

Sveriges Ekokommuner ska främja utvecklingen för ett hållbart samhälle utifrån en ekologisk grundsyn med en tydlig koppling till det ekonomiska och sociala perspektivet. ..." (www.sekom.se).

Organisationen har 108 medlemmar, mest kommuner och några landsting, däribland Ystad, Simrishamn och Hörby.

Verksamheten består bl.a. av möten och konferenser med föreläsningar och erfarenhetsutbyten. Sekom har samarbete med såväl nationella som internationella organisationer.

Medlemsavgiften för en kommun är 4.000 kr i fast avgift och 30 öre per invånare med ett tak på 150.000 invånare. För Sjöbo skulle det innebära ca 9.700 kr.

"För att bli medlem i Sveriges Ekokommuner krävs att kommunfullmäktige eller kommunstyrelse (eller motsvarande för landsting/region) beslutar att ansöka om medlemskap. Dessutom ska man ha ett aktuellt miljö/hållbarhetsprogram eller liknande där kommunens ambitioner att gå mot ett hållbart samhälle framgår." (www.sekom.se). Miljöpartiet förmodar att kraven inte är högre än att Sjöbos dokumentation på området säkert är tillfyllest.

Mer finns att läsa på Sekoms hemsida, www.sekom.se.

Miljöpartiet anser att ett medlemskap i Sekom skulle gynna Sjöbo kommun i dess utveckling. De kunskaper och kontakter som såväl kommunens politiker som tjänstemän kan få genom ett deltagande i Sekoms verksamhet skulle vara av stort värde för kommunen.

Miljöpartiet yrkar att

fullmäktige beslutar att Sjöbo kommun ansöker om medlemskap i Sveriges Ekokommuner.

Sjöbo den 11/12-17

Jan Friheden

Sven Åkerblom

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum	Dnr
2018-04-13	2018/105
	Hid

Vård och omsorgsförvaltningen
Gunilla Lynghed
Administrativ chef vård och
omsorgsförvaltningen

Skrivelser von april 2018

Vård och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Ärendet läggs till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet

För vård- och omsorgsnämndens kännedom föreligger följande skrivelser, beslut och meddelande:

Ej sekretess:

Minnesanteckningar vid kommunala tillgänglighetsrådets möte 171206.

Minnesanteckningar från kommunala pensionärsrådet 180314

Från kommunstyrelsen:

Beslut KS 2018-03-14 Uppföljning av intern kontroll 2017 och planer för intern kontroll 2018

Beslut KS 2018-03-14 Månadsuppföljning per den 28 februari 2018

Från Statistiska centralbyrån:

Utjämning av LSS-kostnader mellan kommuner, utjämningsåret 2018, reviderat utfall

Från Sveriges kommuner och landsting:

Cirkulär 18:14 från SKL Socialnämndens anmälningsskyldighet i frågor som rör god man, förvaltare samt vissa vårdnads- och förmynderskapsfrågor

Sekretess:

Från Förvaltningsrätten:

Dom avseende överklagat beslut avseende avslag på ansökan om matdistribution 2 dagar per vecka där Förvaltningsrätten avslår överklagandet.

Från Inspektionen för vård och omsorg IVO:

Beslut i inlämnad Lex Sarah-anmälan avseende händelse på Björkbacken (ärende VO 2018/22)

Vård och omsorgsförvaltningen

Gunilla Lynghed

Administrativ chef vård och omsorgsförvaltningen

0416-27234

TJÄNSTESKRIVELSE

Datum

2018-04-13

Dnr

2018/106

Hid

Vård och omsorgsförvaltningen
Eva Gustafsson
förvaltningschef

Information Von april 2018

Vård och omsorgsförvaltningens förslag till beslut
Informationen läggs till handlingarna.

Sammanfattning av ärendet
Information om aktuella frågor i förvaltningen.

Vård och omsorgsförvaltningen

Eva Gustafsson
förvaltningschef
0416-27180