

Vård- och omsorgsnämnden

**Tid och plats: Vård- och omsorgsnämnden kallas till sammanträde 2022-12-14 kl. 13.15  
i kommunhuset, rum Hävringe****Linus Fogel**  
Ordförande**Agnetha West**  
Sekreterare

<b>Nr</b>	<b>Ärendemening</b>		<b>Sidnr/Anm</b>
1	Redovisning sjukskrivningstal	HR 13.20	
2	Ordförande informerar	Linus Fogel 13.35	
3	Förvaltningschefernas rapport inkl information om <ul style="list-style-type: none"><li>• Kö till särskilt boende</li><li>• Hemtjänsten</li><li>• Information Ukraina</li><li>• Äldreomsorgslyftet</li></ul>	Katarina Haddon/ Kristina Tercero 13.50	
4	MAS rapport	Karolina Nilsson 14.20	
5	Information om språktest i verksamheterna	Alexandra Westin 15.00	
6	Verksamhetsplan 2023		2
7	Internkontrollplan 2023		21
8	Kommunalt bidrag till föreningar och liknande grupper 2023	Katarina Haddon 15.30	24
9	Ansökan om statsbidrag för personliga ombud		29
10	Tillsynsplan enligt alkohollagen 2023		32
11	Revidering av riktlinjer för ekonomiskt bistånd		41
12	Revidering av riktlinjer för bedömning av bistånd till äldre		*)
13	Uppföljning av Samhalls uppdrag		56
14	Revidering av delegations- och verkställighetsordning		59
15	Uppföljning målstyrning och roller 2022		94
16	Delgivningar		100
17	Redovisning av delegationsbeslut		129
18	Balanslista och årshjul		130

\*) Handlingar skickas ut senare under veckan



Datum  
2022-12-06

Dnr  
VON.2022.55

OXL2  
621  
v 1.0  
2007-  
03-13

Social- och omsorgsförvaltningen och  
Äldreomsorgsförvaltningen  
Alexandra Westin

Vård- och omsorgsnämnden

## Verksamhetsplan 2023

### 1. Social- och omsorgsförvaltningens och äldreomsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämndens beslut:

Verksamhetsplan 2023–2025 antas.

### 2. Sammanfattning

Kommunfullmäktige (KF) har beslutat om Mål och budget (M&B) 2023–2025 vilken innehåller fullmäktiges styrning av koncernen. Enligt budgetreglerna ska nämnderna anta en verksamhetsplan.

Vård- och omsorgsnämndens verksamhetsområde omfattar kommunens socialtjänst, omsorg om funktionsnedsatta samt kommunal hälso- och sjukvård. Under vård- och omsorgsnämnden finns två förvaltningar som ansvarar för olika delar av vård- och omsorgsnämndens verksamhet.

I föreliggande verksamhetsplan redovisas hur social- och omsorgsförvaltningen samt äldreomsorgsförvaltningen kommer att arbeta under 2023 för att uppnå de mål kommunfullmäktige respektive vård- och omsorgsnämnden beslutat. Verksamhetsplanen omfattar kommunfullmäktiges mål respektive nämndmål. Social- och omsorgsförvaltningen samt äldreomsorgsförvaltningen ska separat följa upp enheternas arbete och resultat vad gäller målpuppfyllelsen.

Rapportering till vård- och omsorgsnämnden sker vid delår och helår. Utöver dessa två tillfällen sker en kontinuerlig rapportering till nämnden utefter kommunövergripande fastställd plan för uppföljning av kommunens mål- och resultatarbete per förvaltning.

#### Beslutsunderlag

Vård- och omsorgsnämndens verksamhetsplan 2023–2025.

Katarina Haddon / Kristina Tercero  
Förvaltningschef

Alexandra Westin  
Utvecklingsstrateg

#### Beslut till:

FC (FÅ)

FE (FÅ)

---

**Postadress**

Oxelösunds kommun  
613 81 OXELÖSUND

**Besöksadress**

Höjdgatan 26  
OXELÖSUND

**Telefon/Fax**

0155-380 00 (vx)  
0155-382 40 (fax)

**Webb/E-post**

www.oxelosund.se  
registrator@oxelosund.se

**Org.nr**

212000-0324

# Vård- och omsorgsnämndens verksamhetsplan 2023–2025

Antagen av vård- och omsorgsnämnden 2022-12-14, § VON.2022.55



## Inledning

Kommunfullmäktige (KF) har beslutat om Mål och budget (M&B) 2023–2024 vilken innehåller fullmäktiges styrning av koncernen. Enligt budgetreglerna ska nämnderna anta en verksamhetsplan.

Vård- och omsorgsnämnden verksamhetsområde omfattar kommunens socialtjänst, omsorg om funktionsnedsatta samt kommunal hälso- och sjukvård. Under vård- och omsorgsnämnden finns två förvaltningar som ansvarar för olika delar av vård- och omsorgsnämndens verksamhet.

I föreliggande verksamhetsplan redovisas hur social- och omsorgsförvaltningen samt äldreomsorgsförvaltningen kommer att arbeta under 2023 för att uppnå de mål kommunfullmäktige respektive vård- och omsorgsnämnden beslutat.

Verksamhetsplanen omfattar kommunfullmäktiges mål respektive nämndmål. Social- och omsorgsförvaltningen samt äldreomsorgsförvaltningen ska separat följa upp enheternas arbete och resultat vad gäller måluppfyllelsen. Rapportering till vård- och omsorgsnämnden sker vid delår och helår. Utöver dessa två tillfällen sker en kontinuerlig rapportering till nämnden utefter kommunövergripande fastställd plan för uppföljning av kommunens mål- och resultatarbete per förvaltning.

### **Social- och omsorgsförvaltningen:**

Denna förvaltning ansvarar för kommunens individ- och familjeomsorg och omsorg om personer med funktionsnedsättning. Förvaltningen har ansvar för myndighetsutövning och verkställande av myndighetsbeslut enligt Socialtjänstlag (SoL), Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU), Lag om vård av missbrukare i vissa fall (LVM) samt Lag med särskilda bestämmelser om unga lagöverträdare (LuL).

Förvaltningen ansvarar för biståndsbedömning (barn och ungdom, och vuxna), färdtjänst och riksfärdtjänst, budget- och skuldrådgivning, arbetsmarknadsinsatser, integration, stödboende för ensamkommande barn, familjerätt, familjecentral, vård och behandling av barn, alkohol tillstånd, behandlingscentrum, öppenvård barn/unga/vuxna, personlig assistans, socialpsykiatri, sysselsättning, boendestöd, daglig verksamhet, bostad med särskild service, korttidsvistelse, familjehem, och familj- och skolpedagoger med uppdrag att främja skolnärvaro. Flera av verksamheterna pågår dygnet runt.

Under förvaltningschef finns en ledningsgrupp med fem enhetschefer samt en stödfunktionsgrupp med utvecklingsstrateger och utvecklingsledare. Förvaltningen har ca 130 medarbetare.

### **Äldreomsorgsförvaltningen:**

Denna förvaltning ansvarar för kommunens äldreomsorg samt den kommunala hälso- och sjukvården. Förvaltningen har ansvar för myndighetsutövning och verkställande av beslut enligt Socialtjänstlag (SoL) för äldre personer. I detta ingår exempelvis stöd i ordinärt boende och särskilt boende för äldre. Förvaltningen ansvarar även för hälso- och sjukvård upp till sjuksköterskenivå i ordinärt och särskilt boende utifrån de bestämmelser som finns i Hälso- och sjukvårdslag (HSL) samt överenskommelse med Region Sörmland om övertagande av hemsjukvård. I förvaltningen arbetar ca 300 medarbetare inom olika yrkesområden.

Under förvaltningschef finns fyra direktrapporterande verksamhetschefer. Dessa tillsammans med förvaltnings- och verksamhetssamordnare utgör äldreomsorgens förvaltningsledning. Förvaltningschef har även en stab bestående av medicinskt

ansvarig sjuksköterska (MAS), verksamhetsanalytiker samt förvaltnings- och verksamhetssamordnare. Verksamhetschef äldreomsorg (ÄO) är chef över sju enhetschefer som ansvarar för särskilt boende, hemtjänst, kortvård, dagverksamhet samt nattverksamhet. Verksamhetschef myndighet, utveckling och verksamhetsstöd (MUV) är chef över en enhetschef som ansvarar för utveckling och verksamhetsstöd. Utöver detta har verksamhetschef MUV en enhet för systemadministration och välfärdsteknik, samt myndighetsfunktion bestående av biståndshandläggare som ansvarar för utredning och beslut gällande insatser till äldre enligt SoL.

Verksamhetschef legitimerad personal är chef över hälso- och sjukvårdsorganisationen bestående av sjuksköterskor, fysioterapeuter samt arbetsterapeuter. Denna verksamhet ansvarar för hälso- och sjukvård upp till sjuksköterskenivå inom kommunens särskilda boenden samt hemsjukvård. I hemsjukvårdens uppdrag ingår personer från 18 år som inte kan ta sig till vårdcentral för vård och behandling. Legitimerad personal kan delegera vårdåtaganden till utförarverksamheterna.

Verksamhetschef bemanning och kompetensförsörjning ansvarar för förvaltningens bemanningsenhet samt det övergripande arbetet med kompetensförsörjning.

De utförarverksamheter som finns i förvaltningen arbetar utifrån uppdrag enligt både SoL och HSL.

# Ekonomi

## Internbudget 2023

### Internbudget 2022 - 2023

(Tkr)	Årsprognos per oktober 2022	Budget 2022	Förändr mot budg 2022	M & B 2023
<b>NETTOKOSTNAD</b>				
11 Nämndverksamhet	-929	-929	-30	-959
27 Miljö- och hälsoskydd	-156	-156	-5	-161
50 Gemensam administration	-6 889	-6 889	-221	-7 110
54 Individ och familjeomsorg	-58 468	-56 072	-2 655	-58 727
55 Vård och omsorg, SoL och HSL	-190 873	-194 138	-9 626	-203 764
56 Insatser enl LSS	-54 339	-55 228	-2 744	-57 972
57 Färdtjänst/Riksfärdtjänst	-1 600	-1 600	-52	-1 652
58 Förebyggande verksamhet	-550	-550	-18	-568
62 Integration	11	11	-12	-1
63 Arbetsmarknadsåtgärder	-1 788	-2 088	-86	-2 174
	0	0	0	0
	0	0	0	0
<b>S:a Nettokostnad</b>	<b>-315 581</b>	<b>-317 639</b>	<b>-15 449</b>	<b>-333 088</b>
<b>(Tkr)</b>	<b>Årsprognos per oktober 2022</b>	<b>Budget 2022</b>	<b>Förändr mot budg 2022</b>	<b>M &amp; B 2023</b>
<b>INTÄKTER</b>				
11 Nämndverksamhet			0	
27 Miljö- och hälsoskydd	140	140	4	144
50 Gemensam administration			0	
54 Individ och familjeomsorg	2 045	2 045	41	2 086
55 Vård och omsorg, SoL och HSL	30 069	30 069	1 203	31 272
56 Insatser enl LSS	3 327	3 327	67	3 394
57 Färdtjänst/Riksfärdtjänst	80	80	2	82
58 Förebyggande verksamhet			0	
62 Integration	3 184	4 984	-1 994	2 990
63 Arbetsmarknadsåtgärder	1 620	1 620	32	1 652
			0	
			0	
<b>S:a Intäkter</b>	<b>40 465</b>	<b>42 265</b>	<b>-645</b>	<b>41 620</b>
<b>(Tkr)</b>	<b>Årsprognos per oktober 2022</b>	<b>Budget 2022</b>	<b>Förändr mot budg 2022</b>	<b>M &amp; B 2023</b>
<b>KOSTNADER</b>				
11 Nämndverksamhet	-929	-929	-30	-959
27 Miljö- och hälsoskydd	-296	-296	-9	-305
50 Gemensam administration	-6 889	-6 889	-221	-7 110
54 Individ och familjeomsorg	-60 513	-58 117	-2 696	-60 813

55 Vård och omsorg, SoL och HSL	-220 942	-224 207	-10 829	-235 036
56 Insatser enl LSS	-57 666	-58 555	-2 811	-61 366
57 Färdtjänst/Riksfärdtjänst	-1 680	-1 680	-54	-1 734
58 Förebyggande verksamhet	-550	-550	-18	-568
62 Integration	-3 173	-4 973	1 982	-2 991
63 Arbetsmarknadsåtgärder	-3 408	-3 708	-118	-3 826
			0	
			0	
<b>S:a Kostnader</b>	<b>-356 046</b>	<b>-359 904</b>	<b>-14 804</b>	<b>-374 708</b>

Den redovisade internbudgeten kan komma att justeras under den vidare arbetsprocessen vid inläggning av dess grundvärden i ekonomisystemet. Sådana justeringar kan exempelvis påkallas om felkonteringar upptäcks som fordrar rättning och justeringar i förhållande till förväntade tilläggsanslag. Förvaltningarna återrapporterar i förekommande fall till Vård och omsorgsnämnden sådana justeringar vid det första nämndsmötet 2023. Alla eventuella justeringar förhåller sig dock inom den aktuella ramen, vilken för 2023 uppgår till totalt 333 088 tkr.

## Investeringsbudget 2023 – 2025

Investeringsbudget 2023 - 2025				
Rad-nummer	Investeringsobjekt benämning	Investeringsbelopp tkr 2023	Investeringsbelopp tkr 2024	Investeringsbelopp tkr 2025
1	<b>SOF nedan</b>			
2	<b>SOF, Digitalisering och IT</b>			
3	SOF, Digitalisering och IT	1 000	500	500
4	Wifi kommunal verksamhet	700		
5	Verksamhetssystem, Viva/motsv	500		
6	Verksamhetssystem, Treserva/motsv, andel SOF	750		
7				
8	<b>SOF, Inventarier</b>			
9	Inventarier till gemensamma utrymmen inom IFO	300	300	300
10				
11	Inv Socialpsykiatriboende, (ny)	600		
12	Inventarier ny gruppboende A	600		
13	Inventarier ny gruppboende B			600
14	Inventarier funktionsstöd FS	300	300	300
15	Daglig verksamhet inventarier		300	
16				
17	<b>SOF, Utrustning</b>			
18	Elcyklar		100	100
19				
20				
21	<b>ÄF nedan</b>			
22	<b>ÄF, Digitalisering och IT</b>			
23	ÄF, Digitalisering och IT	500	500	500
24	Larm särskilt boende	500		
25	Larm ordinärt boende	500		
26	Verksamhetssystem Treserva/motsv, andel ÄF	750		
27	Bemanningsplanering, system	500		
28				
29	<b>ÄF, Inventarier</b>			
30	Madrasser	150	150	150
31	Inventarier hemtjänstlokaler	100	100	100
32	Inventarier äldreomsorg	1 000	1 000	1 000
33	Utemiljö särskilt boende inköp av verksamhetsanpassning	100	100	100
34				
35	<b>ÄF, Utrustning</b>			
36	Spol- och diskdesinfektor särskilda boenden äldreomsorg	200	200	200
37	Elcyklar till verksamheterna	60	60	60
38				
39				
	<b>Summa tkr</b>	<b>9 110</b>	<b>3 610</b>	<b>3 910</b>
	<i>Varav summa SOF</i>	<i>4 750</i>	<i>1 500</i>	<i>1 800</i>
	<i>Varav summa ÄF</i>	<i>4 360</i>	<i>2 110</i>	<i>2 110</i>
		<i>9 110</i>	<i>3 610</i>	<i>3 910</i>



## Nämndens arbete med kommunmålen

Nämndens verksamhet ska planeras och genomföras så att nämnden bidrar till kommunmålen. Om det specifika kommunfullmäktigemålet för 2023 inte kan brytas ned inom nämndens ansvarsområde har nämnden att sätta kompletterande nämndmål inom ramen för kommunmålsbeskrivning. Om ett Kommunfullmäktigemål inte är direkt riktade till en specifik nämnd ska samtliga nämnder arbeta med målet.

Vid formulering av mål används framtagna standard för målformulering (se bilaga Standard för mål). För att resultat ska vara uppföljningsbart, försäkra er om att varje nämndmålsformulering är SMART, det vill säga "Specifikt, Mätbart, Accepterat, Realistiskt och Tidsatt" samt att tillhörande mått mäter vad målet avser.

Nedbrutna nämndmål och mått/indikatorer med information om årliga målvärden läggs in i mallarna på följande sidor.

## Nämndens arbete med kommunmålen

### Mod och framtidstro

*I Oxelösund råder mod och framtidstro.*

*I Oxelösund råder mod och framtidstro. Det innebär en vilja att bryta mönster och att prova nya sätt att göra gott för kommuninvånarna. Kommunen och dess verksamheter marknadsförs med stolthet och goda exempel lyfts.*

*Medborgarperspektiv, helhetssyn, dialog och tydlighet kännetecknar arbetet.*

### Kommunfullmäktiges mål

- Genom att stärka kommunens attraktionskraft som turist- och boendeort bidrar alla nämnder och bolag till att antalet invånare i Oxelösund årligen ökar med minst 90 personer jämfört med föregående år. Redovisas i delårsrapport (D) och bokslut (B).
- Andelen sysselsatta bland Oxelösunds befolkning i arbetsför ålder ökar jämfört med föregående år. (D/B)
- Alla nämnder och bolag tillvaratar möjliga effektiviseringar inom sitt ansvarsområde som bryter mönster och prövar nya kostnadseffektiva arbetsätt. (D/B)

KF-mål	Nämndmål	Mått för nämndmål och datakälla	Ingångsvärde / Bokslutsvärde (år)	Målvärde		
				2023	2024	2025
Genom att stärka kommunens attraktionskraft som turist- och boendeort bidrar alla nämnder och bolag till att antalet invånare i Oxelösund årligen ökar med minst 90 personer jämfört med föregående år. (D/B)	Ökad digitalisering av verksamheterna inom social- och omsorgsförvaltningen (SOF)	Införa minst en lösning för välfärdsteknik alternativt digitalisera en process.	2 (2022)	1	1	1
	Ökad digitalisering av verksamheterna inom äldreomsorgsförvaltningen (ÄF)	Införa minst en lösning för välfärdsteknik alternativt digitalisera en process.	1 (2022)	1	1	1
Andelen sysselsatta bland Oxelösunds befolkning i arbetsför ålder ökar jämfört med föregående år. (D/B)	Andelen med insats jobbcoach som efter avslut är i egen försörjning eller studier ska vara minst 50 % (SOF)	Egen mätning i Viva.	50 % (jan-okt 2022)	≥ 50 %	≥ 50 %	≥ 50 %

Alla nämnder och bolag tillvaratar möjliga effektiviseringar inom sitt ansvarsområde som bryter mönster och prövar nya kostnadseffektiva arbetssätt. (D/B)	Förvaltningen kompetensutvecklar enligt framtagen plan (SOF)	Antal genomförda aktiviteter.	Nytt mål.	≥3	≥3	≥3
	Äldreomsorgsförvaltningen har ett resursfördelningssystem för att bemanna utifrån brukarnas behov (ÄF)	Resursfördelningssystem infört vid årets slut.	Nytt mål.	100%		

Under kommunmål "Mod och framtidstro" anges specifika mål och mått/indikatorer för effektiviseringsinsatser från nämndens beslutade "Förändringsbeskrivningar", se fullmäktigemål "Alla nämnder och bolag tillvaratar möjliga effektiviseringar inom sitt ansvarsområde som bryter mönster och prövar nya kostnadseffektiva arbetssätt".

## Trygg och säker uppväxt

*Barn och ungdomar ska känna sig trygga såväl i samhället som i de kommunala verksamheterna.*

*I Oxelösund betyder det att alla barn och ungdomar ska nå goda studieresultat utifrån sina förutsättningar, att barn och ungdomar aktivt deltar i kultur- och fritidsutbudet och att barn och ungdomar växer upp i trygga hemförhållanden och i en trygg och säker miljö*

## Kommunfullmäktiges mål

- Kunskapsresultaten för elever från årskurs ett till sex i Oxelösund är minst i nivå med genomsnittet för Sveriges kommuner (UN). (B)
- Trygghet bland barn och ungdomar i Oxelösund ökar jämfört med föregående år. (B)
- 100 ungdomar erbjuds årligen ferieplatser i kommunal verksamhet. (D/B)

KF-mål	Nämndmål	Mått för nämndmål och datakälla	Ingångsvärde / Bokslutsvärde (år)	Målvärde		
				2023	2024	2025
Trygghet bland barn och ungdomar i Oxelösund ökar jämfört med föregående år. (B)	Förebyggande arbete för barn och unga ska öka (SOF)	Antal pågående besök i snitt per månad hos familje- och ungdomsstöd.	48 (jan-nov 2022)	>20	>20	>20
100 ungdomar erbjuds årligen ferieplatser i kommunal verksamhet. (D/B)	5 ungdomar erbjuds årligen ferieplatser inom social- och omsorgsförvaltningen (SOF)	Antal mottagna feriearbetare.	Nytt mål.	5	5	5
	5 ungdomar erbjuds årligen ferieplatser inom äldreomsorgsförvaltningen (ÄF)	Antal mottagna feriearbetare.	Nytt mål.	5	5	5

## God folkhälsa

Oxelösundarnas faktiska folkhälsa och upplevda livskvalitet ska utvecklas positivt.

I Oxelösund betyder det att invånarna ska känna delaktighet och inflytande, att invånarna deltar i aktiviteter som främjar hälsa och friskvård samt lever ett självständigt liv fritt från missbruk.

### Kommunfullmäktiges mål

- Bruk av tobak och alkohol bland barn och ungdomar i Oxelösund minskar jämfört med föregående år (KS, KFN, UN, VON). (B)
- Fler invånare använder de möjligheter som finns för att delta i kommunens utveckling jämfört med föregående år. (D/B)
- Fler invånare deltar i kommunala verksamheter och aktiviteter som främjar kultur, friskvård och hälsa jämfört med föregående år. (D/B)

KF-mål	Nämndmål	Mått för nämndmål och datakälla	Ingångsvärde / Bokslutsvärde (år)	Målvärde		
				2023	2024	2025
Bruk av tobak och alkohol bland barn och ungdomar i Oxelösund minskar jämfört med föregående år (KS, KFN, UN, VON). (B)	Erbjuda föräldraskapsstödsprogram (ABC, FÖS och/eller SMB) varje termin (SOF)	Antal erbjudna grupper.	3 (2022)	2	2	2
Fler invånare använder de möjligheter som finns för att delta i kommunens utveckling jämfört med föregående år. (D/B)	Öka deltagandet i brukarundersökningen inom boende LSS (SOF)	Andel som deltagit i brukarundersökning.	74 % (2022)	80 %	80 %	80 %
	Öka deltagandet i den nationella brukarundersökningen (ÄF)	Andel som deltagit i brukarundersökningen i hemtjänst	54%	57%	65%	70%
	Öka deltagandet i den nationella brukarundersökningen (ÄF)	Andel som deltagit i brukarundersökningen i särskilt boende	39%	42%	50%	55%
Fler invånare deltar i kommunala verksamheter och aktiviteter som främjar kultur, friskvård och hälsa jämfört med föregående år. (D/B)	Öka deltagandet i öppen träffpunkt (ÄF)	Antal deltagare per månad i snitt	100 (nov 2022)	110	120	130

## Trygg och värdig ålderdom

*Det är värdigt, tryggt och säkert att åldras i Oxelösund.*

*I Oxelösund innebär det att äldre med behov av stöd erbjuds möjlighet att bo kvar i egen bostad och att äldre har inflytande över hur beviljade insatser utförs. Insatser till äldre ska vara av god kvalitet, individinriktade samt ges med gott bemötande.*

### Kommunfullmäktiges mål

- Andel äldre (65+) i Oxelösund som känner sig trygga ökar jämfört med föregående år genom äldres deltagande i kommunala trygghetsskapande aktiviteter. (B)

- Andelen brukare som är ganska eller mycket nöjda med sitt särskilda boende är minst i nivå med genomsnittet vid senaste mätning i likvärdiga kommuner (VON, KFN, KS, KBAB). (B)
- Andelen brukare som är ganska eller mycket nöjda med sin hemtjänst är minst i nivå med genomsnittet vid senaste mätning i likvärdiga kommuner (VON, KFN, KS). (B)
- Antal personer (personal) en brukare med hemtjänst möter under 14 dagar är högst i nivå med genomsnittet vid senaste mätning i likvärdiga kommuner (VON). (B)

KF-mål	Nämndmål	Mått för nämndmål och datakälla	Ingångsvärde / Bokslutsvärde (år)	Målvärde		
				2023	2024	2025
Andel äldre (65+) i Oxelösund som känner sig trygga ökar jämfört med föregående år genom äldres deltagande i kommunala trygghetsskapande aktiviteter. (B)	Öka tillgänglighet till information gällande trygghet i hemmet och ute i samhället (ÄF)	Antal genomförda aktiviteter för att öka informationens tillgänglighet	Nytt mål	1	2	2
Andelen brukare som är ganska eller mycket nöjda med sitt särskilda boende är minst i nivå med genomsnittet vid senaste mätning i likvärdiga kommuner (VON, KFN, KS, KBAB). (B)	Andel brukare som är ganska eller mycket nöjda med sitt SÄBO ska öka (ÄF)	Egen mätning	69%	72%	80%	85%
Andelen brukare som är ganska eller mycket nöjda med sin hemtjänst är minst i nivå med genomsnittet vid senaste mätning i likvärdiga kommuner (VON, KFN, KS). (B)	Andel brukare som är ganska eller mycket nöjda med sin hemtjänst (ÄF)	Egen mätning	71%	74%	82%	89%
Antal personer (personal) en brukare med hemtjänst möter under 14 dagar är högst i nivå med genomsnittet vid senaste mätning i likvärdiga kommuner (VON). (B)	Antal personer (personal) som en brukare med hemtjänst möter under 14 dagar ska minska (ÄF)	Egen mätning	20	16	16	16

## Attraktiv bostadsort

*Oxelösund erbjuder ett havsnära boende och en hög kommunal servicenivå.*

*I Oxelösund innebär det att kommunen erbjuder bra barnomsorg, skola, fritid och kulturliv. Ett bra och varierat bostadsutbud finns för olika behov och åldrar.*

*Kommunen präglas av ett positivt företagsklimat som gör det enkelt att starta, driva och utveckla företag. Infrastrukturen håller god kvalitet och upplevs välfungerande.*

### Kommunfullmäktiges mål

- Nöjdhet bland elever och föräldrar i förskola och skolor i Oxelösunds kommun ökar jämfört med föregående år (UN). (B)
- Företagarnas sammanfattande omdöme om kommunens näringslivsklimat ökar jämfört med föregående år (KS). (B)
- Kommuninvånarens upplevelse av gott bemötande och enkelhet att komma i kontakt med kommunens verksamheter ökar jämfört med föregående år. (B)

KF-mål	Nämndmål	Mått för nämndmål och datakälla	Ingångsvärde / Bokslutsvärde (år)	Målvärde		
				2023	2024	2025
Nöjdhet bland elever och föräldrar i förskola och skolor i Oxelösunds kommun ökar jämfört med föregående år (UN). (B)	Öka närvaro i de pågående ärenden som FSP har (SOF)	Andel pågående ärenden med ökad närvaro.	Delår 2022: 69 %	>50%	>50%	>50%
Kommuninvånarens upplevelse av gott bemötande och enkelhet att komma i kontakt med kommunens verksamheter ökar jämfört med föregående år. (B)	Öka antal ärenden som är hanterade inom 24 h (i specialistgrupp) (SOF)	Andel ärenden hanterade inom 24 h.	Nytt mål.	>2022	>2023	>2024
	Öka antal ärenden som är hanterade inom 24 h (i specialistgrupp) (ÅF)	Andel ärenden hanterade inom 24 h.	Nytt mål.	>2022	>2023	>2024

## Hållbar utveckling

Oxelösunds kommun tar ansvar för att långsiktigt säkra resurser för framtiden och för kommande generationer.

I Oxelösund innebär det att kommunens ekonomi är stabil, att kommunen är en attraktiv arbetsgivare och att kommunen arbetar aktivt för att möta samhällets krav inom miljöområdet. Det innebär också att kommunen arbetar för ökad integration och möjlighet till egen försörjning.

### Kommunfullmäktiges mål

- Resultatet efter reavinster, uttryckt som andel av skatter och statsbidrag ska 2023 – 2025 vara 0,0 %. (D/B)
- Nettokostnadsandelen skall 2023 vara max 99%, 2024 100 % och 2025

100 %. (D/B)

- Kommunkoncernens soliditet ska vara minst 30% (KS). (B)
- Kommunens värde för hållbart medarbetarengagemang bland kommunens anställda ökar jämfört med föregående år. (B)
- Sjukfrånvaron hos kommunanställda minskar jämfört med föregående år. (D/B)
- Balansen mellan kvinnor och män i kommunens största yrkesgrupper utvecklas mot en jämnare fördelning jämfört med föregående år. (D/B)
- För minskad negativ miljö- och klimatpåverkan ska mängden uppkommen avfall reduceras och återvinning öka jämfört med föregående år (D/B)
- För minskad negativ miljö- och klimatpåverkan ska alla planerade nybyggnationer och större ombyggnationer uppfylla kriterier för "Gröna lån" (KS, MSN, Bolagen). (B)

KF-mål	Nämndmål	Mått för nämndmål och datakälla	Ingångsvärde / Bokslutsvärde (år)	Målvärde		
				2023	2024	2025
Resultatet efter reavinster, uttryckt som andel av skatter och statsbidrag ska 2023 – 2025 vara 0,0 %. (D/B)	Nämnden håller sin driftsbudget (SOF/ÄF)	Intern ekonomisk uppföljning.	Nytt mål.	0 % neg. avvikelse	0 % neg. avvikelse	0 % neg. avvikelse
Nettokostnadsandelen skall 2023 vara max 99 %, 2024 100 % och 2025 100 %. (D/B)	Nämnden håller sin budget på samtliga investeringar (SOF/ÄF)	Intern ekonomisk uppföljning.	Nytt mål.	0 % neg. avvikelse	0 % neg. avvikelse	0 % neg. avvikelse
Kommunens värde för hållbart medarbetarengagemang bland kommunens anställda ökar jämfört med föregående år. (B)	HME-värde ökar bland de anställda jämfört med föregående år (SOF)	HME-index	74 % (Pulsmätning sep 2022)	>75%	78%	81%
	HME-värde ökar bland de anställda jämfört med föregående år (ÄF)	HME-index	74% (Pulsmätning sep 2022)	>75%	78%	81%



Sjukfrånvaron hos kommunanställda minskar jämfört med föregående år. (D/B)	Öka frisknärvaron jämfört med föregående år (SOF)	Statistik från personal-enheten.	Delår 2022: 91,74 %	>91,74 %	>91,74 %	>91,74 %
	Öka frisknärvaron jämfört med föregående år (ÄF)	Statistik från personal-enheten.	Delår 2022: 88,24 %	>88,24 %	>88,24 %	>88,24 %
Balansen mellan kvinnor och män i kommunens största yrkesgrupper utvecklas mot en jämnare fördelning jämfört med föregående år. (D/B)	Vidareutveckla en jämn könsfördelning inom omsorgspersonal (SOF)	Andel män av omsorgspersonal	22%	25%	25%	25%
	Vidareutveckla en jämn könsfördelning inom omsorgspersonal (ÄF)	Andel män av månadsavlönad omsorgspersonal	15% (okt 2022)	18%	21%	25%
För minskad negativ miljö- och klimatpåverkan ska mängden uppkommen avfall reduceras och återvinning öka jämfört med föregående år. (D/B)	Alla verksamheter ska ha möjlighet till avfallsåtervinning (SOF)	Egen mätning.	Nytt mål.	80 %	90 %	100 %
	Alla verksamheter ska ha möjlighet till avfallsåtervinning (ÄF)	Egen mätning	Nytt mål	80%	90%	100%

## Nämndens egen styrning i övrigt

Utöver arbetet med Kommunmålen kan det även finnas behov att specificera nämndens egen styrning av förvaltning och verksamhet. Under denna rubrik kan nämnden, om så önskas, komplettera VP med ytterligare insatser och uppföljningar som behövs för att styra och svara upp mot grunduppdrag. Konkreta och uppföljningsbara mål och mått/indikatorer för nämndens styrning i övrigt görs i tabellerna nedan.

### Övriga Nämndmål

Vad och syfte (varför)	Mål	Mått och datakälla	Ingångsvärde / Bokslutsvärde (år)	Målvärde		
				2023	2024	2025
Bidra till en bättre miljö.	Öka antalet fossilfria fordon/fortskaffningsmedel (SOF)	Antal aktiviteter för att öka antalet fossilfria fordon	2 (2022)	2	2	2

### Nyckeltalsuppföljning

Om nämnden väljer att följa andra nyckeltal vid sidan av arbetet med Kommunmålen anges dessa i nedanstående tabell. Sådana nyckeltal kan vara väsentliga för att nämnden ska kunna följa utvecklingen av sina verksamheter under budgetåret (till exempel antal elever/lärare, genomförd tid/planerad tid, handläggningstid, antal ärenden, antal anställda osv)

Mått	Syfte (varför)	Datakälla	Jämförelsevärde (år)	Uppföljningstillfälle
Placeringskostnad per dygn för BoU (alla placeringar) (SOF)	Hålla budget	Placerings-ekonomi	37 911 (Jan-okt 2022)	Månadsvis
Placeringskostnad per dygn för BoU, konsulentstödda (SOF)	Hålla budget	Placerings-ekonomi	12 487 (Jan-okt 2022)	Månadsvis
Beläggning HVB Oliven (SOF)	Maximera antalet platser/undvika externplaceringar/möjlighet att sälja platser	Antal dygn		Helår
Sjukfrånvaro (ÄF)	Kontinuerligt följa utvecklingen under året	Egen mätning Hypergene		Månadsvis (en månads eftersläpning)
Delegerade HSL-uppgifter (antal timmar) (ÄF)	Kontinuerligt följa utvecklingen under året	Egen mätning Treserva		Månadsvis

## Uppföljning

### Miniminivå för uppföljning som gäller för samtliga nämnder:

Samtliga nämnder ska lämna budgetuppföljning med prognos för helåret samt uppföljning av nämndens arbete med kommunmålen per mars, april, augusti (delårsrapport) och oktober. Per mars fokuseras uppföljningsarbetet med kommunmålen på att det finns aktiviteter i handlingsplanen kopplade till nämndmålen. För helåret görs dessutom ett bokslut med årsredovisning och utvärdering av kommunmålen.

Redovisningarna i mars, april och oktober görs till **kommunstyrelsen**. Aktiviteterna och dess genomförandegrad i handlingsplaner följs upp vid förvaltningens uppföljningsmöten med kommunchefen. Delårsrapporten och bokslutsredovisningen tas upp till **kommunfullmäktige**. I kommunfullmäktiges mål framgår om de ska följas upp med mått/indikatorer i både delårs- och i bokslutsredovisningen (D/B) eller enbart i bokslutsredovisningen (B).

Nämnderna redovisar snarast till kommunstyrelsen hur ett eventuellt befarat budgetöverskridande eller bristande måloppfyllelse kommer att hanteras.

Vid samtliga budgetuppföljningar gäller att åtgärder för att hålla given budgetram ska redovisas vid prognostiserat underskott.

Uppföljning av investeringar och exploatering sker fyra gånger årligen per april, augusti (delårsrapport), oktober och december månad (bokslutsredovisning). Detta görs på objektsnivå.

Uppföljning av "Nämndens styrning i övrigt" görs på nämndsnivå men kräver ingen rapportering till kommunfullmäktige. Det samma gäller för förvaltningarnas arbete med vardagsrationaliseringar enligt beslutade Förändringsbeskrivningar.

### Fortsatt process VP/HP

Efter att verksamhetsplanen har antagits av nämnden ska handlingsplaner tas fram på förvaltnings- och enhetsnivå. Handlingsplanen ska beskriva de konkreta åtgärder/aktiviteter som planeras i syfte att nå nämndens mål samt vilken funktion som ansvarar för vilka delar. Handlingsplanen beslutas av respektive ansvarig chef.

Handlingsplanerna ska vara färdiga senast i februari. Handlingsplanerna innehåller konkret

- vad som planeras för att nå kommunfullmäktiges och nämndens mål
- varför detta görs kopplat till förväntad effekt som leder mot målet
- vem/funktion som ansvarar för genomförandet
- när insatser i handlingsplanen ska vara genomförda (ange Q1, Q2...)
- hur uppföljningen ska göras

Förvaltningsledningen säkerställer att förvaltningens handlingsplaner gemensamt svarar upp mot nämndens verksamhetsplan genom att sammanställa alla handlingsplaner i ett gemensamt dokument som läggs in i Stratsys.

Det är varje enskild medarbetares arbetsinsats som avgör hur väl kommunen lyckas med åtagandena i verksamhetsplan och handlingsplan. För att skapa den delaktighet som krävs ska varje enskild medarbetares uppdragsbeskrivning ha en koppling till handlingsplanen.

Uppföljningen ska på samma sätt göras utifrån den enskilda medarbetaren, handlingsplanen och verksamhetsplanen.



Datum  
2022-12-01

Dnr  
VON.2022.56

OXL2  
621  
v 1.0  
2007-  
03-13

Social- och omsorgsförvaltningen och  
Äldreomsorgsförvaltningen  
Alexandra Westin

Vård- och omsorgsnämnden

## Internkontrollplan 2023

### 1. Social- och omsorgsförvaltningens och äldreomsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden fastställer intern kontrollplan för vård- och omsorgsnämnden 2023.

### 2. Sammanfattning

Nämnden ska, inom sitt område, se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som kommunfullmäktige bestämt samt de lagar och föreskrifter som gäller för verksamheten. Nämnden ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig på en rimlig nivå samt att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt (kommunallagen 6 kap 7 §).

Enligt Oxelösund kommuns reglemente för internkontroll ansvarar nämnden för att internkontroll upprättas, fastställs, revideras och följs upp årligen. Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret. Nämnden ska besluta vilka delar som ska granskas i internkontrollplanen för 2023. Nämnden har också möjlighet att själv initiera kontrollmoment.

Vid vård- och omsorgsnämndens sammanträde 2022-09-28 samt 2022-11-22 genomfördes workshops med nämndens ledamöter som utmynnade i förslag på kontrollområden samt kontrollmoment. Dessa finns införda i förslaget till internkontrollplan för 2023.

Justeringar som är gjorda i 2022 års internkontrollplan inför plan för 2023:

- Punkt 3: momentet "SOF riktlinjer" utgår och ersätts av "SOF journalanteckningar".
- Punkt 7: urvalet ändras från LSS 9§5,6 och 7 till 9§10 (daglig verksamhet), och kontrollmomentet till att kontrollera om beslutad insats är verkställd inom 3 månader.
- Punkt 9: "ÄF kontroll av felaktigt utbetalda löner" utgår.
- Punkt 10: "ÄF kommunens upphandlingsrutin efterföljs" utgår.
- Ny punkt 9: "SOF och ÄF avvikelser". Momentet kontrollerar om rutin för avvikelse är känd för personal och används korrekt.

### 3. Ärendet

Medborgarna ska vara trygga med att verksamheterna bedrivs rättssäkert och med god kvalitet.

#### Beslutsunderlag

**Postadress**  
Oxelösunds kommun  
613 81 OXELÖSUND

**Besöksadress**  
Höjdgatan 26  
OXELÖSUND

**Telefon/Fax**  
0155-380 00 (vx)  
0155-382 40 (fax)

**Webb/E-post**  
www.oxelosund.se  
registrator@oxelosund.se

**Org.nr**  
212000-0324

Datum  
2022-12-01

VON.2022.56

Internkontrollplan år 2023.

Katarina Haddon / Kristina Tercero  
Förvaltningschef

Alexandra Westin  
Utvecklingsstrateg

**Beslut till:**

FC (FÅ)

KSF (FK)

INTERNKONTROLLPLAN  
2023

								Risk och väsentlighetsanalys		
	Rutin /System (område)	Kontrollmoment	Kontroll-ansvarig	Omfattning	Frekvens	Urval	Rapportering	Konsekvens	Sannolikhet	Risk
1.	Dokumentation i patientjournal HSL	Att relevanta vårdplaner finns och följs upp av berörd personal	MAS	5 st/mätning	2 ggr/år	Stickprov	VON maj/nov	3	3	9
2.	ÄF riktlinjer	Att riktlinjerna för biståndsbedömning följs vid beslut	US	5 st beslut/mätning	2 ggr/år	Stickprov	VON maj/nov	3	3	9
3.	SOF journalanteckningar	Att journalanteckningar förs korrekt och enligt föreskrift (SOSFS 2014:5)	US	5 st ärenden/mätning	2 ggr/år	Stickprov	VON maj/nov	3	4	12
4.	ÄF genomförandeplaner	Att planerna för brukare inom hemtjänst och särskilt boende är korrekta	US	5 + 5 st / mätning	2 ggr/år	Stickprov	VON maj/nov	2	4	8
5.	SOF Att reglerna enl. 11 kap 1 a § SoL vid orosanmälan för barn följs	IVO:s egenkontrollmall	1:e soc. sekreterare	Samtliga öppnade aktualiseringar under resp månad	2 ggr/år	Mars och september	VON maj/nov	4	4	16
6.	Äldreomsorg	Att beslutad insats och utförd insats om hjälp i hemmet överensstämmer	US	5 st beslut/ mätning	2 ggr/år	Stickprov	VON maj/nov	4	3	12
7.	SOF LSS-insatser	Att beslutad insats blir verkställd inom 3 mån	US	Samtliga	2 ggr/år	LSS 9§10	VON maj/nov	3	3	9
8.	SOF utredningar enl. 11 kap 1 § SoL	Andelen utredningar barn och unga som pågår över 3 mån ska ej överstiga 10% av samtliga	US	Samtliga pågående under respektive månad	2 ggr/år	Mars och september	VON maj/nov	3	4	12
9.	SOF och ÄF avvikelser	Att rutin för avvikelser är känd för personal och används korrekt	US	Uppföljning med medarbetare under urvalsmånader	2 ggr/år	Mars och september	VON maj/nov	3	3	9

Förkortningar:

HSL- Hälso- och sjukvårdslagen

LSS - Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade

MAS - Medicinskt ansvarig sjuksköterska

SOF - Social- och omsorgsförvaltningen

SoL - Socialtjänstlagen

US - Utvecklingsstrateg

VON - Vård- och omsorgsnämnden

ÄF - Äldreomsorgsförvaltningen

2 Lindrig

3 Kännbar

4 Allvarlig

2 Mindre sannolik

3 Möjlig

4 Sannolik



## Kommunalt bidrag till föreningar och liknande grupper 2023

### 1. Social- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämndens beslut

Föreningsbidrag för 2023 fördelas enligt följande:

Mira (tilldelas bidrag inom annan avtalsform)	273 900 kr
Bris region Öst	29 050 kr
Stiftelsen Fontänhuset Nyköping	49 800 kr
Brottsofferjouren Östra Sörmland	20 750 kr
Buff Sörmland	20 750 kr
Fredagsgruppen	20 750 kr
<b>Summa</b>	<b>415 000 kr</b>

### 2. Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämnden handlägger ansökningar från föreningar som är ett viktigt komplement från civilsamhället till kommunens verksamhet för socialt utsatta grupper.

En överenskommelse skrivs med varje förening. I överenskommelsen framgår det på vilket sätt föreningen åtar sig att komplettera kommunens arbete för utsatta grupper.

Fem föreningar har ansökt om föreningsbidrag inför 2023. Social- och omsorgsförvaltningen har träffat representanter för samtliga föreningar. Föreningarna har presenterat sin verksamhet och beskrivit på vilket sätt föreningens verksamhet kompletterar kommunens arbete med socialt utsatta grupper samt vad de planerar inför 2023.

Social- och omsorgsförvaltningens bedömning är att de sökande föreningar som föreslås få del av föreningsbidraget bedriver verksamhet som på olika sätt är till nytta för Oxelösundsborna.

Inför 2023 föreslås en ny avtalsform med Kvinno- och Tjejjouren Mira. Avtalet skrivs på 3 år där en del av finansieringen fortsatt kommer tas ur potten för föreningsbidrag.

### 3. Ansökningar om föreningsbidrag 2023

Nedan följer sammanställning av ansökningar om föreningsbidrag för år 2023 och en kortare beskrivning av de föreningar som söker bidrag.



Datum  
2022-12-06

VON.2022.57

## Sammanställning av föreningsbidrag

	Bidrag 2020	Bidrag 2021	Bidrag 2022	Förslag 2023
Kvinnojouren MIRA och Tjejjouren MIRA	256 250 (70%)	268 600 (68%)	275 400 (68%)	273 900 (66%) (Annan avtalsform)
BRIS - Barnens rätt i samhället	26 250 (7%)	27 650 (7%)	28 350 (7%)	29 050 (7%)
Stiftelsen Fontänhuset Nyköping	45 000 (12%)	47 400 (12%)	48 600 (12%)	49 800 (12%)
Brottsofferjouren Östra Sörmland	18 750 (5%)	19 750 (5%)	20 250 (5%)	20 750 (5%)
Buff Sörmland	11 250 (3%)	11 850 (3%)	20 250 (5%)	20 750 (5%)
Fredagsgruppen	-	19 750 (5%)	-	20 750 (5%)
<b>SUMMA</b>	<b>368 750 (100%)</b>	<b>395 000 (100%)</b>	<b>405 000 (100 %)</b>	<b>415 000 (100 %)</b>

### 3.1 Kvinno- och Tjejjouren Mira

Kvinnojouren Mira är en partipolitiskt och religiöst obunden ideell förening som drivs utan vinstkrav. Målgruppen är våldsutsatta kvinnor och deras barn som behöver stöd, hjälp och skydd för att kunna bearbeta upplevelser av våld i nära relation. Jouren finns i Nyköping.

Uptagningsområdet är de bidragsgivande kommunerna Nyköping och Oxelösund. Mira kan även ta emot kvinnor och barn från andra kommuner i mån av plats och skyddsbehov.

Jouren har 5 lägenheter för skyddat boende och försöker reservera en av lägenheterna för kvinnor från Oxelösunds kommun, men det är inte alltid möjligt. Från januari till september i år har 1 kvinnor och 1 barn från Oxelösund behövt boende i sammanlagt. Mira har även stödsamtal med kvinnor och barn som inte bor på kvinnojouren och totalt har 6 kvinnor från Oxelösund fått stöd under året i sammanlagt 31 samtal i Öppen samtalsmottagning, och 75 kontakter har tagits med jourens "Råd och stöd"-verksamhet.

Det är vanligast att kvinnorna kommer till Mira via socialtjänsten men kvinnor kan även komma via regionen genom akutmottagningen och vårdcentralerna.

I början av 2018 startades också Tjejjouren Mira som nu är en del av kvinnojouren Mira. Tjejjouren har stödverksamhet för tjejer och unga kvinnor 12–21 år genom chatt, mejl och telefon. Hittills i år har Tjejjouren haft 336 stödsamtal i chatten. Alla kontakter är anonyma vilket gör det svårt att veta hur stor andel som är från Oxelösund. Tjejjouren arbetar även våldspreventivt genom föreläsningar och workshops i skolor och för vuxna som arbetar med unga, bland annat på Nyköpings gymnasium.

En ny lag inför 2023 kräver att skyddade boenden blir tillståndspliktiga, vilket sätter högre krav på verksamheterna. Bland annat krävs dygnet runt-personal. Kvinno- och Tjejjouren Mira har för avsikt att arbeta för att uppfylla de krav som ställs och fortsätta sin verksamhet.

Inför 2023 föreslås en ny avtalsform med Kvinno- och Tjejjouren Mira. Orsaken är ett behov från både jourens och förvaltningens sida gällande trygghet och långsiktighet i samarbetet parterna emellan. Avtalet skrivs på 3 år där en del av finansieringen fortsatt kommer tas ur potten för föreningsbidrag.

### 3.2 BRIS region Öst (Barnens Rätt I Samhället)

Datum

2022-12-06

VON.2022.57

BRIS är en ideell, partipolitiskt och religiöst obunden organisation som bistår barn och ungdomar som far illa. BRIS utgår alltid ifrån barnets behov. Verksamhetens mål är att stärka barn och ungas rättigheter i enlighet med FN:s barnkonvention.

BRIS verksamhet består av tre ben; stödja, mobilisera och påverka. Kärnan i Bris verksamhet är Bris-chatten, Barnens Hjälptelefon och Bris-mejlen dit barn och ungdomar upp till 18 år anonymt och kostnadsfritt kan vända sig när de behöver stöd av en vuxen. BRIS har tagit över Rädda barnens telefonlinje. BRIS samarbetar med olika idrottsförbund och har en telefonlinje riktad till ledare inom idrottsrörelsen. De har även en telefonlinje med en arabisktalande kurator riktad till vuxna.

Varje dag året om kan barn och unga kontakta BRIS. Nytt från 2021 är att de även numera kan göra det dygnet runt. Man har sett under 2022 att linjerna används mycket under de sena timmarna, alltså den tid då man tidigare inte kunde nå BRIS. Nytt från 2022 är att BRIS tillhandahållit en stömlinje för ukrainska medborgare som befinner sig i Sverige (barn och vuxna) som ett stöd för att komma in i samhället. Även har BRIS skickat ut råd till landets alla grundskolor om hur man som vuxen i skolan kan svara på barns frågor om kriget i Ukraina.

Eftersom det mesta inom BRIS verksamhet sker anonymt förs ingen statistik över var i landet de barn och unga som kontaktar BRIS är hemmahörande. Mängden samtal har dock ökat med 32 % på den nationella kurativa stömlinjen mellan 2020 och 2021, mycket på grund av pandemin samt de utökade öppettiderna. Man ser också en oroande ökning av samtal kring självmord, sexuella övergrepp, självdestruktivitet, ätstörningar samt fysiskt och psykiskt våld. De flesta kontakter sker under lov. Barnen beskriver även hur tids- och resursbrist inom socialtjänster, elevhälsa och vårdköer påverkar deras hälsa negativt.

### **3.3 Stiftelsen Fontänhuset Nyköping**

Fontänhusmodellen är en beprövad och evidensbaserad metod för social och arbetslivsinriktad rehabilitering för människor med psykisk ohälsa. Konceptet är världsomspännande och har funnits i ca 70 år. Fontänhuset finns i Nyköping sedan 31 år tillbaka och upptagningsområdet är Nyköping och Oxelösund. Den största bidragsgivaren är Nyköpings kommun följt av Region Sörmland.

Fontänhuset arbetar med det friska hos varje individ, skapar mening och bryter isolering. Allt arbete bygger på den egna förmågan och viljan. Medlemmarna kan delta i olika aktiviteter som skapar gemenskap och utveckling. Handledare och medlemmar arbetar sida vid sida för att skapa en plats för tillfrisknande, socialt umgänge och meningsfull sysselsättning.

Medlemmarna hittar oftast till Fontänhuset via psykiatrin men också via exempelvis vårdcentraler och Campus i Nyköping och Oxelösund. Per vecka deltar ca 50 medlemmar i verksamheten. Under 2022 har 9 personer från Oxelösund varit aktiva medlemmar på Fontänhuset.

Under 2021 bytte man lokal för verksamheten, och stor del av 2022 har gått åt till att komma i ordning. Under 2022 har tre medlemmar och personal deltagit i en 14 dagars utbildning i Oslo i Fontänhusmodellen. Man har köpt in ett nytt statistikprogram som kommer underlätta och som är samma för alla Sveriges Fontänhus. Under året har man även bedrivit en studiecirkel tillsammans med NSPH med fokus på "Makt över sitt eget liv". Man har även inlett ett samarbete med Friskis & Svettis där medlemmar från Fontänhuset städar Friskis lokaler i utbyte mot möjlighet att träna där. Slutligen har man under året fått sin ackreditering godkänd vilket krävs för att få kalla sig ett Fontänhus.

### **3.4 Brottsofferjouren Östra Sörmland**

Brottsofferjouren är en religiöst och partipolitiskt obunden ideell förening som bedriver stöd till brottsoffer, vittnen och målsäganden i samband med rättegång. Brottsofferjouren Östra Sörmland innefattar Nyköping, Trosa, Gnesta och Oxelösunds kommuner.

Stöd till brottsoffer sker i första hand via jourtelefon genom att erbjuda:

Datum  
2022-12-06

VON.2022.57

- tid att lyssna och hjälp att formulera vad du varit med om
- information om hur en polisanmälan går till och stöd vid eventuell rättegång
- information om hur det går till i rättsalen
- hänvisa till myndighetskontakter
- hjälp att ställa krav på skadestånd
- samtal och stöd på vägen för att underlätta bearbetningen av vad som hänt och för att kunna gå vidare

Föreningen har en vittnesstödsamordnare anställd 10 timmar per vecka som säkerställer att vittnesstöd finns på Tingsrätten i Nyköping, och en brottsoffersamordnare på 6 timmar per vecka. Även finns en anställd redovisningskonsult, i övrigt sker allt arbete ideellt. Bland annat finns 13 utbildade vittnesstödjare som alla har genomgått en 30 timmars utbildning.

Föreningen sprider information om sin verksamhet via möten och samtal med politiker, tjänstemän och polisen. Det finns informationsbroschyrer om verksamheten hos polisen och på tingsrätten. Även anordnar man föreläsningar för allmänheten. Under 2021 fick 235 brottsoffer stöd, och BOJ har deltagit i Tingsrätten under 220 timmar sammanlagt. Till och med den 5 november 2022 har BOJ stöttat 34 brottsoffer i Oxelösunds kommun. Under 2024 kommer troligtvis en ny lag/tillägg i SoL där nämnden ska erbjuda stöd till brottsoffer.

### 3.5 Bufff Sörmland

Bufff (Barn och ungdom med förälder/familjemedlem i fängelse) är en landsomfattande förening och Bufff Sverige finansieras via medel från Socialstyrelsen, Kriminalvården, stiftelser samt bidrag från företag och enskilda. Bufff Sverige ger också stöd till lokalföreningar som finns runtom i landet genom att underlätta administration och anordna gemensamma utbildningar.

Bufff:s övergripande mål är att alla barn och unga med föräldrar/familjemedlemmar i fängelse, häkte eller frivård ska erbjudas ett individuellt och adekvat stöd oavsett var i landet man bor. Riksorganisationen driver därför en nationell stödlinje och chatt.

Det finns 14 lokalföreningar i landet varav en i Nyköping som öppnade 2008. På lokalföreningarna erbjuds dels direkt stöd till barnen, dels stöd till hela familjen, både via personliga möten, kris- och stödsamtal och aktiviteter. Lokalföreningarna besöker landets häkten och anstalter för att träffa föräldrar/familjemedlemmar och prata om hur man på bästa sätt kan stödja sitt barn/syskon från insidan. Bufff Nyköping arbetar med stödgrupper och jobbar utifrån ett barnperspektiv genom att sätta barnens behov och rättigheter främst bland annat genom olika aktiviteter för barnen. Syftet är att stärka barn och ungdomar i deras utsatta position.

Det är viktigt att fånga upp barnen tidigt vilket leder till att de inte följer sina föräldrars/familjemedlemmars fotspår genom till exempel kriminalitet och droger. Föreningen erbjuder en trygg mötesplats där barnen träffar andra barn i liknande situation. Föräldrar/familjemedlemmar i fängelse kan ansöka om att ha permissioner i Bufff:s lokal, där den intagna kan träffa sina barn/syskon i en barnvänlig miljö.

Man har under 2021 och 2022 erbjudit en digital stödgrupp och träffat många av medlemmarna utomhus på grund av pandemin. Man har bland annat arbetat med miljömedvetenhet bland barn och unga. Man åker även på många utflykter tillsammans som exempelvis till Kolmården och Nävsjön.

Föreningen har i dagsläget kontakt med 15 familjer som bor i Oxelösund. En anställd arbetar halvtid i verksamheten men i övrigt sker allt arbete via volontärer. BUFF Sörmlands grundare tilldelades under 2022 utmärkelsen "Årets kvinnliga eldsjäl" i Sörmland.

Datum  
2022-12-06

VON.2022.57

### 3.6 Fredagsgruppen

Fredagsgruppen har funnits sedan 2014, och övergick till att bli förening under 2020. Allt arbete bedrivs helt ideellt. Föreningen är Oxelösunds-baserad och erbjuder kamratstöd inom framför allt missbruksområdet, och stöd i att komma ur sitt missbruk. Föreningen anordnar samvaro varje söndag i D-skolans matsal med samtal och musik, men arbetet och kontakten med personer i behov av stöd sker alla dagar i veckan dygnet runt. I övrigt anordnas utflykter och sysselsättning på Ålö. I kamratstödet ingår även social träning ute i samhället samt stöd i andra frågor som kan uppkomma. Även anhöriga till missbrukare erbjuds individuellt stöd i form av samtal. Föreningen bedriver också uppsökande verksamhet. Föreningen har en kristen bas men välkomnar människor oavsett tro. Föreningens signum är att alla får komma och vara som de är.

En stor del av arbetet fick läggas på is i och med pandemin, men ser nu ut att kunna bedrivas som tidigare. Föreningen samverkar med kyrkan och sponsras av ICA Maxi. Man vill växa och planer är att framöver kunna bedriva en dagverksamhet, och man önskar utveckla kontakten med kommunens HVB Oliven. Föreningen har kontakt med AA och NA men har inget specifikt samarbete utan ser sig som kompletterande verksamheter för samma målgrupp

### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse Kommunalt bidrag till föreningar och liknande grupper år 2023, 22-12-06.

Katarina Haddon  
Förvaltningschef

Alexandra Westin  
Utvecklingsstrateg

### Beslut till:

Förvaltningschef (FÅ)



Datum  
2022-12-01

Dnr  
VON.2022.58

Social- och omsorgsförvaltningen  
Alexandra Westin

Vård- och omsorgsnämnden

OXL2  
621  
v 1.0  
2007-  
03-13

## Ansökan om statsbidrag för personliga ombud

### 1. Social- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden beslutar att hos länsstyrelsen ansöka om statsbidrag för verksamhet med personligt ombud för 2023.

### 2. Sammanfattning

Oxelösunds kommun bedriver sedan flera år tillbaka verksamhet med personligt ombud tillsammans med Nyköping och Gnesta kommuner.

Personliga ombudens övergripande uppgift är att hjälpa människor med psykiska funktionsnedsättningar att få sina rättigheter tillgodosedda. Personliga ombuden ska vara ett stöd och språkrör i kontakten med myndigheter och andra offentliga organisationer.

Personliga ombuden arbetar på den enskildes uppdrag och ska tillsammans med den enskilde formulera behovet av stöd, vård, rehabilitering och sysselsättning.

Verksamheten bedrivs med stöd av statsbidrag och ansökan om medel görs årligen hos länsstyrelsen. Den nämnd som ansvarar för socialtjänsten får ansöka om statsbidraget.

#### **Beslutsunderlag**

Socialstyrelsens föreskrift HSLF-FS 2016:98.

Katarina Haddon  
Förvaltningschef

Alexandra Westin  
utvecklingsstrateg

**Beslut till:**  
FC (FÅ)

# Gemensamma författningssamlingen avseende hälso- och sjukvård, socialtjänst, läkemedel, folkhälsa m.m.

ISSN 2002-1054, Artikelnummer 2016-12-38  
Utgivare: Chefsjurist Pär Ödman, Socialstyrelsen

---

## Socialstyrelsens föreskrifter om statsbidrag till verksamhet med personligt ombud;

**HSLF-FS  
2016:98**

Utkom från trycket  
den 18 januari 2017

beslutade den 20 december 2016.

Socialstyrelsen föreskriver följande med stöd av 16 § förordningen (2013:522) om statsbidrag till kommuner som bedriver verksamhet med personligt ombud för vissa personer med psykiska funktionsnedsättningar.

### Inledande bestämmelse

**1 §** I dessa föreskrifter ges kompletterande bestämmelser till förordningen (2013:522) om statsbidrag till kommuner som bedriver verksamhet med personligt ombud för vissa personer med psykiska funktionsnedsättningar.

### Ansökan om statsbidrag

**2 §** En kommuns ansökan om statsbidrag till verksamhet med personligt ombud ska ha kommit in till länsstyrelsen senast den 1 mars samma år som länsstyrelsen fördelar bidraget (bidragsåret).

### Fördelning av statsbidrag

**3 §** Länsstyrelsen ska fördela statsbidraget med utgångspunkt från antalet årsanställningar på heltid eller deltid som personligt ombud.

Fördelningen av statsbidraget för en deltidsanställning ska vara proportionerlig i förhållande till en heltidsanställning.

**4 §** Av länsstyrelsens beslut om fördelning av statsbidraget ska det framgå hur många årsanställningar på heltid eller deltid som personligt ombud som respektive kommun har beviljats statsbidrag för.

**5 §** Socialstyrelsen beslutar om hur stort statsbidrag en årsanställning på heltid som personligt ombud motsvarar.

**HSLF-FS**  
**2016:98**

- 
1. Denna författning träder i kraft den 1 september 2017.
  2. Författningen tillämpas första gången i fråga om statsbidrag för bidragsåret 2018.

Socialstyrelsen

OLIVIA WIGZELL

Johan Beijer

HSLF-FS kan laddas ned eller beställas via  
Socialstyrelsens publikationsservice  
webb: [www.socialstyrelsen.se/publikationer](http://www.socialstyrelsen.se/publikationer)  
e-post: [publikationsservice@socialstyrelsen.se](mailto:publikationsservice@socialstyrelsen.se)





Datum  
2022-12-06

Dnr  
VON.2022.59

OXL2  
621  
v 1.0  
2007-  
03-13

Social- och omsorgsförvaltningen  
Lena Lundin  
0155-385 04

Vård- och omsorgsnämnden

## Tillsynsplan enligt alkohollagen 2023

### 1. Social- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämndens beslut

Tillsynsplan enligt alkohollagen 2023 fastställs.

### 2. Sammanfattning

Varje kommun har ansvar att årligen upprätta en tillsynsplan enligt alkohollagen. Tanken är att en sådan tillsynsplan väsentligt strukturerar upp och underlättar verksamheten samt också kan öka effekterna av det genomförda arbetet. I tillsynsplanen specificeras vad kommunen under det kommande verksamhetsåret planerar att prioritera i sin tillsyn, antal tillsynsbesök, tematisk inriktning med mera.

Social- och omsorgsförvaltningen anlitar Nyköpings kommuns alkoholinspektörer enligt upprättat avtal. Alkoholinspektörerna har upprättat ett förslag till tillsynsplan för Oxelösunds kommun för verksamhetsåret 2023.

#### Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse från Social- och omsorgsförvaltningen 2022-12-14

Förslag till Tillsynsplan enligt alkohollagen 2023

Katarina Haddon  
Förvaltningschef

Lena Lundin  
Enhetschef

#### Beslut till:

Förvaltningschef (FK)

Enhetschef (FK)

Alkoholinspektörer, Nyköpings kommun (FÅ)

Länsstyrelsen i Södermanlands län (FK)



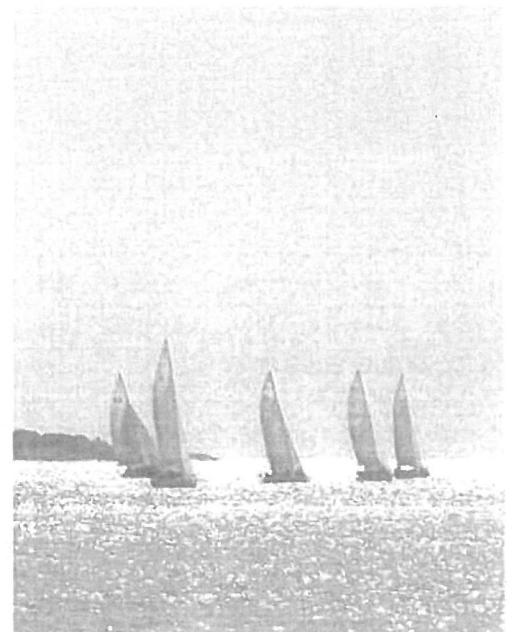


Oxelösund

# Tillsynsplan enligt alkohollagen 2023

Ankom: 2022-12-01 Ärende: VON.2022.59 Handling: 475508

<b>Documenttyp</b> Tillsynsplan	<b>Fastställt av</b> Vård- och omsorgsnämnden	<b>Beslutsdatum</b>	<b>Reviderat</b>
<b>Documentansvarig</b>		<b>Förvaring</b> Castor	<b>Dnr</b>
<b>Documentinformation</b> Tillsynsplan enligt alkohollagen Oxelösunds kommun 2023			



Datum  
2022-11-10

## Innehåll

<b>Bakgrund</b>	<b>3</b>
<b>Syfte med tillsynsverksamheten enligt alkohollagen</b>	<b>3</b>
<b>Tillståndsprövning av serveringstillstånd</b>	<b>3</b>
<b>Förebyggande arbete</b>	<b>4</b>
<b>Inre tillsyn</b>	<b>4</b>
<b>Yttre tillsyn</b>	<b>5</b>
<b>Samordnad yttre tillsyn</b>	<b>5</b>
<b>Prioritering av objekt vad gäller tillsyn</b>	<b>5</b>
<b>Övergripande målformulering för 2023</b>	<b>7</b>
<b>Uppföljning av tillsynsplan</b>	<b>7</b>

Datum  
2022-11-10

## Bakgrund

Staten, genom Folkhälsomyndigheten och länsstyrelserna, förordar att kommunernas skyldighet att utföra tillsyn enligt alkohollagen görs utifrån av en ansvarig nämnd beslutad tillsynsplan. Tanken är att en sådan tillsynsplan väsentligt strukturerar upp och underlättar verksamheten och också kan öka effekterna av det genomförda arbetet. I tillsynsplanen bör det specificeras vad kommunen under det kommande verksamhetsåret planerar att prioritera i sin tillsyn, antal tillsynsbesök, tematisk inriktning med mera.

Alkoholinspektörerna har tagit fram denna tillsynsplan för att beskriva och informera om hur tillsynsarbetet på alkohollagens område är planerat att genomföras under år 2023.

Nyköpings kommun levererar tjänster på området till Oxelösunds kommun.

Oxelösunds kommun finns representerat i Södermanlands län. Initieringsgruppen vilken består av representanter från Polismyndigheten, Skatteverket, Länsstyrelsen och två alkoholhandläggare i länet. Uppgiften är att varje år planera gemensamma tillsynsomgångar då samtliga kommuner i länet, så långt det är möjligt utför tillsynsbesök under en kortare tidsperiod med ett gemensamt tema. De länsgemensamma tillsynsbesöken beräknas till ett tillfälle under året.

Oxelösunds kommun har vid årsskiftet 2022/2023 ett stabilt antal stadigvarande serveringstillstånd. Det har genomförts tre ägarbyten. Inför verksamhetsåret 2022 ser antalet ut som följer:

- Stadigvarande serveringstillstånd – 10 stycken
- Tillfälliga serveringstillstånd – cirka 5 på årsbasis

## Syfte med tillsynsverksamheten enligt alkohollagen

All försäljning av alkoholdrycker ska skötas på ett sådant sätt att skador i möjligaste mån förhindras. Servering av alkohol får endast ske i sådan omfattning och i sådana former att skador eller brister i ordning och nykterhet inte föreligger. Som ett särskilt skydd mot ungdomar finns också åldersgränser som ska bevakas.

## Tillståndsprövning av serveringstillstånd

Tillståndsprövningen omfattar arbete i huvudsak med följande tillstånd

- stadigvarande tillstånd till allmänhet/slutna sällskap,
- tillfälliga tillstånd till allmänhet/slutna sällskap,
- utvidgade/ändrade serveringstillstånd och bolagsändringar i bolag
- cateringverksamhet.

Datum  
2022-11-10

## Tillsynsarbete

Tillsynen delas i förebyggande tillsyn, inre tillsyn och yttre tillsyn.

## Förebyggande arbete

Förebyggande tillsyn kan röra vitt skilda områden men grundtanken är ändå att genom sådan tillsyn förebygga överträdelser av alkohollagen. Tillståndshavaren kan till exempel vända sig till tillsynsmyndigheten för svar på sina frågor för att kunna vara säker på vad som förväntas av denne. Även om en tillståndshavare förutsätts ha kunskap i alkohollagen för att vara lämplig att inneha ett serveringstillstånd, är det tillsynsmyndighetens uppgift att informera samtliga tillståndshavare om till exempel kommunala riktlinjer, aktuella lagändringar eller ny rättspraxis. Vidare är det myndighetens uppgift att tillhandahålla informationsmaterial och blanketter samt att sammanställa statistik. Myndigheten kan även arrangera krögarmöten eller utbildningar för restaurangpersonal. Slutligen är en viktig faktor i det förebyggande arbetet att myndigheten bedriver effektiv och regelbunden yttre och inre tillsyn.

Ambitionen är också att utbildning i ansvarsfull alkoholservice för krögare, restaurangpersonal och ordningsvakter ska fortsätta även om det nationella projektet är avslutat. Resultaten har visat sig vara mycket positiva i form av till exempel minskat alkoholrelaterat våld och förbättrat samsyn mellan myndighet och krogliv. Utbildningen kommer att erbjudas vid minst ett tillfälle under år 2023.

## Inre tillsyn

Inre tillsyn innebär att en skrivbordsbaserad kontroll sker av om förutsättningarna för tillstånd fortfarande föreligger.

Tillståndsenheten tar varje år emot tillståndshavarnas restaurangrapport och tar på basis av denna ut en tillsynsavgift. Restaurangrapporten granskas med avseende på avvikelser; till exempel att en orimligt stor del av omsättningen härrör från alkoholförsäljning.

Uppgift om hur en tillståndshavare sköter sig i ekonomiskt hänseende inhämtas från Skattemyndigheten eller Kronofogdemyndigheten. Uppgift om personlig lämplighet kan inhämtas via polisen belastnings- och misstankeregister. Uppgift kan även hämtas från Bolagsverket, för kontroll av huruvida den personkrets som lämplighetsprovades inför tillståndsgivningen består, eller om förändringar i denna har skett utan att anmälas till tillsynsmyndigheten. Information inkommer också till alkoholinspektörerna via samverkande myndigheter och från andra källor såsom allmänhet och media.

Alkoholinspektörerna arbetar under året kontinuerligt med inre tillsyn av tillståndshavare och dess bolag.

Datum  
2022-11-10

## Yttre tillsyn

Yttre tillsynsbesök kan uppdelas i rutinbesök, påkallade besök och uppföljningsbesök. Alkoholinspektörerna genomför minst ett rutinbesök per tillståndshavare och år. Påkallade besök görs då inre tillsyn givit anledning till det. Uppföljningsbesök blir aktuella då missförhållanden förelegat vid tidigare besök.

Alkoholinspektörerna kontrollerar att de alkoholpolitiska kraven i lagen efterlevs genom observationer av hur verksamheten bedrivs. Huvudfokus ligger på ordning, nykterhet, och kontroll av att servering inte sker till underåriga och/eller märkbart påverkade personer. Vidare kontrolleras förekomsten av lagad mat samt att serveringsansvarig finns på plats. Kontroll sker också av att försäljningen sker i enlighet med tillståndet som det framgår av tillståndsbeviset. Hit hör frågor som rör vilka slag av alkoholdrycker som serveras, om servering sker till allmänheten eller till slutet sällskap, serveringslokalernas och kökets beskaffenhet, matutbud, serveringstid samt i förekommande fall om meddelade villkor för tillståndet följs. Vidare kontrolleras bland annat att förvarings- och förtäringförbuden följs, tillgången på lättdrycker samt eventuell marknadsföring. När det gäller servering av folköl så kontrolleras det på serveringsställen som enbart serverar folköl.

## Samordnad yttre tillsyn

Vid minst ett tillfälle under verksamhetsåret genomförs en så kallad samordnad tillsyn. Samverkande parter med kommunen kan variera mellan till exempel Polismyndigheten, Skatteverket, Miljöenheten och Räddningstjänsten.

## Uppföljande tillsynsbesök

Uppföljande tillsynsbesök utförs om tillsynen påvisat allvariga brister i verksamheten samt om sanktionsåtgärder har vidtagits. Uppföljningsbesöken är viktiga för att ta reda på om det är fråga om en engångsföreteelse eller om bristerna är återkommande.

## Prioritering av objekt vad gäller tillsyn

Oxelösunds kommun prioriterar sin tillsynsverksamhet utifrån en enkel riskanalysmodell där tillsynsobjekten delas in i fyra olika kategorier. Detta görs för att utnyttja kommunens resurser på området så effektivt som möjligt och för att arbetet ska få så stor effekt som möjligt där effekten bäst behövs.

Datum  
2022-11-10

#### *Mycket hög prioritet*

De tillståndshavare som har tillstånd för servering till allmänheten och med ett återkommande nöjesutbud för unga eller vuxna eller har haft allvarliga och/eller återkommande brister. Något av följande kriterier ska vara uppfyllda:

- Nöjesrestaurang/disco/pub med låg matförsäljning och hög alkoholförsäljning
- Återkommande störningar
- Återkommande brister och förseelser enligt alkohollagen
- Tillståndshavaren har meddelats varning
- Serveringstider efter kl. 01.00

#### *Hög prioritet*

De tillståndshavare som har tillstånd till allmänheten eller har haft mindre allvarliga brister. Något av följande kriterier ska vara uppfyllda:

- Serveringsstället vänder sig till unga vuxna
- Tillfälliga serveringstillstånd till allmänheten
- Matrestaurang med hög alkoholförsäljning
- Nöjesutbud förekommer tillfälligt eller under viss period
- Brister av mindre allvarlig karaktär har förekommit under den senaste treårsperioden

#### *Låg prioritet*

De tillståndsinnehavare som vänder sig till slutna sällskap, föreningar som återkommande ansöker om serveringstillstånd till slutet sällskap, lunchrestauranger eller restauranger med serveringstillstånd till allmänheten med hög kostnadsbild där familjer och äldre gäster är huvudsakliga besökare. Något av följande kriterier ska vara uppfyllda:

- Låg försäljning
- Inget nöjesutbud
- Inga kända störningar

#### *Mycket låg prioritet*

De tillståndshavare som endast vänder sig till ett slutet sällskap och där inga ordningsstörningar är kända.

Oxelösunds kommun ska varje år kategorisera tillståndshavarna enligt ovanstående riskbedömning. Kategoriseringen utgör underlag för detaljplanering av tillsynsarbetet. Kategoriseringen kan komma att ändras under innevarande verksamhetsår om till exempel brister uppmärksammas på ett mindre prioriterat serveringsställe.

Datum  
2022-11-10

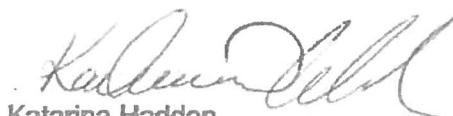
## Övergripande målformulering för 2023

Oxelösunds kommun följer noga händelseutvecklingen med anledning av den rådande pandemin som vi har i samhället idag. Vi gör riskbedömningar hur arbetet fortskrider med att förebygga smittspridning i samhället, och ser till att våra tillståndshavare medverkar till att följa Folkhälsomyndighetens rekommendationer. Under förutsättning att smittspridningen minskar kommer målformuleringen för 2023 att bestå av följande punkter:

- Minst ett tillsynsbesök hos samtliga tillståndshavare i Oxelösunds kommun
- Genomförande av så kallad Krögarträff om behov finns
- Minst ett utbildningstillfälle vad gäller "Ansvarsfull alkoholservice"
- Löpande och kvalitativ inre tillsyn
- Samverkan med andra myndigheter
- Kompetensutveckling

## Uppföljning av tillsynsplanen

Uppföljning av tillsynsplan sker kontinuerligt, dvs Vård- och omsorgsnämnden får löpande rapporter om alla tillsynsbesök och tillsynsärende som startats.



Katarina Haddon  
Förvaltningschef



Marie Johannesson  
Alkoholinspektör







Datum  
2022-12-06

Dnr  
VON.2022.61

OXL2  
621  
v 1.0  
2007-  
03-13

Social- och omsorgsförvaltningen  
Lena Lundin  
0155-385 04

Vård- och omsorgsnämnden

## Revidering av riktlinjer för ekonomiskt bistånd

### 1. Social- och omsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och antar Social- och omsorgsförvaltningens förslag till revidering av riktlinjer för ekonomiskt bistånd.

### 2. Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämnden är ansvarig nämnd för ekonomiskt bistånd. Ekonomiskt bistånd, som även kallas försörjningsstöd, ska vara ett komplement till socialförsäkringarna. Det ekonomiska biståndet ska ge hjälp när de generella stödformerna inte är tillräckliga eller inte kan lämnas. Ekonomiskt bistånd har som uppgift att träda in tillfälligt vid korta perioder av försörjningsproblem.

Riktlinjen är en vägledning och anvisningar för arbetet med ekonomiskt bistånd enligt socialtjänstlagen. Riktlinjen är ett komplement till Socialtjänstlagen, Socialstyrelsens Allmänna råd om ekonomiskt bistånd (SOSFS 2013:1) och Ekonomiskt bistånd – handbok för socialtjänsten.

Syftet med riktlinjerna är att principen om likabehandling följs när det gäller såväl bidragsnivå, förutsättningar för ekonomiskt bistånd samt åtgärder för att sökande ska få en egen försörjning.

Riktlinjerna har nu omarbetats för att vara tydligare, svara upp mot aktuella områden samt att barnperspektivet beaktats i större omfattning än tidigare.

#### **Beslutsunderlag**

Riktlinjer för ekonomiskt bistånd

Katarina Haddon  
Förvaltningschef

Lena Lundin  
Enhetschef

#### **Beslut till:**

Förvaltningschef (FK)  
Enhetschef (FK)



Oxelösund

# Riktlinjer för Ekonomiskt Bistånd



<b>Dokumenttyp</b> Riktlinje	<b>Fastställd av</b> Vård- och omsorgsnämnden	<b>Beslutsdatum</b> 2022-12-14	<b>Reviderat</b>
<b>Dokumentansvarig</b> Enhetschef Försörjningsstöd	<b>Förvaring</b> Castor / G	<b>Dnr</b> VON.2022.61	
<b>Dokumentinformation</b> Ersätter riktlinjer antagna av Vård- och omsorgsnämnden 2019-09-24			

## Innehåll

<b>1. Inledning.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Utgångspunkter.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Ansvarfördelning mellan kommuner.....</b>	<b>4</b>
<b>4. Barnperspektivet vid ansökan om försörjningsstöd och ekonomiskt bistånd för livsföring i övrigt.....</b>	<b>5</b>
<b>5. Ekonomiskt bistånd.....</b>	<b>5</b>
<b>6. Boende.....</b>	<b>5</b>
6.1 Uppmaning till bostadsbyte.....	5
6.2 Bostadsrätt/egen fastighet.....	6
6.3 Hushållsgemenskap med bostadsinnehavaren.....	6
6.4 Ungdom som avslutat skolgång men inte tidigare betalat hyresdel till föräldrarna	6
6.5 Ungdom/vuxet barn som tidigare betalt hyresdel till föräldrarna.....	6
6.6 Ungdom under 21 år utan egna inkomster som tecknat hyresavtal.....	6
6.7 Övriga boendeformer.....	7
6.8 Boendekostnad under fängelsevistelse.....	7
6.9 Hemförsäkring.....	7
<b>7. Resekostnader.....</b>	<b>7</b>
7.1 Arbetsresor och resor till och från sysselsättning.....	7
7.2 Rekreativresor.....	8
7.3 Övriga resor.....	8
7.4 Återföreningsresor.....	8
7.5 Umgängesresor.....	8
7.6 Innehav av fordon.....	8
<b>8. Livsföring i övrigt.....</b>	<b>9</b>
8.1 Motion/Fysisk aktivitet på recept.....	9
8.2 Kläder och skor utöver norm.....	9
8.2.1 Arbetskläder.....	9
8.3 Kostnader för hjälpmedel och förbrukningsmaterial från hälso- och sjukvård	9
8.4 Hemutrustning.....	9
8.4.1 Spädbarnsutrustning.....	9
8.5 Flyttkostnad.....	10
8.5.1 Magasineringkostnad.....	10
8.6 Digitalt verktyg.....	10
8.7 Bredband.....	10
8.8 Identitetshandling.....	10
8.9 Specialkost.....	10
8.10 Underhållsstöd.....	10
8.11 Medborgarskap och stämpelavgifter.....	10
8.12 Rättshjälp.....	11

8.13 Begravningskostnader.....	11
<b>9. Tandvård.....</b>	<b>11</b>
9.1 Nödvändig tandvård.....	11
9.2 Akut tandvård.....	12
<b>10. Glasögon.....</b>	<b>12</b>
<b>11. Skulder.....</b>	<b>12</b>
11.1 Hyresskuld.....	12
11.2 Elskuld.....	13
<b>12. Rådru... ..</b>	<b>13</b>
<b>13. Jobbstimulans.....</b>	<b>13</b>
<b>14. Kompetenshöjande sysselsättning.....</b>	<b>14</b>

## **1. Inledning**

Riktlinjen är ett komplement till Socialtjänstlagen, Socialstyrelsens Allmänna råd om ekonomiskt bistånd (SOSFS 2013:1) och Ekonomiskt bistånd – handbok för socialtjänsten (SOSFS 2021). Ekonomiskt bistånd kallas även försörjningsstöd.

Social- och omsorgsnämnden är ansvarig nämnd för ekonomiskt bistånd enligt gällande delegationsordning antagen av Social- och omsorgsnämnden.

Det ekonomiska biståndet utgår efter en individuell behovsprövning. Det är ett komplement till eventuella inkomster och ekonomiska förmåner och utgör samhällets sista skyddsnät för personer med försörjningsproblem.

Syftet med riktlinjerna är att principen om likabehandling följs när det gäller såväl biståndsnivå, förutsättningar för ekonomiskt bistånd och åtgärder för att sökande ska få en egen försörjning. När det finns anledning att frångå riktlinjerna ska detta särskilt motiveras och dokumenteras i beslutsunderlag.

## **2. Utgångspunkter**

Socialtjänstlagen utgår från att var och en har ett eget ansvar för sin livsföring och efter förmåga bidrar till sin egen försörjning. Ekonomiskt bistånd utgör det yttersta skyddsnätet när den enskilde inte kan försörja sig på annat sätt. Grunden är därför att den enskilde ska klara sin försörjning på egen hand genom till exempel förvärvsarbete, studier med studiestöd eller annan inkomstbringande syssla.

Utgångspunkten är att sätta individens förmågor i fokus, samt att människor både vill och kan ta ansvar för sin egen försörjning. Verksamhetens främsta uppgift blir därför att genom aktiva insatser och genom motivations- och förändringsarbete skapa förutsättningar för den enskilde att ta detta ansvar.

## **3. Ansvarfördelning mellan kommuner**

Enligt bestämmelserna i Socialtjänstlagen (SoL) ansvarar bosättningskommunen för stöd- och hjälpinsatser – oavsett om den sökande vistas i bosättningskommunen eller tillfälligt i en annan kommun. Det är endast i akuta situationer som vistelsekommunen har det yttersta ansvaret för stöd och hjälp enligt SoL. Med bosättningskommun avses den kommun där den sökande är stadigvarande bosatt eller en annan kommun om den sökande har starkast anknytning till den kommunen.

## 4. Barnperspektivet vid ansökan om försörjningsstöd och ekonomiskt bistånd för livsföring i övrigt

Sedan den 1 januari 2020 är barnkonventionen svensk lag. Det innebär bland annat att barns bästa ska vara utrett och motiverat i beslutsunderlag samt att beslut ska vara grundade i barnrätten.

I dokumentationen ska det framgå hur barnets behov beaktats, vilka överväganden som gjorts och hur dessa påverkar beslutet. En bedömning av barnets bästa ska dokumenteras både vid positiva och negativa beslut.

I samband med ansökan om skulder avseende el- och hyresskulder ska en barnkonsekvensanalys upprättas.

För verksamheten innebär detta att:

- Barnets perspektiv och behov beaktas vid bedömning av ekonomiskt bistånd.
- Hushåll som kommer i kontakt med socialtjänsten tillfrågas alltid om de har barn.
- I de bidragshushåll som bedöms ha ett långvarigt behov av ekonomiskt bistånd, ska barnets behov särskilt uppmärksammas och beaktas.
- Systematisk samverkan med andra verksamheter sker för att tillgodose barnets bästa.
- Barnrättslagen inte har företräde framför annan lag.

## 5. Ekonomiskt bistånd

Ekonomiskt bistånd är uppdelat i två delar, en riksnorm som avser mat, kläder mm. och en del som avser skäliga kostnader för ett antal andra regelbundna återkommande behov så som hyra, el mm.

Regeringen fastställer årligen nivån på riksnormen.

## 6. Boende

Vad som kan anses vara en skälig boendekostnad motsvarar vad en låginkomsttagare på orten har råd att bekosta. För att hitta stöd för vad som är en rimlig boendekostnad kan man jämföra med försäkringskassans riktlinjer för godkända hyresnivåer samt hyresvärdars snitthyror på orten.

### 6.1 Uppmaning till bostadsbyte

Om hyran ej anses vara skälig så kan kommunen i form av rådrum kräva att den enskilde byter till bostad med lägre kostnad/hyra. För mer information om rådrum, se under rubriken rådrum punkt 12.

## 6.2 Bostadsrätt/egen fastighet

Bostadsrätten utgör ett förmögenhetsvärde hos sökanden. Är behovet av försörjningsstöd långvarigt ska sökanden ges rådrom om högst sex månader att avyttra bostaden.

Vid beräkning av den faktiska boendekostnaden för en bostadsrättslägenhet beaktas månadsavgiften, uppvärmningskostnaden och räntekostnaden för de lån som tagits för inköp och underhåll eller liknande av lägenheten. Kostnad för amortering tas ej med som utgift. Sökanden ska i första hand hänvisas till kontakt med sin bank för att undersöka möjligheten till amorteringsfri tid. Det ska även beaktas om den enskilde har rätt till skattejämkning för räntekostnaden.

I vissa ärenden kan det hända att den sökande inte äger hela bostadsrätten själv och att den andra ägaren inte vill gå med på en försäljning. Enligt 6 § lagen om samäganderätt kan den sökande då begära hos tingsrätten att hela egendomen ska bjudas ut till försäljning på offentlig auktion för delägarnas gemensamma räkning. Skuldebrev till privatperson likställs med skuldebrev till bank.

Vid bedömning om huruvida en fastighet utgör en realiserbar tillgång eller inte ska hänsyn tas till att den sökande behöver betala vinstskatt (30 %).

## 6.3 Hushållsgemenskap med bostadsinnehavaren

Nämnden bör vid beräkningen av den faktiska boendekostnaden beakta hur många som disponerar boendet och lever i en hushållsgemenskap med bostadsinnehavaren även utan att leva under äktenskapslikande förhållanden. De gemensamma hushållskostnaderna delas i regel på antalet folkbokförda på adressen.

## 6.4 Ungdom som avslutat skolgång men inte tidigare betalat hyresdel till föräldrarna

Huvudregeln är att bistånd till hyresdel inte ska beviljas. Undantag görs när den unge är medlem i en familj som har försörjningsstöd eller som annars skulle bli i behov av det, vilket kan bli aktuellt på grund av att förälders bostadsbidrag minskar eller dras in. För räknesätt se handboken för Socialtjänsten (SOSFS 2021) .

## 6.5 Ungdom/vuxet barn som tidigare betalt hyresdel till föräldrarna

Ekonomiskt bistånd till hyresdel kan beviljas om den sökande betalat del av hyra i minst tre månader även innan ansökningsperioden. Hyresdel räknas ut enligt Riksförsäkringsverkets beräkningssätt.

## 6.6 Ungdom under 21 år utan egna inkomster som tecknat hyresavtal

Huvudregeln är att bistånd till boendekostnad inte beviljas om hyresavtalet tecknas under period då den sökande saknar inkomst och möjlighet att själv betala hyran. Undantag från huvudregeln kan göras om det föreligger starka sociala skäl till flytt, en särskild boendeutredning ska då genomföras. Vad som menas med starka sociala skäl kan till exempel vara att personen utsätts för våld.

## 6.7 Övriga boendeformer

Bistånd till övriga boendeformer ska prövas mycket restriktivt och beviljas endast om den sökande har mycket stora svårigheter att få annat boende, alla möjligheter är undersökta och uttömda och socialtjänsten inte kan erbjuda något alternativ. Med detta menas personer som av flera skäl inte kan lösa sin situation på annat sätt exempelvis, sjukdomtillsånd i kombination med skulder och långvarigt sökande av bostad och är i behov av akut boende för att undvika en akut nödsituation.

## 6.8 Boendekostnad under fängelsevistelse

Häktade och personer som avtjänar en faktisk strafftid på högst sex månader kan ges ekonomiskt bistånd till den faktiska boendekostnaden under hela häktningstiden respektive strafftiden, om de annars riskerar att bli bostadslösa och om rätt till ekonomiskt bistånd föreligger. En person som är häktad eller avtjänar ett fängelsestraff kan alltså inte få sin hyra betald i mer än 6 månader. Överstiger den faktiska strafftiden 6 månader ska hyreskostnad avslås (Se Ekonomiskt bistånd – handbok Socialtjänsten 2021 s.111.).

## 6.9 Hemförsäkring

Bistånd utgår endast till grund- eller basförsäkring, om inte särskilda skäl föreligger. Ett sådant skäl kan vara att det finns utrustning i hemmet så som vårdutrustning som är nödvändig för att uppnå skälig levnadsnivå som kräver högre försäkring. Bistånd beviljas endast månadsvis. Om underlag från försäkringsbolaget inte specificerar vad kostnad för bas/grund försäkring kostar kan bistånd beviljas om 90 kronor per hushåll.

# 7. Resekostnader

## 7.1 Arbetsresor och resor till och från sysselsättning

Arbetsresor beviljas endast om den sökande är tvingad (dvs ej kan cykla eller gå) och att avståndet överstiger 6 km. Om avståndet mellan sysselsättning och hemmet är mindre än 6 km enkel resa beviljas inte resekostnad om inte läkarintyg kan uppvisas som styrker att behovet inte kan tillgodoses på annat sätt. Högsta kostnad för månadskort på lokaltrafiken kan beviljas endast om lågtrafikkort inte fungerar för att sökanden ska kunna följa sin planering.

Om det inte finns allmänna kommunikationsmedel kan arbetsresor med egen bil kan ersättas med milkostnaderna enligt kommunalskattelagens schablon, vilket täcker kostnaden för underhåll och reparationer samt övrigt slitage på bilen. Detta enbart om det är enda möjliga alternativet.

## 7.2 Rekreationsresor

Huvudprincipen är att bistånd till rekreationsresor inte beviljas. Behovet av rekreation kan tillgodoses genom posten lek och fritidsnorm.



### 7.3 Övriga resor

Enskilda resor kan beviljas vid särskilda skäl upp till en motsvarande kostnad av busskort för lokaltrafik. Enkel resväg ska överstiga 6 km för att busskort ska beviljas om inte särskilda skäl föreligger. Detta kan till exempel vara resa för jobbintervju i annan kommun.

### 7.4 Återföreningsresor

Bistånd beviljas inte till kostnader för återföreningsresor. Den enskilde informeras om möjligheten att ansöka hos Röda Korset som ibland kan bevilja resebidrag till familjemedlemmars resa till Sverige.

### 7.5 Umgängesresor

Nämnden kan bevilja ekonomiskt bistånd till skäligen kostnader för att ett barn ska kunna umgås med sin förälder som barnet inte bor med. Båda föräldrarna har gemensamt ansvar för att barnets behov av umgänge tillgodoses och ska ta del av kostnaderna efter ekonomisk förmåga. Huvudansvaret för resekostnaden ligger på umgängesföräldern. Avgörande för vad som bör vara skälig kostnad för resor och hur ofta bistånd bör ges till kostnader för umgänge ska anpassas till vad en familj i allmänhet har råd med i kommunen samt vara billigaste resealternativet. I normalfallet godtas två helger per månad, fyra resor tur och retur. Kostnad för uppehälle enligt full riksnorm beviljas för max sex dygn i månaden (2x3 dygn) samt två veckor på sommaren. För umgänge fler dagar än 6 dagar per månad ska detta regleras via underhållsstödet. För att beviljas denna kostnad skall boendeförälder skriftligt intyga att umgänge sker om det inte finns reglerat i dom.

Förutom reskostnader kan även andra kostnader som är nödvändiga för att umgänget ska kunna komma till stånd ingå i biståndet, t.ex. kostnader för logi. (Se Ekonomiskt bistånd – handbok för socialtjänsten s.130).

### 7.6 Innehav av fordon

I regel godtas ej innehav av fordon om inte särskilda behov av innehav bedöms utifrån Socialstyrelsens riktlinjer. Hur tillvida ett fordon är en realiserbar tillgång och om den ska avyttras eller inte beslutas i enlighet med deligationsordning.

Om ett hushåll äger en bil som inte är nödvändig att hushållet ska avyttra ersätts inte de kostnader som medföljer med att äga en bil som skatt och försäkring. Samt att bilen kan krävas att avyttras vid senare tillfälle om sökanden ansöker om extra utgifter så som glasögon eller tandvård som kan täckas av bilens värde.

Om ett fordon ska avyttras ska skäligt rådrum ges genom beslut.

## 8. Livsföring i övrigt

### 8.1 Motion/Fysisk aktivitet på recept

Även om läkarintyg styrker behov av fysisk aktivitet ska bistånd till detta avslås med hänvisning till fritidsnormen. Om det föreligger särskilda behov av en särskild fysisk aktivitet som styrks med ett läkarintyg och inte täcks av fritidsnormen kan mellanskillnaden beviljas.

### 8.2 Kläder och skor utöver norm

Bidrag utöver norm till kläder och skor beviljas inte, om det inte finns starka medicinska eller andra tungt vägande skäl. Här avses engångskostnader för specialbeställda kläder eller skor som inte täcks av handikappersättning. Alla normala utgifter för kläder och skor ingår i normen. Behovet ska styrkas med ett intyg från sjukvården.

#### 8.2.1 Arbetskläder

Arbetskläder ingår inte i norm utan är arbetsgivarens ansvar.

### 8.3 Kostnader för hjälpmedel och förbrukningsmaterial från hälso- och sjukvård

Kostnader för hjälpmedel och förbrukningsmaterial som förskrivits av behörig hälso- och sjukvårdspersonal kan ersättas efter individuell bedömning. Ortopedtekniska skor är ett hjälpmedel, men med undantag för att användningsområdet inte är begränsat till medicinsk behandling. Användningsområdet motsvarar i hög grad det för vanliga skor. Kostnader för ortopedtekniska skor överstiger generellt sätt inte kostnaden för ett par vanliga skor. Därmed täcks denna utgift av riksnormen.

### 8.4 Hemutrustning

Nämnden kan ge ekonomiskt bistånd till den hemutrustning som krävs för att ett hem ska kunna fungera. Med hemutrustning avses exempelvis sådan utrustning som behövs för matlagning, umgänge, sömn, förvaring, rengöring och rekreation. Den individuella behovsprövningen avgör om bistånd ska beviljas och till vad. Nämnden kan ge ekonomiskt bistånd till inköp för att ersätta hemutrustning som behöver bytas ut, reparation av hemutrustning eller inköp av kompletterande hemutrustning.

I regel genomförs hembesök i samband med utredning om rätt till bistånd för hemutrustning.

Vid ansökan om ekonomiskt bistånd till hemutrustning ska hyreskontrakt samt betald/tecknad hemförsäkring uppvisas. (Se bilaga 1 för komplett lista).

#### 8.4.1 Spädbarnsutrustning

Spädbarnsutrustning kan beviljas i samband med födsel av barn.

Halv summa kan beviljas innan barnet föds och resterande efter barnets födelse. Bistånd beviljas enligt bilaga 1.

## 8.5 Flyttkostnad

Utgångspunkten är att de flesta människor själva organiserar sin flytt och bistånd utgår inte till flyttkostnad.

För att bistånd till flyttkostnader ska kunna beviljas krävs att flytten är nödvändig för att sökanden ska kunna uppnå skälig levnadsnivå och att behovet inte kan tillgodoses på annat sätt utifrån sociala, ekonomiska och hälsorelaterade skäl.

### 8.5.1 Magasineringskostnad

Magasineringskostnader kan beviljas om värdet av bohaget inte understiger värdet för vad sökande kan beviljas i bistånd till hemutrustning. Sådan kostnad kan beviljas under tid för vård på behandlingshem, vid vräkning eller vid fängelsevistelse. I bedömningen om sökande är berättigad till bistånd ska hänsyn tas till sökandes möjlighet att erhålla nytt boende inom snar framtid. Magasineringskostnad får beviljas under högst 6 månader. Hyreskontraktet ska sökande själv stå för.

## 8.6 Digitalt verktyg

Bedömning av behovet av digitalt verktyg som dator ska göras restriktivt och utgår från om den sökande blir självförsörjande inom 3 månader. I de fall då självförsörjning bedöms inträffa inom 3 månader beviljas inte kostnader för digitalt verktyg. (Se bilaga 1 för kostnadskalkyl)

## 8.7 Bredband

Kostnader för bredband beviljas upp till 0,6 % av gällande prisbasbelopp.

## 8.8 Identitetshandling

Vid saknad av giltig identitetshandling såsom ID-kort eller pass kan detta beviljas till billigaste möjliga alternativ. Kostnad för främlingspass liksom kostnad för id-handling till barn under 13 år beviljas inte.

## 8.9 Specialkost

Fram till 2019 beräknade Konsumentverket merkostnader för specialkost. Numera beräknas endast kostnader för normalkost.

## 8.10 Underhållsstöd

Underhållsstöd är inte en godtagbar utgift vid beräkning av ekonomiskt bistånd. Den sökande ska ansöka om anstånd hos Försäkringskassan med anledning av att denne saknar inkomster.

## 8.11 Medborgarskap och stämpelavgifter

Utifrån gällande rättspraxis beviljas inte kostnader som uppstår i samband med ansökan om svenskt medborgarskap. Huvudregeln är att bistånd till stämpelavgifter inte ska beviljas.

## 8.12 Rättshjälp

Huvudregeln är att man i första hand ska utnyttja rättsskyddet i hemförsäkring. Rättsskyddsförsäkring ingår automatiskt i alla svenska hem- och villaförsäkringar. Om den sökande har beviljats rättshjälp där avgiften beräknats utifrån försörjningsstödsnormen kan ekonomiskt bistånd beviljas till rättshjälpsavgift. Se Socialstyrelsens handbok.

## 8.13 Begravningskostnader

När dödsboet saknar ekonomiska tillgångar kan ekonomiskt bistånd till begravningskostnader beviljas om behovet ej tillgodoses på annat sätt (exempelvis när försäkringar finns). Underhållsskyldiga föräldrar ska svara för begravningskostnader för avlidet barn. Begravningskostnader går före alla andra kostnader som kan belasta dödsboet, till exempel obetald hyra, hushållsel eller telefon. Begravningskostnader beviljas med max 50% av basbelopp vilket avser begravning i Sverige, enklare förtäring, gravsten, blommor med mera. Kostnader utöver, för att avveckla dödsboet kan beviljas om särskilda skäl föreligger maximalt 15% av gällande prisbasbelopp. Socialtjänsten kan godkänna kostnader som uppkommer vid begravning av familjemedlem till personer som löpande uppbär försörjningsstöd. Kostnader som kan godkännas är begravningskläder och resor till begravning. Utgångspunkten ska vara vad en låginkomsttagare på orten kan kosta på sig, billigaste färdstättet ska nyttjas.

# 9. Tandvård

## 9.1 Nödvändig tandvård

Socialstyrelsens begrepp "nödvändig tandvård" är vad tandläkare benämner utvidgad, akut tandvård. Med utvidgad akut tandvård menas sådan tandvård som inom en kort tid kan komma att bli akut och därför måste åtgärdas. Ekonomiskt bistånd kan beviljas till nödvändig tandvård som inte kan vänta tills sökande har en egen försörjning och själv kan betala. Nödvändig tandvård kan beviljas om personen har varit aktuell för ekonomiskt bistånd under minst 6 månader i följd. Beslut fattas enligt delegationsordning.

Förutom rent medicinska aspekter bör socialtjänsten beakta de sociala konsekvenserna som kan uppstå vid utebliven tandvård. Därav kan upp till 3 besök för sjukdomsbehandlande åtgärd hos tandhygienist beviljas då detta kan anses nödvändigt för att uppnå skälig levnadsnivå. Nämnden beviljar inte mer än 3 sådana tillfällen per kostnadsförslag och behandlingsperiod.

Bistånd till uteblivet besök beviljas inte. Tandvård som utförts före ansökan prövas restriktivt men kan beviljas om grund för beviljande hade förelagat om sökande lämnat in sin ansökan innan utförandet av tandvården. Annars ska sådan tandvård betraktas som en skuld.

Vid beviljat bistånd för tandvårdskostnader betalas fakturan direkt till fordringsägaren. Beviljat bistånd utbetalas endast under förutsättning att rätt till bistånd föreligger vid betalningstillfället. Kostnader för tandvårdsförsäkring beviljas inte.

## 9.2 Akut tandvård

Bistånd till akut tandvård kan beviljas även om sökanden inte varit aktuell för ekonomiskt bistånd under 6 månader i följd. Akut tandvård är behandling som behöver göras genast på grund av smärta, inflammation eller annat betydande obehag. Vid akut tandvård ska kontakt med handläggare ske innan utförd tandvård. Tandvårdskostnader kan beviljas mot uppvisande av underlag som styrker akut behov.

## 10. Glasögon

En förutsättning för att ha rätt till bistånd för glasögon är att sökanden har haft ekonomiskt bistånd under en sammanhängande period på minst 3 månader. Den sökande ska uppvisa kostnadsförslag/intyg som styrker behovet av glasögon och vad som ingår i begärt pris. Bistånd till glasögon ska beviljas till billigaste möjliga alternativ.

Kostnader som avser extra tilläggsbehandlingar så som tunnare glas, antireflex eller tilläggförsäkringar beviljas inte då det inte anses nödvändigt för att uppnå en skälig levnadsnivå.

Vid glasögon till barn och ungdomar upp till 19 år ska bidrag till glasögon sökas hos region Sörmland varav denna del avslås vid utredning.

## 11. Skulder

Ekonomiskt bistånd beviljas i regel ej till skulder.

Under särskilda omständigheter kan hyres- och el skulder beviljas, i vissa fall mot återkrav, om det är enda möjligheten att inte bli hemlös eller få sin el avstängd. En särskild utredning görs vid ansökan om hyres- eller elskuld och beslutas enligt gällande delegationsordning.

### 11.1 Hyresskuld

Vid uppkommen hyresskuld ska i första hand sökanden försöka göra upp en avbetalningsplan med sin hyresvärd. Avser hyresskulden en bostad som sökanden själv valt att lämna är behovet att anses vara tillgodosett genom bostadsbytet.

Om sökandens boende inte kan tillgodoses på annat sätt och denne saknar egna medel eller har haft för lite egna medel för att betala boendekostnaden kan bistånd till skuld för skäliga boendekostnader beviljas. Socialtjänsten ska ta särskild social hänsyn när det gäller barnfamiljer och personer med funktionshinder.

För barnfamiljer bör bistånd erbjudas i någon form, men detta innebär inte alltid att boendeskuld betalas. Då vräkning verkställs kan i vissa fall kostnad för akut boende ersättas till barnfamiljer då samtliga andra alternativ är uttömda. Socialtjänsten ska alltid utreda sökandens möjligheter att återbetala utgivet bistånd när det handlar om ett tillfälligt hjälpbehov.

För personer utan försörjningshinder kan ekonomiskt bistånd till hyresskuld i undantagsfall utgå men beaktas ska då om personen kan betala tillbaka skulden till nämnden och därmed beviljas mot återkrav om möjligt. Detta beviljas endast om det föreligger särskilda skäl som till exempel att en självförsörjande person med ett mindre överskott fått oförutsedda utgifter och därmed hamnat i en skuld. Det ska vara ett tillfälligt behov för att undvika en akut nödsituation.

## 11.2 Elskuld

Vad gäller skuld som uppkommit avseende elräkning ska i första hand en avbetalningsplan med kraftbolaget upprättas av sökanden.

Personer utan egentliga försörjningshinder ska bedömas på samma sätt som vid en hyresskuld.

## 12. Rådrom

Beslut om rådrom är ett förvaltningsrättsligt beslut som kan överklagas. Beslut om rådrom kan exempelvis förekomma om sökandes hyresnivå överstiger skälig bostadskostnad eller om sökande har realiserbara och avyttringsbara tillgångar.

Om behovet av försörjningsstöd beräknas överstiga 3 månader kan beslut om rådrom fattas. Sökanden ska ges ett rådrom som är tidsbestämt från den tidpunkt då sökande fick information om nämndens bedömning. Beslut om rådrom kan exempelvis handla om skälig tid att avyttra tillgång eller minska utgifter. Rådrom fattas enligt delegationsordning.

## 13. Jobbstimulans

I regel beaktas all inkomst vid prövningen av ekonomiskt bistånd men jobbstimulansen innebär att det ska göras undantag från denna princip. Jobbstimulans gäller för alla som fått försörjningsstöd under minst sex månader i följd och får eller har arbete. Den är utformad som en särskild beräkningsregel som innebär att 25 % av nettoinkomst av anställning under vissa förhållanden inte ska beaktas vid prövningen av ekonomiskt bistånd. Beslutet gäller under 24 månader, därefter måste kriterierna uppfyllas på nytt.

Att beakta är att sökande kan ha rätt till jobbstimulans från tidigare kommun eller tidigare insats.

## **14. Kompetenshöjande sysselsättning**

Enligt 4 kap 4 § SoL får socialtjänsten begära att den som uppbär försörjningsstöd under viss tid ska delta i praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet, om den enskilde inte har kunnat beredas någon lämplig arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Även studenter som under ferieuppehåll är i behov av försörjningsstöd kan hänvisas till sådan sysselsättning. Om den sökande utan godtagbart skäl avböjer att delta i eller uteblir från sådan verksamhet kan fortsatt försörjningsstöd vägras eller nedsättas.



**Äldreomsorgsförvaltningen**  
Kristina Tercero

## Uppföljning av Samhalls uppdrag – insats städ inom hemtjänsten

### 1. Äldreomsorgsförvaltningens förslag till beslut

1. Äldreomsorgsförvaltningen föreslår Vård- och omsorgsnämnden att förlänga avtalet med Samhall gällande städ med en period av ett år (januari 2023 – januari 2024) för att utreda utförandet av insatsen städ inom hemtjänsten ur ett längre perspektiv.

### 2. Sammanfattning

Äldreomsorgsförvaltningen upphandlade år 2019 serviceinsatser inom hemtjänsten av Samhall. Insatserna som förvaltningen har upphandlat är städ och inköp. Ordinarie avtalstid har löpt ut varför förvaltningen har förlängt avtalet med Samhall. Förlängningen för städ och inköp avser ett år framåt och gäller till och med 16 januari 2023. Med anledning av att avtalet med Samhall löper ut har förvaltningen sett över hur serviceinsatserna städ och inköp ska genomföras i framtiden.

Vid Vård- och omsorgsnämndens sammanträde 22-05-24 presenterade förvaltningen ett förslag avseende insatsen städ som innebar att en upphandling skulle genomföras av städ inom hemtjänsten men med en avtalstid på ett år. Detta för att kunna utreda vad den nya rollen fast omsorgskontakt skulle kunna innebära inom hemtjänsten.

Vård- och omsorgsnämnden fattade beslut enligt ovanstående och förvaltningen fick således i uppdrag att påbörja upphandling av städ, vilket skett under hösten 2022.

Konstateras kan dock att upphandling på så kort tid som ett år inte är attraktivt för privata aktörer då det är svårt att bemanna upp och planera verksamheten ur ett lönsamhetsperspektiv.



### 3. Ärendet

Vid Vård- och omsorgsnämndens sammanträde 22-05-24 fattade nämnden beslut om att upphandla insatsen städ under en period av ett år from januari 2023.

Med stöd från upphandlingsansvarig i kommunen har äldreomsorgsförvaltningen under hösten 2022 genomfört ett upphandlingsförfarande avseende städ inom hemtjänsten med en tidsperiod av ett år. Förfrågningsunderlag sändes ut till tre privata aktörer. Några formella anbud inkom ej utan i frågeunderlagen framkom att två av tre aktörer inte var intresserade av uppdraget om det inte gick att genomföra enligt lagen (2013:311) om valfrihetssystem (LOV). Den tredje aktören uppvisade ett svagt intresse.

Konstateras kan således att upphandling på så kort tid som ett år inte är attraktivt för privata aktörer då det är svårt att bemanna upp och planera verksamheten ur ett lönsamhetsperspektiv.

Äldreomsorgsförvaltningen har utefter ovanstående fört en dialog med kommunens upphandlingsansvarig om möjligheten att förlänga nuvarande avtal med Samhall. Genom att förlänga avtalet med Samhall med omfattningen av ytterligare ett år så ges förvaltningen även förutsättning att utreda vad rollen som fast omsorgskontakt kan innebära framöver inom hemtjänsten. Vidare ges även äldreomsorgsförvaltningen möjlighet att utreda framtida serviceinsatser ur ett längre perspektiv.

### 4. Konsekvenser av framtaget förslag till beslut

#### 4.1 Ekonomi

Förslaget innebär ingen ytterligare kostnad för verksamheten. Kostnaden för insatsen städ fortlöper enligt tidigare.

#### 4.2 Brukare

Förslaget påverkar inte brukaren i dagsläget. Insatsen städ utförs fortsatt av Samhall enligt tidigare planering.

#### 4.3 Personal/arbetsmiljö

Förslaget påverkar inte omsorgspersonalen eller dess arbetsmiljö. Insatsen städ utförs fortsatt av Samhall under ett år. Däremot kan eventuellt kommande förändringar efter det påverka omsorgspersonalen och deras arbetsmiljö vilket i så fall måste utredas vidare.

## 5. Förvaltningens ståndpunkt/motivering till föreslaget beslut

Med stöd av ovanstående föreslår således äldreomsorgsförvaltningen för Vård- och omsorgsnämnden att besluta om att insatsen städ inom hemtjänsten fortsatt utförs av Samhall under en tidsperiod av ett år (januari 2023 - januari 2024). Detta för att skapa utrymme och möjlighet för äldreomsorgsförvaltningen att fortsätta utreda hur serviceinsatser inom hemtjänsten skall utföras framledes.

Kristina Tercero  
Förvaltningschef  
Äldreomsorgsförvaltningen

Beslut till:

FC  
VC Äldreomsorg  
VC Myndighet, utveckling och verksamhetsstöd  
Ekonom



Datum  
2022-12-01

Dnr  
VON.2022.60

OXL2  
621  
v 1.0  
2007-  
03-13

Social- och omsorgsförvaltningen och  
Äldreomsorgsförvaltningen  
Alexandra Westin

Vård- och omsorgsnämnden

## Revidering av delegations- och verkställighetsordning

### 1. Social- och omsorgsförvaltningens och äldreomsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden fastställer reviderad delegations- och verkställighetsordning för vård- och omsorgsnämnden.

### 2. Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämnden får uppdra åt utskott, ledamot eller anställd att besluta på nämndens vägnar (6 kap 33 § KL). Genom sin delegations- och verkställighetsordning överför vård- och omsorgsnämnden beslutanderätten för angivna ärenden till delegat som får rätt att fatta självständiga beslut. Besluten ska redovisas till vård- och omsorgsnämnden.

Social- och omsorgsförvaltningens förslag på ändringar:

- Benämningen rådrum inkluderas och det tydliggörs vem som är delegat.
- Delegation inom tobaks- och folkölsområdet stryks då ansvaret för dessa frågor hänförs miljö- och samhällsbyggnadsnämnden.
- Yttrande till allmän domstol i brottmål: paragrafen har tagits bort ur Brottsbalken.
- Byte av namn på lagar (Lagen om Personnamn och Spellagen)

Äldreomsorgsförvaltningens nya organisation innebär bland annat att en ny befattning och beslutsnivå införs. Den nya befattningen får benämningen verksamhetschef (VC). Som en konsekvens av detta behöver delegationsordningen uppdateras genom införande av den nya delegaten.

Tillägg eller ändringar är grönmarkerade, det som föreslås tas bort har gulmarkerats.

### Beslutsunderlag

Delegations- och verkställighetsordning för vård- och omsorgsnämnden rev 2022-12-01

Katarina Haddon / Kristina Tercero  
Förvaltningschef

Alexandra Westin  
Utvecklingsstrateg

### Beslut till:

FC (FK)



Oxelösund

## Delegations- och verkställighetsordning för vård- och omsorgsnämnden

<b>Dokumenttyp</b> Styrdokument	<b>Fastställt av</b> Vård- och omsorgsnämnden	<b>Beslutsdatum</b> 2015-03-25	<b>Reviderat</b> 2022-12-01
<b>Dokumentansvarig</b> Utvecklingsstrateg		<b>Förvaring</b> Castor	<b>Dnr</b> VON.2022.60
<b>Dokumentinformation</b> Ersätter VON 2021.29			



## Innehåll

Innehåll.....	2
1. Om delegation i allmänhet.....	4
2. Delegation och verkställighet.....	4
3. Undantag från delegation.....	4
4. Villkor för delegation och anmälan av beslut.....	4
5. Vidaredelegation.....	5
6. Övergång av delegationsrätt.....	5
7. Förkortningar.....	6
A. Delegater.....	6
B. Lagar och förordningar.....	6
8. Allmänna ärenden.....	8
Organisation.....	8
Signering.....	8
Ombud.....	8
Brådskande ärenden.....	8
Arkiv.....	8
Överklagan och omprövning av delegationsbeslut.....	9
Representation och uppvaktningar.....	9
Ekonomi.....	9
Övrigt.....	9
9. Beslut enl SoL, LVU och LVM som endast kan fattas av utskott eller nämnd.....	11
10. Vård enl LVU.....	13

11. Individ och familjeomsorg (ang överklagande, yttranden med mera se avsnitt 10).....	14
Socialtjänstlagen – SoL med mera.....	14
Vård av missbrukare enligt LVM.....	19
Föräldrabalken, FB.....	20
12. Omsorg om äldre och funktionshindrade samt hälso- och sjukvård.....	21
Socialtjänstlagen - SoL.....	21
Stöd och service till vissa funktionshindrade - LSS.....	23
Patientsäkerhetslagen.....	26
13. Offentlighets- och sekretesslag (ang överklagande, yttrande med mera se avsnitt 10).....	26
14. Alkoholagen (ang överklagande, yttrande med mera se avsnitt 10).....	27
Övrigt.....	
15. Överklagande, yttranden och anmälningar med mera till domstol, åklagare och andra myndigheter.....	29
16. Lag om tobak och liknande produkter.....	32
17. Lag om färdtjänst och Lag om riksfärdtjänst.....	33
C. GDPR.....	33

## 1. Om delegation i allmänhet

Vård- och omsorgsnämnden får uppdra åt ledamot eller anställd att besluta på nämndens vägnar (KL 6 kap § 33). Genom sin delegations- och verkställighetsordning överför Vård- och omsorgsnämnden beslutanderätten för angivna ärenden till delegat som får rätt att fatta självständiga beslut.

Delegation innebär överlåtande av en beslutsfunktion, vilket betyder att delegaten inträder i styrelsens ställe. Beslutet skall kunna överklagas, antingen genom laglighetsprövning eller förvaltningsbesvär. Även att avge yttranden innebär självständiga bedömningar, trots att yttranden normalt inte kan överklagas.

## 2. Delegation och verkställighet

Det finns ingen rak skiljelinje mellan delegationsbeslut och verkställighet. Huvudregeln är att ett delegationsbeslut kräver en självständig bedömning medan verkställighetsbeslut fattas inom ramen för de politiska besluten som ett led i den löpande driften av verksamheten.

Ett antal verkställighetsärenden som ligger i gränslandet mellan delegation och verkställighet finns med i delegations- och verkställighetsordningen och betecknas V för verkställighet. Verkställighetsbeslut behöver inte anmälas till Vård- och omsorgs- nämnden och kan heller inte överklagas.

## 3. Undantag från delegation

Av 6 kap. 34 §, Kommunallagen, följer att beslutanderätten inte får delegeras i följande ärenden:

- Ärenden som avser verksamhetens mål, inriktning, omfattning eller kvalitet.
- Framställningar eller yttranden till fullmäktige, liksom yttranden med anledning av att beslut av nämnden i dess helhet eller av fullmäktige har överklagats.
- Ärenden som rör myndighetsutövning mot enskilda, om de är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt.
- Ärenden som väckts genom medborgarförslag och som överlåts till nämnden.
- Vissa ärenden som anges i särskilda föreskrifter, se 10 kap 4–5 §§ SoL.

## 4. Villkor för delegation och anmälan av beslut

Beslut som fattas med stöd av delegation är jämställt med ett av styrelsen fattat beslut. Styrelsen kan inte ändra delegationsbeslut, men kan när som helst återta beslutanderätten. Delegaten kan också överlåta till styrelsen att besluta och måste inte alltid utnyttja sin delegationsrätt. Beslut som fattas av en tjänsteman utan delegering saknar laga verkan, det vill säga det gäller inte.

I vissa fall kan ett visst beslut i ett delegerat ärende få principiell betydelse genom ej förutsedda omständigheter. Delegationen bör i sådana fall överväga att på eget initiativ lyfta ärendet för beslut i Vård- och omsorgsnämnden.

Fattade delegationsbeslut ska anmälas till Vård- och omsorgsnämndens nästkommande sammanträde. Av anmälan ska följande framgå:

- beslutsfattare,
- beslutsdatum,
- hänvisning till den punkt i delegationsordningen beslutet stöder sig på samt
- beslutets innehåll i korthet.

## 5. Vidaredelegation

Om en nämnd uppdrar åt en förvaltningschef att fatta beslut inom nämndens verksamhetsområde får nämnden överlåta åt förvaltningschefen att i sin tur uppdrar åt annan anställd i kommunen att besluta i ärendet. Det innebär att förvaltningschefen i sin tur får delegera beslutanderätten vidare.

Förvaltningschefens beslut att vidaredelegera ska anmälas till nämnden enligt ovan. Vidaredelegerade beslut ska anmälas både till nämnden och till förvaltningschefen som delegerat beslutanderätten.

Förvaltningschefens rätt att vidaredelegera ska framgå av delegations- och verkställighetsordningen.

## 6. Övergång av delegationsrätt

Om inget annat har angivits i delegationsordningen och ställföreträdare eller vikarie inte har förordnats, övergår delegationsrätten vid förfall för delegat, till närmast högre befattning.



## 7. Förkortningar

### A. Delegater:

**AU** Vård- och omsorgsnämndens arbetsutskott

**DSO** **Dataskyddsombud**

**EC** Enhetschef

**VC** Verksamhetschef

**FCH** Förvaltningschef/socialchef

**GDPRS** **GDPR samordnare**

**Handl** Handläggare

**KC** Kommunchef

**KSO** Kommunstyrelsens ordförande

**MAS** Medicinskt ansvarig sjuksköterska

**VONO** Vård- och omsorgsnämndens ordförande

**VONOV** Vård- och omsorgsnämndens vice ordförande

### B. Lagar och förordningar

**AFL** Lag om allmän försäkring

**AL** Alkohollagen

**BrB** Brottsbalken

**FB** Föräldrabalk

**FL** Förvaltningslag

**HSL** Hälso- och sjukvårdslag

**KL** Kommunallag

**LOU** Lag om offentlig upphandling

**LSS** Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade

<b>LUL</b>	Lag med särskilda bestämmelser om unga lagöverträdare
<b>LVM</b>	Lag om vård av missbrukare i vissa fall
<b>LVU</b>	Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga
<b>OSL</b>	Offentlighets- och sekretesslag
<b>PUL</b>	Personuppgiftslag
<b>SFB</b>	Socialförsäkringsbalk
<b>SoF</b>	Socialtjänstförordningen
<b>SOSFS</b>	Socialstyrelsens föfattningssamling
<b>SoL</b>	Socialtjänstlagen
<b>TF</b>	Tryckfrihetsförordningen
<b>ÄB</b>	Ärvdabalken

## 8. Allmänna ärenden

	Ärendegrupp/ärende	Delegat	Ersättare	D / V	Lagrum och/eller kommentar
	<b>Organisation</b>				
	Nämndens övergripande organisation av verksamheterna	FCH		V	
	<b>Signering</b>				
A.1	Tecknande av avtal för Vård- och omsorgsnämnden	FCH		D	
A.2	Tecknande av avtal inom verksamhetsområdet inom befintlig budget	FCH		V	
	<b>Ombud</b>				
A.3	Befullmäktigande av ombud, med undantag för upphandlingar, att föra nämndens talan inför domstol och andra myndigheter samt vid förrättningar av skilda slag, samt mottagande av delgivningar till nämnden	FCH		D	
	<b>Brådska ärenden</b>				
A.4	Beslut på nämndens vägnar i ärenden som är så brådska att nämndens avgörande inte kan avvaktas	VONO	VONOV	D	KL 6 kap 39 §
	<b>Arkiv</b>				
A.5	Beslut om gallring av nämndens handlingar	FCH		D	AL 10 §
A.6	Fastställande av dokumenthanteringsplan	FCH		D	AL 10, 16 §

	<b>Ärendegrupp/ärende</b>	<b>Delegat</b>	<b>Ersättare</b>	<b>D / V</b>	<b>Lagrum och/eller kommentar</b>
	<b>Överklagan och omprövning av delegationsbeslut</b>				
A.7	Yttrande över överklagat delegationsbeslut	Aktuell delegat		D	
A.8	Omprövning av delegationsbeslut	Aktuell delegat		D	
	<b>Representation och uppvaktningar</b>				Kommunens Personalhandbok
A.9	500 - 4 000 kr	FCH		V	
	4 001 - 8 000 kr	KC		V	
	8 001 – 15 000 kr	KSO		D	
	<b>Ekonomi</b>				
A.10	Tilldelning av attesträtt	FCH		D	
A.11	Beslut om nedsättning av eller befrielse från avgift	FCH		D	9 kap 4 § SoL
A.12	Ansökan om externa medel (inklusive EU-medel) för projekt- och utvecklingsarbete med mera	FCH		V	
A.13	Fördelning av tilldelade investeringsmedel	FCH		V	
	<b>Övrigt</b>				
A.14	Fastställande av nämndgemensamma administrativa rutiner, instruktioner och processer	FCH		V	

	Ärendegrupp/ärende	Delegat	Ersättare	D / V	Lagrum och/eller kommentar
A.15	Fastställande av rutiner, instruktioner och processer inom respektive verksamhetsområde	FCH / MAS		V	
A.16	Utse PuL-ansvarig	FCH		D	§ 37 PuL
A.17	Utse Medicinskt ansvarig sjuksköterska	FCH		D	11 ap 4 § HSL

### 9. Beslut enl. SoL, LVU och LVM som endast kan fattas av utskott eller nämnd eller i brådskande fall av ordföranden eller annan ledamot i utskott

	Ärendegrupp/ärende	Delegat	Lagrum	Kommentar
<b>B.1</b>	<b>Beslut som endast kan fattas av utskott eller nämnd</b>		10 kap 4 § SoL	Om nämndens beslut inte kan avvaktas får ordförande eller annan ledamot i vissa fall fatta beslut
1.1	Medgivande att barn tas emot för stadigvarande vård och fostran i enskilt hem som inte tillhör någon av dennes föräldrar eller vårdnadshavare	AU	6 kap 6 § SoL	Ett beslut om att bereda en underårig vård i ett visst familjehem är att betrakta som ett medgivande enligt 6 kap 6 § SoL. Utredning av familjehemmet ska alltid ske
1.2	Övervägande om vård i annat hem än det egna fortfarande behövs	AU	6 kap 8 § SoL	Bestämmelsen innebär att nämnden minst en gång var 6:e månad ska överväga om vård enligt SoL fortfarande behövs.
1.3	Medgivande att ta emot ett barn för adoption	AU	6 kap 12 §§ SoL	
1.4	Återkallelse av medgivande att ta emot ett barn för adoption	AU	6 kap 13 § SoL	

1.5	Pröva om samtycke skall ges till fortsatt adoptionsförfarande - Vid samtycke  - Vid ej samtycke	Handl  AU	6 kap 14 § SoL	
1.7	Beslut om att väcka talan i Förvaltningsrätt om återkrav enligt 9 kap 1 § SoL	AU	9 kap 3 § SoL	
1.8	Beslut om ansökan hos Förvaltningsrätt om vård enligt LVU	AU	4 § LVU	
1.9	Beslut om omedelbart omhändertagande av barn och ungdom under 20 år  I avvaktan på nämndens beslut	AU  VONO, VONOV, ledamot och ers. i AU	6 § 1 och 2 st LVU	
1.10	Beslut om hur vården ska ordnas och var den unge ska vistas under vårdtiden	AU	11 § 1 st LVU	
1.11	Beslut om att den unge får vistas i sitt eget hem under vårdtiden.	AU	11 § 2 st LVU	
1.12	Övervägande om vård med stöd av 2 § LVU fortfarande behövs	AU	13 § 1 och 2 st LVU	
1.13	Prövning av om vård med stöd av 3 § LVU ska upphöra	AU	13 § 1 och 3 st LVU	
1.14	Beslut om hur umgänge med den unge ska regleras när överenskommelse med förälder/ vårdnadshavare <b>inte</b> kan nås (umgängesbegränsning)  I avvaktan på nämndens beslut	VON  VONO, VONOV, ledamot och ers. i AU	14 § 2 st 1 LVU	Beslutet får endast tas i samband med omhändertagande och gäller fram till nästkommande sammanträde i nämnden
1.15	Beslut om att den unges vistelseort <b>inte</b> ska röjas för föräldern eller vårdnadshavaren  i avvaktan på nämndens beslut	VON  VONO, VONOV, ledamot och ers. i AU	14 § 2 st 2 LVU	Beslutet får endast tas i samband med omhändertagande och gäller

				fram till nästkommande sammanträde i nämnden
1.16	Socialnämnden ska minst en gång var tredje månad överväga om beslut enligt 14 § s st 1 och 2 fortfarande behövs	AU	14 § 3 st LVU	
1.17	Beslut om att vård enligt LVU ska upphöra	AU	21 § LVU	
1.17	Beslut om regelbunden kontakt med särskilt utsedd kontaktperson eller behandling i öppna former	AU	22 § LVU	Bestämmelsen innebär att nämnden minst en gång var 6:e månad ska pröva om insatsen fortfarande behövs.
1.18	Ansökan hos Förvaltningsrätten om flyttningsförbud	AU	24 § LVU	
1.19	Övervägande om flyttningsförbud fortfarande behövs	AU	26 § 1 st LVU	
1.20	Beslut om att flyttningsförbud ska upphöra	AU	26 § 2 st LVU	
1.21	Beslut om tillfälligt flyttningsförbud  I avvaktan på nämndens beslut	AU  VONO, VONOV, ledamot och ers. i AU	27 § LVU	Beslutet ska underställas förvaltningsrätten inom en vecka.
1.22	Beslut att begära polishandräckning för att genomföra läkarundersökning  I avvaktan på nämndens beslut	AU  VONO, VONOV, ledamot och ers. i AU	43 § p1 LVU	
1.23	Beslut om ansökan hos Förvaltningsrätt om vård enligt LVM	AU	11 § LVM	
1.24	Beslut om omedelbart omhändertagande av missbrukare  I avvaktan på nämndens beslut	AU	12 § LVM	

		VONO, VONOV, ledamot och ers. i AU		
--	--	--	--	--

## 10.Vård enligt LVU

B.2	Ärendegrupp/ärende	Delegat	Lagrum	Kommentar
2.1	Begäran om förlängd tid för ansökan om vård	FCH	8 § LVU	Vidaredelegation
2.2	Beslut om att omedelbart omhändertagande enl 6 § LVU genast ska upphöra	VONO, VONOV samt ledamot och ers. i AU	9 § 3 st LVU	
2.3	Beslut rörande den unges personliga förhållanden i den mån beslutet inte är att hänföra till 11 § 1 och 2 st LVU	Handl / socialjour	11 § 4 st LVU	
2.4	Beslut om att ett flyttningsförbud ska upphöra	AU	26 § LVU	
2.5	Beslut om att ett <b>tillfälligt</b> flyttningsförbud ska upphöra	VONO, VONOV samt ledamot och ers. i AU	30 § 2 st LVU	
2.6	Vid beslut om flyttningsförbud eller tillfälligt flyttningsförbud, beslut om hur den unges umgänge ska utövas med vårdnadshavare/föräldrar med umgängesrätt reglerad genom dom eller avtal	AU	31 § LVU	
2.7	Beslut om läkarundersökning, att utse läkare samt plats för läkarundersökningen	Handl / socialjour	32 § LVU	
2.8	Beslut att begära polishandräckning för att genomföra beslut om vård eller omhändertagande med stöd av LVU	VONO, VONOV samt ledamot i AU, förordnad tjänsteman i socialjour	43 § p 2 LVU	



## 11. Individ och familjeomsorg

	Ärendegrupp/ärende	Delegat	Lagrum	Kommentar
<b>B.3</b>	<b>Socialtjänstlagen – SoL med mera</b>			
3.1	Beslut i ärenden om försörjningsstöd <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enligt riksnorm och riktlinjer</li> <li>• Med villkor om praktik eller kompetenshöjande åtgärd</li> <li>• Med vägrande av eller nedsättning av fortsatt försörjningsstöd</li> <li>• Över riksnorm och riktlinjer</li> <li>• Rådrom i avvaktan på avyttrande av tillgång</li> </ul>	Handl Handl Handl EC EC	4 kap 1 § SoL 4 kap 1, 4 §§ SoL 4 kap 1, 5 §§ SoL V	
3.2	Beslut om bistånd i form av förmedling av egna medel	1.e socsekr	4 kap 1 § SoL	
3.3	Beslut om bistånd till hyresskuld <ul style="list-style-type: none"> <li>• upp till 2 månaders hyra</li> <li>• över 2 månaders hyra</li> </ul>	1.e socsekr AU	4 kap 1, 2 §§ SoL	
3.4	Beslut om bistånd till övriga skulder <ul style="list-style-type: none"> <li>• upp till 10 % av basbeloppet</li> <li>• över 10 % av basbeloppet</li> </ul>	1.e socsekr AU	4 kap 1, 2 §§ SoL	
3.5	Beslut om bistånd till tandvårdskostnad <ul style="list-style-type: none"> <li>• upp till 25 % av basbeloppet</li> </ul>	1.e socsekr	4 kap 1, 2 §§ SoL	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• över 25 % av basbeloppet</li> </ul>	AU		
3.6	<p>Beslut om bistånd till kommunkontrakt (hyreskontrakt i andra hand)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• avseende personer som genomgår behandling via Oxelösunds Behandlingscentrum</li> <li>• övriga personer</li> </ul>	1.e socsekr  AU	4 kap 1 § SoL	
3.7	Beslut om social förtur till bostad	1.e socsekr	4 kap 2 § SoL	
3.8	<p>Beslut om ekonomiskt bistånd till begravningskostnader och utgifter i omedelbar anslutning till dödsfall</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• upp till 50 % av basbeloppet</li> <li>• över 50 % av basbeloppet</li> </ul>	Handl  AU	4 kap 1 § SoL	Avslag på biståndet ges med hänvisning till 4.1 SoL. Kostnaderna kan återkrävas om beslutet villkorats med återbetalningsskyldighet enligt 9 kap. 2 § SoL
3.9	Beslut om att återkräva ekonomiskt bistånd enligt 4 kap 1 § SoL	Handl	9 kap 1 § SoL	
3.10	Beslut om att återkräva ekonomiskt bistånd enligt 4 kap 2 § SoL	Handl	9 kap 2 § SoL	Återkrav får endast ske om biståndet getts under villkor om återbetalning.
3.11	Beslut om bistånd åt barn och ungdom i form av stadigvarande vård (placering/omplacering) i familjehem eller hem för vård eller boende - HVB	AU	6 kap 1 §1 och 2 SoL	
3.12	Beslut om bistånd i form av placering av barn i jourhem eller nätverkshem för tillfällig vård och fostran	1.e socsekr / socialjour	6 kap 1 § SoL	Inte varaktig vård, högst två månader efter avslutad utredning enl 11 kap 1 § SoL.
3.13	Beslut om bistånd åt barn och ungdomar i form av vård (placering) i kommunens egna boenden	1.e socsekr	6 kap 1 § 3 SoL	Stödboende för barn och unga i åldern 16 – 20 år.
3.14	Beslut om ekonomiskt bistånd åt barn och ungdom i samband med placering, omplacering eller flyttning från familjehem eller hem för vård eller boende		4 kap 1 § SoL	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- enligt riktlinjer</li> <li>- i avvaktan på studiebidrag</li> <li>- utöver riktlinje</li> </ul>	1.e socsekr  1.e socsekr  AU		
3.15	<p>Beslut om bistånd åt vuxna i form av vård (placering/omplacering) i hem för vård eller boende, i familjehem eller korttidsvistelse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i kommunens regi</li> <li>- beslut om köp av plats av annan vårdgivare</li> </ul>	1.e socsekr  AU	4 kap 1 § SoL	Observera lagen om offentlig upphandling, men också kravet på individuell bedömning i biståndsärenden
3.16	Beslut om tillfällig placering i skyddat boende	1.e socsekr / socialjour	4 kap 1 § SoL	Inte varaktig vård, högst fyra månader
3.17	<p>Beslut om ersättning till familjehem (arvode och omkostnadsersättning)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- grundkostnad enligt rekommendation av SKL</li> <li>- tilläggskostnad enligt rekommendation av SKL</li> <li>- ersättning för förlorad arbetsförtjänst samt förhöjt arvode</li> </ul>	Handl  EC  AU		Uppdraget ska regleras genom avtal med familjehemmet. Se aktuellt cirkulär från SKL
3.18	Beslut om upphörande av bistånd i form av vård i hem för vård eller boende eller i familjehem	Handl	4 kap 1 § SoL	
3.19	Beslut om köp av plats i annan kommun eller hos annan vårdgivare	AU		Observera lagen om offentlig upphandling
3.20	Beslut om bistånd i form av kontaktperson/-familj	FCH	4 kap 1 § SoL	Vidaredelegation
3.21	Beslut om upphörande av kontaktperson/-familj	Handl	4 kap 1 § SoL	

3.22	Beslut om förordnande och entledigande av kontaktperson/-familj	Handl		
3.23	Beslut om arvode och omkostnadsersättning till kontaktperson/-familj	EC		Jfr B 3.17
3.24	Beslut om familjestöd	Handl	4 kap 1 § SoL	
3.25	Beslut om bistånd i form av öppenvårdsinsatser i kommunens regi - utan vårdnadshavares samtycke till den som fyllt 15 år	Handl AU	4 kap 1 § SoL 3 kap 6a §	
3.26	Beslut om avgift från föräldrar vars barn är under 18 år och får vård i ett annat hem än det egna	1.e socsekr	8 kap 1 § 2 st SoL 6 kap 2 § SoF	Se SKL:s cirkulär
3.27	Beslut om avgift från personer över 18 år och som bereds plats för missbruksvård vid HVB-hem eller i familjehem eller vid LVM-hem	Handl	8 kap 1 § 1 st SoL 6 kap 1 § SoF	Avgiften får uppgå till högst 80 kr per dag. Gäller även vid LVM
3.28	Beslut om framställning till FK om ändring av betalningsmottagare för allmänt barnbidrag när barn är placerade utom hemmet	Handl	4 § 3 st och 7 § Lag om allmänt barnbidrag	
3.29	Beslut om att underrätta FK om att nämnden ska uppbära folkpension och barn tillägg	Handl	Kungörelse (1962:393)	
3.30	Underrättelse till FK om att barn med underhållsstöd placerats i familjehem eller HVB-hem respektive återflyttat till boförälder	Handl	Förordning (1996:1036) 2 §	
3.31	Beslut om anmälan till FK att nämnden ska uppbära del av sjukpenning för den som bereds plats för missbruksvård vid HVB hem eller familjehem enligt SoL	Handl	3 kap 15 § AFL	
3.32	Beslut om att underrätta FK att nämnden ska uppbära ersättning enligt AFL som ersättning för bistånd som utgivits som förskott på förmån	Handl	17 kap 1 § AFL 9 kap 2 § SoL	
3.33	Beslut om eftergift av ersättningskyldighet enligt 8 kap 1 §, 9 kap 1,2 §§ SoL	FCH	9 kap 4 § SoL	Jfr A.13 och B 7.12
3.34	Beslut om att inleda utredning (vuxna)	Handl/ socialjour	11 kap 1 § SoL	

3.35	Beslut om att utredning inte ska inledas (barn och vuxna)	1.e socsekr	11 kap 1 § SoL	
3.36	Beslut om att inleda utredning (barn)	Handl/ socialjour	11 kap 1 § SoL	VON:s ansvar vid barnutredningar se 11 kap 2 § SoL
3.37	Beslut om att utredning inte ska föranleda åtgärd (barn och vuxna)	1.e socsekr	11 kap 1 § SoL	
3.38	Beslut om förlängning av utredningstid i ärenden som rör barn	AU	11 kap 2 § SoL	
3.39	Beslut om uppföljning av barnets situation efter avslutad utredning utan beslut om insats, eller efter avslutad placering i familjehem eller HVB	1.e socsekr	11 kap 4a, 4b §§ SoL	
3.40	Beslut om framställning om överflyttning av ärende till nämnd i annan kommun	AU	2a kap 10 § SoL	Avser även ärenden enligt LVU och LVM
3.41	Beslut i fråga om mottagande av ärende från nämnd i annan kommun	AU	2a kap 10 § SoL	
3.42	Beslut om ansökan hos IVO om överflyttning av ärende	AU	2a kap 11 § SoL	
3.43	Beslut om ersättning till särskilt förordnad vårdnadshavare	AU	6 kap 11 § SoL	
3.44	Beslut om anmälan till överförmyndaren om behov av god man/förvaltare	1.e socsekr	5 kap 3 § SoF	
3.45	Beslut om anmälan till överförmyndaren att behov av god man/förvaltare inte längre finns	1.e socsekr	5 kap 3 § SoF	
3.46	Beslut om anmälan till överförmyndaren om förhållanden beträffande förvaltningen av underårigs egendom	1.e socsekr	5 kap 3 § SoF	Avser all slags egendom och inkomster inkl pension
3.47	Framställan till domstol om behov av målsägandebiträde för underårig	Handl	5 kap 2 § SoF	
3.48	Beslut om bistånd till asylsökande (dagersättning och särskilt bidrag)	Handl	1 § 3, 17 och 18 §§ Lag 1994:137 om mottagande av ..	Kontakt ska tas med Migrationsverket innan ersättning betalas ut. Försörjningsstöd enl SoL är ej aktuellt.

3.49	Beslut om nedsättning av dagersättning till asylsökande	1.e socsekr	10 § Lag 1994:971 om ändring i lagen om mottagande av asylsökande m.fl.	
3.50	Beslut om introduktionsersättning	Handl	1 § Lag 1992:1068 om introduktionsersättning för flyktingar ...	
<b>B.5</b>	<b>Vård av missbrukare enligt LVM</b>	<b>Delegat</b>	<b>Lagrum</b>	<b>Kommentar</b>
5.1	Beslut att inleda utredning om det kan finnas skäl för tvångsvård	1.e socsekr	7 § LVM	Jfr. B 3.34
5.2	Beslut om att påbörjad utredning enl 7 § LVM övergår i en utredning enligt 11 kap 1 § SoL eller läggs ned	1.e socsekr	7 § LVM	
5.3	Beslut om läkarundersökning samt utse läkare för undersökningen	Handl / socialjour	9 § LVM	Beslut om läkarundersökning ska fattas om sådan inte är uppenbart obehövlig
5.4	Beslut om att ansöka hos domstol om vård enligt LVM	AU	11 § LVM	
5.5	Beslut om att omedelbart omhändertagande genast ska upphöra	FCH	18 b § LVM	Vidaredelegation
<b>5.6</b>	Beslut om återtagande av ansökt vård enligt LVM	FCH	20 § LVM	Vidaredelegation
5.7	Beslut att ansöka hos domstol om förlängning av utredningstiden	FCH	38 § LVM	Vidaredelegation
5.8	Beslut om att begära polishandräckning för att föra en missbrukare till läkarundersökning	1.e socsekr / Socialjour	45 § 1 LVM	
5.9	Beslut om att begära polishandräckning för inställelse vid vårdinstitution	1.e socsekr / socialjour	45 § 2 LVM	

<b>B.6</b>	<b>Föräldrabalken - FB</b>	<b>Delegat</b>	<b>Lagrum</b>	<b>Kommentar</b>
6.1	Godkännande av faderskapsbekräftelse	Handl	1 kap 4 § 1 st FB	Se SOSFS 2011:2
6.2	Beslut om att inleda utredning om fastställande av faderskap när dom eller bekräftelse finns och faderskapet kan ifrågasättas	1.e socsekr	2 kap 1 § FB	
6.3	Beslut om att påbörjad faderskapsutredning ska läggas ned	VON	2 kap 7 § FB	
6.4	Beslut om att återuppta nedlagd utredning	1.e socsekr	2 kap 1 § FB	
6.5	Beslut om att inleda utredning om någon annan man än den som är gift med barnets moder kan vara far till barnet	1.e socsekr	2 kap 9 § 1 st FB	Beslut att inte påbörja utredning eller att lägga ned en påbörjad utredning ligger på nämnden
6.6	Beslut att väcka och föra talan i mål om faderskap	VON	3 kap 5 § 2 st och 6 § 2 st FB	
6.7	Beslut att godkänna föräldrars avtal om vårdnad, boende och umgänge	Handl	6 kap 6 § 2 st, 14a § 2 st, 15a § 2 st FB	Se SKL cirkulär 1998:174
6.8	Beslut att ej godkänna föräldrars avtal om vårdnad, boende och umgänge	1.e socsekr	6 kap 6 §, 14a § 2 st, 15 § FB	Beslutet kan ej överklagas
6.9	Beslut om vård och sociala insatser mot ena vårdnadshavarens samtycke	AU	6 kap 13a § FB	
6.10	Lämnande av upplysningar till tingsrätt i vårdnads-, boende och umgänges mål	Handl	6 kap 19 § FB	
6.11	Lämnande av upplysningar inför interimistiskt beslut i tingsrätt beträffande vårdnad, boende- eller umgänge	Handl	6 kap 20 § 2 st FB	
6.12	Beslut att utse utredare i vårdnad- boende- och umgängesärenden samt adoptionsutredningar	1.e socsekr	6 kap 19 § 3 st FB 4 kap 14 § 1 st FB	
6.13	Godkänna avtal om att underhållsbidrag ska betalas för längre perioder än tre månader	Handl	7 kap 7 § 2 st FB	

6.14	Anmälan till domstol om behov av särskilt förordnad vårdnadshavare samt entledigande av särskilt förordnad vårdnadshavare	VON	6 kap 10a § FB 6 kap 10 b,c FB	
6.15	Anmälan till domstol om behov av interimistiskt beslut om särskilt förordnad vårdnadshavare i avvaktan på nämndens utredning	VONO/VONOV	6 kap 9 § FB	Om barnet står utan vårdnadshavare på grund av dödsfall

## 12. Omsorg om äldre och funktionshindrade samt hälso- och sjukvård

B.7	Socialtjänstlagen - SoL	Delegat	Lagrum	Kommentar
7.1	Beslut om att inleda utredning	Handl	11 kap 1 § SoL	
7.2	Beslut om bistånd i form av hjälp i hemmet <ul style="list-style-type: none"> <li>• i kommunens regi</li> <li>• av annan utförare</li> </ul>	Handl AU	4 kap 1 § SoL	Beslut om hälso- och sjukvårdsinsatser ges med stöd av HSL och är inte överklagbara
7.3	Beslut om bistånd i form av särskild boendeform alternativt hem för vård eller boende <ul style="list-style-type: none"> <li>• i kommunens regi</li> <li>• köp av plats hos annan vårdgivare</li> </ul>	VC AU	4 kap 1 § SoL	
7.4	Beslut om bistånd i form av avlastningsplats eller växelvård	Handl	4 kap 1 § SoL	
7.5	Beslut om bistånd i form av plats i dagverksamhet	Handl	4 kap 1 § SoL	
7.6	Beslut om ledsugning enligt riktlinjer	Handl	4 kap 1 § SoL	
7.7	Beslut om bistånd i form av kontaktperson/kontaktfamilj	EC/VC	4 kap 1 § SoL	



7.8	Beslut om bistånd i form av sysselsättning för psykiskt funktionshindrade	Handl	4 kap 1 § SoL	
7.9	Beslut om bistånd i form av boendestöd för psykiskt funktionshindrade	Handl	4 kap 1 § SoL	
7.10	Beslut om avgiftsbeslut	Handl	8 kap 2 § SoL	
7.11	Jämkning av avgift för hemtjänst, service och omvårdnad samt boende	Handl	8 kap 2 § SoL	
7.12	Beslut om nedskrivning av eller befrielse från debiterad avgift inom äldre- och funktionshinderområdet	FCH	4 kap 2 § SoL	Jfr A.13 och B 3:33
7.13	Beslut om anmälan till överförmyndaren om behov av god man/förvaltare	Handl	5 kap 3 § SoF	
7.14	Beslut om anmälan till överförmyndaren att behov av förvaltare inte längre finns	Handl	5 kap 3 § SoF	

<b>B.7</b>	<b>Stöd och service till vissa funktionshindrade - LSS</b>	<b>Delegat</b>	<b>Lagrum</b>	<b>Kommentar</b>
7.15	Beslut om personkretstillhörighet	1.e socsekr	1 § LSS	
7.16	Beslut om biträde av personlig assistent <ul style="list-style-type: none"> <li>• högst 20 tim./vecka</li> <li>• över 20 tim./vecka</li> </ul>	1.e socsekr FCH	9 § 2 LSS	Vidaredelegation
7.17	Beslut om ekonomiskt stöd för att bekosta personlig assistent vid tillfälligt utökade behov	1.e socsekr	9 § 2 LSS	
7.18	Beslut om ekonomiskt stöd till skäligen kostnader för personlig assistent	1.e socsekr	9 § 2 LSS	
7.19	Beslut om ledsagarservice <ul style="list-style-type: none"> <li>• högst 10 tim/v</li> </ul>	Handl	9 § 3 LSS	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• över 10 tim/v</li> <li>• vid resor över 25 tim/v</li> </ul>	1.e socsekr AU		
7.20	Beslut om biträde av kontaktperson	FCH	9 § 4 LSS	Vidaredelegation
7.21	Beslut om avlösarservice i hemmet	Handl	9 § 5 LSS	
7.22	Beslut om korttidsvistelse utanför det egna hemmet <ul style="list-style-type: none"> <li>• i kommunens regi</li> <li>• beslut om köp av plats av annan vårdgivare</li> </ul>	Handl AU	9 § 6 LSS	
7.23	Beslut om korttidstillsyn för skolungdom över 12 år utanför det egna hemmet <ul style="list-style-type: none"> <li>• i kommunens regi</li> <li>• beslut om köp av plats av annan vårdgivare</li> </ul>	Handl AU	9 § 7 LSS	
7.24	Beslut om boende i familjehem för barn och ungdomar	AU	9 § 8 LSS	
7.25	Beslut om bostad med särskild service för barn och ungdomar <ul style="list-style-type: none"> <li>• i kommunens regi</li> <li>• beslut om köp av plats av annan vårdgivare</li> </ul>	1.e socsekr AU	9 § 8 LSS	
7.26	Beslut om bostad med särskild service för vuxna <ul style="list-style-type: none"> <li>• i kommunens regi</li> <li>• beslut om köp av plats av annan vårdgivare</li> </ul>	1.e socsekr AU	9 § 9 LSS	
7.27	Beslut om daglig verksamhet för personer i yrkesverksam ålder som saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig		9 § 10 LSS	Personkrets 1 och 2

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• i kommunens regi</li> <li>• beslut om köp av plats av annan vårdgivare</li> </ul>	Handl AU		
7.28	Beslut om upprättande av individuell plan	Handl	10 § LSS	
7.29	Beslut om att utbetala assistansersättning till annan person än den som är berättigad till insatsen	1.e socsekr	11 § LSS	
7.30	Beslut om återbetalningsskyldighet	EC	12 § LSS	
7.31	Förhandsbesked om rätt till insats enligt LSS för person som inte är bosatt i kommunen	AU	16 § 2 st LSS	
7.32	Beslut om att utreda behoven för enskild på tillfälligt besök i kommunen och besluta om insatser enligt LSS	1.e socsekr	16 § 3 st LSS	
7.33	Beslut om avgift från föräldrar vars barn är under 18 år och får omvårdnad i ett annat hem än det egna	1.e socsekr	20 § LSS, 5 § LSS förordningen 6 kap 2 s SoF	Kan ej överklagas Jfr B 3.26
7.34	Beslut om att anmäla behov av assistansersättning till FK	Handl	51 kap 1 § SFB	Under förutsättning att det gäller ansökan om personlig assistent enligt 9 § 2 LSS
7.35	Godkännande av familjehem	AU	6 kap 6 § SoL	
7.36	Beslut om ersättning till familjehem (arvode och omkostnadsersättning)	EC		Se SKL:s cirkulär
7.37	Anmälan till överförmyndare att person som omfattas av LSS kan vara i behov av förmyndare, förvaltare eller god man	Handl	15 § 6 p LSS	
7.38	Anmälan till överförmyndare att förmyndare, förvaltare eller god man inte längre behövs	Handl	15 § 6 p LSS	

7.39	Anmälan till IVO av allvarliga missförhållanden i enskild tillståndspliktig verksamhet	AU	11 § LSS-förordningen (1993:1090)	
------	--	----	-----------------------------------	--

<b>B.7</b>	<b>Patientsäkerhetslagen</b>	<b>Delegat</b>	<b>Lagrum</b>	<b>Kommentar</b>
7.40	Beslut om anmälan till IVO av allvarig skada eller sjukdom i samband med vård, behandling eller undersökning	MAS	3 kap 5 § Patientsäkerhetslagen (2010:659)	Vårdgivaren ansvarar för att Lex Maria-anmälningar görs.
7.41	Beslut om anmälan till IVO av anledning att befara att en person som har legitimation för ett yrke inom hälso- och sjukvården och som är verksam eller har varit verksam hos vårdgivaren kan utgöra en fara för patientsäkerheten.	MAS	3 kap 7 § Patientsäkerhetslagen (2010:659)	

### 13. Offentlighets- och sekretesslag (ang överklagande, yttrande med mera se avsnitt 10)

Beslut om att lämna ut handling fattas av den som har handlingen i sin vård om inte viss befattningshavare enligt arbetsledning eller särskilt beslut ska göra detta.

<b>B.8</b>	<b>Offentlighets- och sekretesslag - OSL</b>	<b>Delegat</b>	<b>Lagrum</b>	<b>Kommentar</b>
8.1	Beslut om avslag på begäran om utlämnande av allmän handling till enskild eller annan myndighet samt uppställande av förbehåll i samband med utlämnande till enskild	FCH	2 kap 14 § TF, OSL kap 15 - 43	Vidaredelegation
8.2	Beslut att lämna ut uppgifter ur personregister till statliga myndigheter i forskningssyfte	FCH	12 kap 6 § SoL	Vidaredelegation

## 14. Alkohollagen

B.9	Alkohollagen -AL	Delegat	Lagrum	Kommentar
9.1	Beslut i ärenden rörande stadigvarande serveringstillstånd till allmänhet och slutna sällskap	AU	8 kap 2, 4, 7 §§ AL	
9.2	Beslut med anledning av ansökan från konkursbo att få fortsätta rörelsen	EC	9 kap 12 § AL	
9.3	Beslut om tillfälligt tillstånd till allmänheten <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bifall</li> <li>• Avslag</li> </ul>	EC AU	8 kap 2, 6.2 §§ AL	
9.4	Beslut om stadigvarande tillstånd till arrangerande av provsmakning	AU	8 kap 2, 6, 7 §§ AL	
9.5	Beslut om tillstånd till arrangerande av provsmakning för enstaka tidsperiod	EC	8 kap 2, 6, 7 §§ AL	
9.6	Beslut om tillfälligt tillstånd till slutna sällskap	EC	8 kap 2 § AL	
9.7	Beslut om utvidgning av serveringstillstånd till att även omfatta uteservering	EC	8 kap 2 § AL	Ändringar
9.8	Beslut om ändring av stadigvarande tillstånd avseende serveringsyta, tid eller dryck. Avser även komplettering med catering och gemensam serveringsyta.	AU	8 kap 2, 4, 14, 19 §§ AL	
9.9	Beslut om tillfällig ändring av stadigvarande tillstånd avseende serveringsyta, tid eller dryck. Avser även komplettering med catering och gemensam serveringsyta.	EC	8 kap 2, 4, 14, 19 §§ AL	
9.10	Godkännande av anmälan av förändringar i verksamheten (ändrad inriktning, byte av bolagsman med mera)	EC	8 kap 12 § AL 9 kap 11 § AL	
9.11	Beslut om medgivande till ombyggnad av serveringsställe	EC	8 kap 14 § AL 9 kap 11 § AL	

9.12	Beslut om godkännande av tillfällig lokal för cateringföretag med stadigvarande tillstånd	EC	8 kap 4 § AL	Godkännande
9.13	Beslut om villkor i samband med gynnande beslut om serveringstillstånd följer ovanstående beslutsnivå			Villkor
9.14	Beslut om att meddela undantag från skyldighet att avlägga kunskapsprov	EC	8 kap 12 § AL	Kunskapsprov
9.15	Beslut om att meddela hinder mot att avlägga kunskapsprov	EC	8 kap 12 § AL	
9.16	Beslut om erinran	EC	9 kap 17 § AL	Sanktioner
9.17	Beslut om varning	AU	9 kap 17,19 §§ AL	
9.18	Beslut om återkallelse av stadigvarande serveringstillstånd	VON	9 kap 18.2 § AL	
9.19	Beslut om återkallelse av gemensam serveringsyta	AU	9 kap 18.1 § AL	
9.20	Beslut om återkallelse av tillstånd när verksamheten upphör	EC	9 kap 18.1 § AL	
9.21	Beslut om återkallelse av tillfälligt serveringstillstånd	AU	9 kap 18 § AL	
9.22	Beslut om omedelbar återkallelse av serveringstillstånd	VONO	9 kap 18.2, 3 § AL	
9.23	Beslut om att förbjuda detaljhandel av eller servering av folköl	AU	9 kap 19 § AL	
9.24	Beslut om att meddela varning till den som bedriver detaljhandel med eller servering av folköl	AU	9 kap 19 § AL	
9.25	Beslut om förbud eller inskränkning av försäljning av alkoholdrycker för visst tillfälle	AU	3 kap 10 § AL	

9.26	Beslut om att begära handräckning för att kunna utföra tillsyn	EC	9 kap 9 § AL	
9.28	Beslut att polisanmäla vid misstanke om brott mot AL eller Lag om tobak...	EC	AL, Lag om tobak	
<b>B.9</b>	<b>Övrigt</b>	<b>Delegat</b>	<b>Lagrum</b>	<b>Kommentar</b>
9.29	Beslut om avskrivning av tillsynsärende	EC		
9.30	Yttrande till Lotteriinspektionen	EC	Lotterilagen	
9.31	Beslut om det föreligger jävsförhållande hos förtroendevald	VONO	16 – 18 §§ FL 28 – 31 §§ KL	Beslutet i jävsfrågan kan endast överklagas i samband med överklagande av beslutet i ärendet
9.32	Beslut om det föreligger jävsförhållande hos kommunanställd	FCH		

## **15. Överklagande, yttranden och anmälningar med mera till domstol, åklagare och andra myndigheter**



B.10	Överklagande, yttrande och anmälningar med mera	Delegat	Lagrum	Kommentar
10.1	Beslut om att föra talan i ärenden eller mål vid allmän domstol eller förvaltningsdomstol	FCH	10 kap 2 § SoL	
10.2	Utseende av ombud att föra nämndens talan i domstol	FCH	10 kap 2 § SoL	
10.3	Överklagande och yrkande om inhibition samt yttrande när förvaltnings- eller kammarrätt ändrat nämndens beslut enligt SoL, LSS, LVU eller LVM	VONO, VONOV, ledamot och ers. i AU	10 kap 4 § SoL 27 § LSS 6 kap 39 § KL	Beslutet fattat av nämnd eller utskott och nämnds-/utskottssammanträdet inte kan avvaktas.
10.4	Överklagande, yrkande om inhibition samt yttrande till förvaltnings- och kammarrätt i ärenden enligt SoL och LSS och som fattats på delegation	FCH	10 kap 1-2 §§ SoL 27 § LSS 7 kap 5, 6 §§ KL	Vidaredelegation Beslutet ska anmälas till arbetsutskottet
10.5	Omprövning av beslut där beslutet fattats av delegat	Delegaten i ursprungsbeslutet	38, 39 §§ FL	
10.6	Prövning av att överklagande skett i rätt tid och avvisning av överklagande som kommit in för sent	Delegaten i ursprungsbeslutet	45 § FL	
10.7	Avvisande av ombud	AU	14 § FL	
10.8	Yttrande till allmän domstol i brottmål	EC	31 kap 1 § 1 st BrB	
10.9	Yttrande till allmän domstol när den som begått brottslig gärning kan bli föremål för LVM-vård	EC	31 kap 2 § 1 st BrB	
10.10	Yttrande till åklagare vid åtalsprövning	EC	46 § LVM	
10.11	Yttrande till Åklagarmyndigheten	1.e socsekr	11 § LUL	

10.12	Yttrande till åklagare med anledning av eventuell utredning beträffande den som är under 15 år	1.e socsekr	31, 33 §§ LUL	
10.13	Begäran hos åklagare om förande av bevistalan	1.e socsekr	37 § LUL	
10.14	Anmälan om behov av offentligt biträde	Handl	3 § Lagen om offentligt biträde	
10.15	Yttrande över ansökan om rättshjälp genom offentligt biträde samt yttrande över kostnadsräkning	EC	3 § Lagen om offentligt biträde	
10.16	Yttrande enligt namnlagen	EC	45, 46 §§	Lag om Personnamn (2016:1013)
10.17	Yttrande i körkortsärende	Handl	3 kap 8 §, 5 kap 2 § körkorts-förordningen	
10.18	Yttrande till passmyndighet vid utfärdande av pass utan vårdnadshavares medgivande	EC	3 § 2 st passförordningen	
10.19	Yttrande beträffande äktenskapsdispens	Handl	1 kap 1 § ÄB	
10.21	Yttrande i ärenden om förordnande av god man eller förvaltare för någon som har fyllt 16 år	Handl	11 kap 16 § 2 st FB	
10.22	Yttranden angående värdeautomatspel	Handl	44 § spellagen	
10.23	Yttranden till spelinspektionen angående anordnande av automatspel	Handl	3 § Lag om anordnande av visst automatspel	
10.24	Upplysningar i vapenärenden	1.e socsekr		Uppgifter får endast lämnas ut om den enskilde lämnat samtycke (JO 1983/84 s. 188 f.)
10.25	Avge yttrande angående antagande av hemvärnsmän	EC	5 § Hemvärns-förordningen	

10.26	Uppgiftslämnande till smittskyddsläkare	EC / VC / MAS	6 kap 9 § smittskyddslagen	Kontakt med medicinskt ansvarig sjuusköterska (MAS) ska tas i alla lägen
10.27	Dödsboanmälan	Handl	20 kap 8 a § ÄB	Folkbokföringsmyndighet ska under- rättas om vem som är delegat
10.28	Beslut om provisorisk dödsboförvaltning	Handl	18 kap 2 § ÄB	Bosättningskommun ansvarig
10.29	Beslut att anordna begravning	EC	5 kap 2 § begravningslagen	Kommunen har rätt till ersättning för kostnaderna av dödsboet
10.30	Beslut om att ersätta enskild person för egendomsskada vid myndighets- utövning som förorsakats av personal	EC	3 kap 2 § skadeståndslagen	Gäller belopp om högst 1 000 skr
10.31	Yttrande till tillsynsmyndighet, (IVO, JO, JK)	FCH	13 kap 2 § SoL 7 kap 5, 6 §§ KL	Vidaredelegation Beslutet ska anmälas till arbetsutskottet
10.32	Anmälan till IVO om missförhållanden i kommunens egen verksamhet	FCH	14 kap 7 § SoL 24 f § LSS 7 kap 5,6 §§ KL	Vidaredelegation Beslutet ska anmälas till arbetsutskottet
10.33	Anmälan till IVO om missförhållanden i <b>enskild</b> verksamhet	AU	13 kap 5 § SoL	
10.34	Beslut om polisanmälan angående brott mot den egna verksamheten (ekonomiskt bistånd, avgifter med mera)	AU	12 kap 10 § SoL	Vid brådskande ärenden enhetschef Beslutet ska anmälas till arbetsutskottet
10.35	Beslut om polisanmälan angående vissa brott mot underårig samt vissa grövre brott	EC	12 kap 10 § SoL	Avser misstanke om brott enligt BrB 3, 4 och 6 kap samt misstanke om brott för vilket inte är föreskrivet lindrigare straff än fängelse två år
10.36	Yttrande till Patientnämnden	FCH	SoL, HSL, LSS	Vidaredelegation

## 16 .Tobakslagen

B.11	Lag (2018:2088) om tobak och liknande produkter	Delegat	Lagrum	Kommentar
11.1	Beslut om tillstånd för handel med tobaksvaror	AU	5 kap 1 §	
11.2	Beslut om varning	AU	7 kap 11 §	
11.3	Beslut om vite	AU	7 kap 9 §	
11.4	Beslut om försäljningsförbud av elektroniska cigaretter el. påfyllningsbehållare	AU	7 kap 13 §	
11.5	Beslut om återkallelse av tillstånd för handel med tobaksvaror	AU	7 kap 10 §	

## 17 Lag om färdtjänst och Lag om riksfärdtjänst

B.12	Lag om färdtjänst och riksfärdtjänst	Delegat	Lagrum	Kommentar
12.1	Beslut om tillstånd till färdtjänst med regelkompletteringar	Handl	7, 9 §§ Lag om färdtjänst	
12.2	Beslut om färdtjänstavgifter enligt taxa som fastställs av kommunfullmäktige	Handl	10, 11 §§ Lag om färdtjänst	
12.3	Beslut om att återkalla tillstånd för färdtjänst om förutsättningar för tillstånd inte längre finns	Handl	12 § Lag om färdtjänst	
12.4	Beslut om tillstånd till riksfärdtjänst	Handl	5, 7 §§ Lag om riksfärdtjänst	
12.5	Beslut om ersättning för riksfärdtjänstresa enligt förordning som fastställts av regeringen	Handl	8 § Lag om riksfärdtjänst	
12.6	Beslut om att återkalla tillstånd för riksfärdtjänst om förutsättningar för tillstånd inte längre finns	Handl	9 § Lag om riksfärdtjänst	

12.7	Överklagande, yrkande om inhibition samt yttrande till förvaltnings- och kammarrätt rörande färdtjänst eller riksfärdtjänst där ursprungsbeslutet fattats av handläggare	EC	16 § Lag om färdtjänst	
------	--	----	---------------------------	--

### C. GDPR

	Ärendegrupp/ärende	Delegat	Ersättare	D / V	Lagrum och/eller kommentar
<b>G. 1</b>	Beslut att ta ut en rimlig avgift vid begäran om information enligt artiklarna 13 och 14 Dataskyddsförordningen	FCH	GDPRS	D	GDPR artikel 12 punkt 5
<b>G. 2</b>	Beslut om att vägra att tillmötesgå begäran om information enligt artiklarna 13 och 14 Dataskyddsförordningen	FCH		D	GDPR artikel 12 punkt 5
<b>G. 3</b>	Besvara begäran om registerutdrag	GDPRS		V	GDPR artikel 15
<b>G. 4</b>	Beslut om rätt till radering enligt Dataskyddsförordningen	GDPRS		D	GDPR artikel 17
<b>G. 5</b>	Beslut om rätt till begränsning av behandling enligt Dataskyddsförordningen	GDPRS		D	GDPR artikel 18
<b>G. 6</b>	Beslut om rätten till dataportabilitet enligt Dataskyddsförordningen	GDPRS	FCH	V	GDPR artikel 20
<b>G. 7</b>	Beslut om rätten till att göra invändningar	GDPRS	FCH	D	GDPR artikel 21
<b>G. 8</b>	Teckna respektive säga upp personuppgiftsbiträdesavtal	FCH	EC	V	GDPR artikel 28 p 3
<b>G. 9</b>	Anmälan av personuppgiftsincident till tillsynsmyndigheten	GDPRS	DSO	V	GDPS artikel 33



Datum  
2022-12-05

Dnr  
VON.2022.53

OXL2  
621  
v 1.0  
2007-  
03-13

Social- och omsorgsförvaltningen och  
Äldreomsorgsförvaltningen  
Alexandra Westin

Vård- och omsorgsnämnden

## Uppföljning målstyrning och roller 2022

### 1. Social- och omsorgsförvaltningens och äldreomsorgsförvaltningens förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämndens beslut:

Redovisning av nämndens samt förvaltningarnas uppföljning godkänns.

### 2. Sammanfattning

Kommunfullmäktige antog år 2012 Policy för målstyrning och roller i Oxelösunds kommun (2012-02-15, § 13, reviderad 2013-04-03, § 26). Hur policyn efterlevs ska följas upp och utvärderas en gång per år av samtliga nämnder och förvaltningar för redovisning till kommunfullmäktige.

### 3. Ärendet

#### Vård- och omsorgsnämndens utvärdering:

Underlag för nämndens bedömning är följande frågeställningar:

1. Är policyn känd för nämndens ledamöter?
  - a. Är policydokumentet ett inslag i utbildningen av nämnder inför ny mandatperiod?
  - b. Ingår policyn i introduktionen av ledamöter som är nya under pågående mandatperiod?
2. Är spelreglerna tydliga och klara för samarbetet mellan förtroendevalda och anställda?
3. Efterlevs spelreglerna avseende de olika rollerna och arbetsuppgifterna?

På vård- och omsorgsnämndens sammanträde den 22 november diskuterades frågeställningarna och följande synpunkter framkom:

*Den övergripande uppfattningen om policyn är att den är känd och efterlevs. Under diskussion nämns däremot att somliga av nämndens nya ledamöter upplever en osäkerhet kring policyn och önskar mer utbildning kring denna. Hur hanterar man när en ledamot eller ersättare kommer in under en mandatperiod/under påbörjat verksamhetsår? Här finns förbättringsmöjligheter. Spelreglerna är annars tydliga och klara. En diskussion förs om fler besök i olika verksamheter.*

*Några ledamöter upplever ibland en osäkert kring gråzonen mellan nämndens övergripande beslutstagande och de anställdas operativa arbete. Som ledamot kan det vara utmanande att tänka utifrån "mål" och inte "aktivitet". För att nämnden ska känna sig mer säkra på arbetet utifrån mål kan en utbildningsinsats för nämndens ledamöter kring "den röda tråden" vara bra.*

*Nämnden önskar även fler muntliga inspel och exempel på hur förvaltningarna och fackliga parter samarbetar, till exempel goda exempel i förändringsarbete och så vidare.*

Diskussionsfrågor för förvaltningschefernas ledningsgrupper:

1. Kännedom om Målstyrning och roller
  - a. Hur bedömer ni medvetenheten om policyn i era verksamheter?
  - b. Ingår information om policydokumentet i introduktionen av nyanställda?
2. Spelregler för förtroendevalda och anställda
  - a. Upplevs spelreglerna för samarbetet mellan förtroendevalda och anställda tydliga och klara?
3. Efterlevs spelreglerna avseende de olika rollerna och arbetsuppgifterna?
4. Decentralisering
  - a. Är största möjliga ansvar och befogenheter förlagt så långt ut i organisationen som möjligt?
  - b. Är enheterna självständiga gentemot förvaltningsledningen i enlighet med policyns förutsättningar?
  - c. Ingriper förvaltningsledningen i enheternas verksamhet vid brister i enlighet med policyn?

**Sammanfattning av Äldreomsorgsförvaltningens ledningsgrupps diskussioner:**

*Medvetenheten om policyn upplevs som god men varierar mellan olika arbetsgrupper. Policydokumentet ingår i introduktionen av nya chefer och tjänstemän. Gränsdragningen mellan tjänstemän och förtroendevalda fungerar på ett mycket tillfredsställande sätt och efterlevnaden av spelreglerna upplevs som god.*

*Gällande decentralisering upplevs ansvar och befogenheter finnas ute i hela organisationen och enheterna upplever också en god grad av självbestämmande. Vidare är uppfattningen även att förvaltningsledningen ingriper vid brister i enlighet med policyn.*

**Sammanfattning av Social- och omsorgsförvaltningens ledningsgrupps diskussioner:**

*Medvetenhet finns gällande målstyrning och roller i verksamheterna, även om man inte alltid har full kännedom om själva policydokumentet. Policyn finns med i den centrala introduktionsmallen för nyanställda men fokus hamnar mer naturligt på verksamhetsfrågor. Dock uppfattar man det som att våra anställda har en tydlig uppfattning om våra förtroendevaldas roll. Då vi har förtroendevalda politiker i verksamheterna kan det i vissa fall vara svårt att skilja på rollerna.*

*Spelreglerna för samarbetet mellan förtroendevalda och anställda uppfattas som tydliga och klara, och spelreglerna efterlevs. Gällande decentralisering upplever man att största möjliga ansvar är förlagt så långt ut i organisationen som möjligt. Enheterna är självständiga gentemot förvaltningsledningen men man skulle kunna höja självständigheten och ansvarstagandet ytterligare gällande det ekonomiska tänket.*

**Samverkan med fackliga organisationer, synpunkter framförda i förvaltningssamverkan 17 november:**

Frågeställning: Fungerar samarbetet med de fackliga organisationerna i enlighet med policyn?

*Kommunal tycker att samarbetet fungerar bra. Man har en dialog och försöker lösa och reda ut det man får till sig. Man får också snabbt svar och har högt i tak. Samarbetet har blivit bättre och bättre; tidigare kom man in väldigt sent i processen. Nu får man information tidigt för att kunna möta medarbetares frågor. Vårdförbundet har ingen synpunkt då man är ny. Vision var ej närvarande.*

Datum  
2022-12-05

VON.2022.53

**Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse från Social- och omsorgsförvaltningen samt Äldreomsorgsförvaltningen  
2022-12-05.

Katarina Haddon / Kristina Tercero  
Förvaltningschef

Alexandra Westin  
Utvecklingsstrateg

**Beslut till:**  
KS (FÅ)



# Policy för målstyrning och roller i Oxelösunds kommun

Fastställd av kommunfullmäktige 2012-02-15, § 13

Reviderad av kommunfullmäktige 2013-04-03, § 26

## Inledning

En grundläggande förutsättning för ett effektivt och förtroendefullt samarbete mellan politiker och tjänstemän i Oxelösunds kommun är att det finns tydliga och klara spelregler för respektive grupper. Föreliggande policydokument beskriver rollerna för politiker och tjänstemän. Även kommunens syn på decentralisering och på samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer tydliggörs i dokumentet.

All verksamhet i Oxelösunds kommun ska genomsyras av detta policydokument. Varje nämnd och styrelse ska ha kunskap om innebörden i dokumentet. Samtliga anställda ska få information om innebörden av målstyrning och förutsättningarna för decentralisering. Nyanställda och nya politiker ska i sin introduktion få kunskap om detta policydokument. Vid ny mandatperiod får samtliga nämnder och kommunstyrelsen utbildning om styrande dokument och då är Målstyrning och roller i Oxelösund ett viktigt inslag.

Policydokumentets efterlevnad ska följas upp kontinuerligt och en årlig utvärdering ska ske på nämnds- och kommunstyrelsenivå. Kommunstyrelsen ansvarar för att en redogörelse av utvärderingen årligen lämnas till kommunfullmäktige.

## Spelregler för förtroendevalda

De förtroendevaldas främsta uppgift är att i dialog med kommuninvånarna formulera en vision för Oxelösunds framtid och att se och utveckla kommunens möjligheter i den omvärld vi lever i.

De förtroendevalda styr genom att ange mål och resursramar och genom att följa upp och värdera hur målen uppnås.

De förtroendevaldas uppgifter är:

- Att ha omfattande kontakter med allmänheten.
- Att se till helheten och behov av politisk samordning.
- Att formulera och besluta om målen, sätta ekonomiska ramar för den kommunala verksamheten samt vid behov omprioritera.
- Att sätta sig in i, följa upp och låta utvärdera verksamheten.
- Att föra dialog med tjänstemannaorganisationen.

De förtroendevalda ska verka genom kommunchef/förvaltningschef och inte agera operativt i verksamheterna.

## Spelregler för anställda

De anställdas främsta uppgift är att organisera verksamheten med fokus på kvalitet, kundnytta och långsiktighet. De ska ha frihet att inom ramen för mål och resurser besluta hur verksamheten ska bedrivas.

De anställdas uppgifter är:

- Att ge de förtroendevalda bästa möjliga administrativa service och beslutsunderlag.
- Att verka för att uppnå mål och verkställa de politiska beslut som fattas.
- Att löpande följa upp, utvärdera och utveckla verksamheten samt kontinuerligt kommunicera resultaten till den politiska ledningen (nämnder, styrelser och kommunfullmäktige).

- Att genom ett serviceinriktat arbete skapa en positiv bild av kommunen och de kommunala verksamheterna.

De anställda ska agera lojalt mot fattade beslut och ska inte agera politiskt i sin yrkesroll.

## Decentralisering

Decentraliseringen är ett av flera medel för att nå bättre resultat, kvalitativt och kvantitativt. Det är viktigt att de som har direktkontakt med kommuninvånarna har möjlighet att själva påverka sin egen verksamhetsutformning. Därför ska största möjliga ansvar och befogenheter förläggas så långt ut i organisationen som möjligt. Tilldelade resurser ska fritt få användas inom ramen för fastställd budget och mål. Friheten begränsas då enbart av ramen – de pengar man har till sitt förfogande. Först då får mål- och resultatstyrning en reell innebörd.

Enheternas självständighet mot förvaltningsledningen gäller under förutsättning att enheten:

- Verkar enligt kommunens policys.
- Fullgör sitt uppdrag och uppnår fastställda mål.
- Håller sig inom angivna budgetramar.
- Följer gällande lagar, avtal, regler och bestämmelser.
- Kontinuerligt informerar och samråder med personalen och med förvaltningsledningen.
- Samverkar med andra enheter, förvaltningar och intressenter.

Förvaltningsledningen ska ingripa i enheternas verksamhet vid:

- Bristande måluppfyllelse.
- Klagomål från användare och allmänhet.
- Allvarliga budgetöverskridanden.
- Oegentligheter eller brott mot gällande lagar, avtal, regler och bestämmelser.
- Bristande information och samråd med personal och med ledningen.
- Oklarheter, motsättningar eller brist på samverkan mellan enheterna.

## Ledarskap

I det personalpolitiska programmet för Oxelösunds kommunkoncern finns en beskrivning av vad ledarskap och medarbetarskap innebär och vilka som är förutsättningarna för ett gott ledar- och medarbetarskap.

## Samverkan med fackliga organisationer

Kommunen står för följande syn på facklig samverkan:

- Arbetsgivare och arbetstagares olika partsintressen ska behandlas korrekt och ses som en utvecklande möjlighet till dialog.
- Med ömsesidig respekt för varandra som parter kan vi gemensamt nå ett bra resultat.
- Förtroende skapas genom öppenhet i värderingar och information, i kontinuerlig dialog.
- De fackliga organisationerna är en tillgång i förändringsarbetet i den kommunala verksamheten.

Vård- och omsorgsnämnden

Sammanträdesdatum

2022-12-14

(12)

Dnr VON.2022.2

## Delgivningar

### Vård- och omsorgsnämndens beslut

Delgivningarna läggs till handlingarna.

### Revisorerna

**2022-11-16**

Missiv och granskningsrapport - Granskning av strategisk kompetensförsörjning

## Revisorerna

Till:  
Kommunstyrelsen

För kännedom:  
Kommunfullmäktige  
Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden  
Kultur- och fritidsnämnden  
Utbildningsnämnden  
Vård- och omsorgsnämnden

### Granskning av strategisk kompetensförsörjning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna genomfört en granskning av kommunens strategiska arbete med kompetensförsörjning. Syftet med granskningen är att bedöma om kommunens arbete bedrivs med tillräckligt tydlig ansvarsfördelning, styrning, kontroll och uppföljning. Granskningen utgår från kommunstyrelsens övergripande ansvar men omfattar också miljö- och samhällsbyggnadsnämndens, kultur- och fritidsnämndens, utbildningsnämndens samt vård- och omsorgsnämndens arbete med att omsätta fullmäktiges mål.

Kommunfullmäktige har två prioriterade mål inom området kompetensförsörjning: att minska sjukfrånvaron och att öka det hållbara medarbetarengagemanget. Inom båda dessa målområden bedömer vi att det finns tydliga strukturer och arbetssätt för att löpande analysera, vidta åtgärder och följa upp; från politisk nivå genom hela organisationen ner till enhetsnivå. Covid-19-pandemin har medfört svårigheter i att följa upp de långsiktiga resultaten av de senaste årens arbete. Inom vissa områden har arbetet gett goda resultat medan andra områden har försämrats jämfört med tidigare.

Kommunfullmäktige har också en uttalad ambition om att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare. Hur kommunen uppfattas externt som arbetsgivare följs inte upp regelbundet. Det är heller inte en del av den nulägesanalys som legat till grund för kommunikationsplanen för kommunens arbetsgivarvarumärke. Vi rekommenderar att kommunstyrelsen överväger att se över möjligheten till sådan uppföljning. Det skulle till exempel kunna vara i form av externa mätningar av kommunens attraktivitet som arbetsgivare jämfört med andra lokala arbetsgivare, undersökningar av hur kommuninvånarna ser på kommunen som arbetsgivare, eller hur kommunen uppfattas som arbetsgivare bland studenter. Bland befintliga medarbetare är medarbetarundersökningen en viktig källa till information som stärker arbetsmiljöarbetet, men undersökningen har under 2022 genomförts med låg svarsfrekvens. Kommunledningen har uppmärksammat problemet och vidtagit åtgärder för att förbättra medverkan.

Inom kommunledningsförvaltningens HR-enhet pågår det viktiga övergripande satsningar på exempelvis arbetsgivarvarumärke, ledarskapsutveckling och frisknärvaro. Dessa har en tydlig koppling till det personalpolitiska programmet, den kommunövergripande planen för strategisk kompetensförsörjning (fastställd 2020) och influerade av SKR:s strategier för att möta kompetensbehoven. På förvaltningsnivå saknas en tydlig röd tråd till dessa övergripande satsningar och aktiviteterna är i högre grad ämnade att möta specifika brister eller aktuella behov. Samtidigt ser vi att det inom såväl utbildningsförvaltningen som social- och omsorgsförvaltningen pågår stora insatser för att kompetensutveckla personal i enlighet med verksamhetens behov.

Granskningen visar att det inom alla förvaltningar pågår olika aktiviteter och insatser för att nå fullmäktiges mål. Kommunstyrelsens personalpolitiska program och inriktningsdokument för strategisk kompetensförsörjning efterlevs dock inte. Förvaltningarna saknar aktuella kompetensförsörjningsplaner, undantaget utbildningsförvaltningen. Bland de intervjuade framkommer en bild av att dokumenterade planer sannolikt skulle göra strategier och åtgärder lättare att kommunicera och resurssätta men att åtgärderna troligen skulle vara desamma som redan pågår. En möjlig konsekvens av detta är dock att förvaltningarna arbetar på olika sätt, utifrån mer eller mindre underbyggda prioriteringsgrunder och med olika tidshorisonter och strategisk ansats. Möjligheten till samsyn och gemensamma satsningar riskerar att försvåras. Vi rekommenderar därför att de styrande dokumenten för det gemensamma arbetet med kompetensförsörjning aktualitetsprövas och utvärderas för att säkerställa att både arbetsformer,

## Revisorerna

behovsanalys och prioriteringar är rimliga utifrån dagens förutsättningar. Kommunstyrelsen kan med fördel överväga att låta den kommungemensam strategin på ett tydligare sätt omsättas i handling genom nämndernas och förvaltningarnas verksamhetsplaner, för att kringgå svårigheten att upprätthålla den parallella analys- och planeringsprocessen. Gemensamma strukturer för samordning och uppföljning bör ändå upprätthållas.

Mot bakgrund av granskningen rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Aktualitetspröva det personalpolitiska programmet fastställt 2013 samt inriktningsdokumentet för strategisk kompetensförsörjning fastställt 2015.
- Säkerställa att den kommunövergripande planen för strategisk kompetensförsörjning hålls uppdaterad avseende kompetensanalys och föreslagna åtgärder.
- Säkerställa att alla förvaltningar tillämpar planen för strategisk kompetensförsörjning i sin verksamhetsplanering, eventuellt genom ändrade arbetsformer i inriktningsdokument och strategisk plan.
- Tillse en samlad uppföljning av arbetet med att möta verksamhetens behov av kompetens på lång och kort sikt, för att säkerställa att åtgärder är rätt valda och ger avsedd effekt.
- Överväga möjligheten att följa upp hur kommunen uppfattas externt som arbetsgivare.

Rapporten överlämnas härmed till granskade nämnder. Revisorerna önskar svar från kommunstyrelsen den 31 mars 2023.

Oxelösund den 16 november 2022

För kommunrevisorerna

Eva Asthage  
Ordförande

Mayvor Lundberg  
Vice ordförande

# PENNEO

Signaturerna i detta dokument är juridiskt bindande. Dokumentet är signerat genom Penneo™ för säker digital signering. Tecknarnas identitet har lagrats, och visas nedan.

"Med min signatur bekräftar jag innehållet och alla datum i detta dokumentet."

**Eva Elisabet Asthage**

Undertecknare 1

Serienummer: 19470619xxxx

IP: 98.128.xxx.xxx

2022-11-16 15:10:00 UTC



**MAYVOR LUNDBERG**

Undertecknare 1

Serienummer: 19470501xxxx

IP: 217.208.xxx.xxx

2022-11-16 16:31:05 UTC



Detta dokument är digitalt signerat genom Penneo.com. Den digitala signeringsdatan i dokumentet är säkrad och validerad genom det datogenererade hashvärdet hos det originella dokumentet. Dokumentet är låst och tidsstämplat med ett certifikat från en betrodd tredje part. All kryptografisk information är innesluten i denna PDF, för framtida validering om så krävs.

#### Hur man verifierar originaliteten hos dokumentet

Detta dokument är skyddat genom ett Adobe CDS certifikat. När du öppnar

dokumentet i Adobe Reader bör du se att dokumentet är certifierat med **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com> Detta garanterar att dokumentets innehåll inte har ändrats.

Du kan verifiera den kryptografiska informationen i dokumentet genom att använda Penneos validator, som finns på <https://penneo.com/validate>

# Granskning av strategisk kompetensförsörjning

Oxelösunds kommun

2022





# Innehållsförteckning

Innehållsförteckning .....	1
1. Sammanfattning och rekommendationer .....	2
2. Inledning och bakgrund till granskningen .....	4
2.1 Granskningens syfte och genomförande .....	4
3. Kommunfullmäktige vill att Oxelösund är en attraktiv arbetsgivare .....	5
3.1 Arbetet behöver bryta negativa trender inom alla målområden .....	5
4. Kommunstyrelsen har fastställt styrdokument för kommunens kompetensförsörjningsarbete	6
4.1 Kommunstyrelsen har tydliggjort värdegrund och förhållningssätt för en koncernövergripande personalpolitik .....	6
4.2 Kommunstyrelsen har definierat gemensamma arbetssätt för kompetensförsörjningsarbetet .....	6
4.3 Kommunstyrelsen har säkerställt kunskapsstöd i HR-frågor till verksamheterna .....	7
4.4 Kartläggningar av kompetensbehov utarbetas inte enligt plan .....	8
5. Kommunstyrelsens prioriterade åtgärder och arbetssätt 2022 .....	9
5.1 Kommunstyrelsen har gett direktiv om att öka arbetet med att möta framtidens kompetensutmaningar .....	9
5.2 Kommungemensamma insatser och resultatet av dem .....	9
5.3 Särskilda insatser sker för att komma till rätta med sjukfrånvaron .....	11
6. Särskilt om nämndernas arbete med att omsätta fullmäktiges mål för strategisk kompetensförsörjning .....	14
6.1 Utbildningsnämnden har dokumenterade underlag och handlingsplaner .....	14
6.2 Vård- och omsorgsnämnden fokuserar på äldreomsorgen men även inom social- och omsorgsförvaltningen sker positiv utveckling .....	15
6.3 Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden når redan fullmäktiges mål men har en sårbar verksamhet med få anställda .....	17
6.4 Kultur- och fritidsnämnden saknar kompetensförsörjningsplaner men har nöjda medarbetare .....	18
6.5 Det är osäkert om arbetet ger önskat resultat .....	19
7. Svar på revisionsfrågor .....	20
8. Bilagor .....	24
8.1 Intervjuade .....	24
8.2 Dokumentförteckning .....	24

# 1. Sammanfattning och rekommendationer

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna genomfört en granskning av kommunens strategiska arbete med kompetensförsörjning. Syftet med granskningen är att bedöma om kommunens arbete bedrivs med tillräckligt tydlig ansvarsfördelning, styrning, kontroll och uppföljning. Granskningen utgår från kommunstyrelsens övergripande ansvar men omfattar också miljö- och samhällsbyggnadsnämndens, kultur- och fritidsnämndens, utbildningsnämndens samt vård- och omsorgsnämndens arbete med att omsätta fullmäktiges mål.

Kommunfullmäktige har två prioriterade mål inom området kompetensförsörjning: att minska sjukfrånvaron och att öka det hållbara medarbetarengagemanget. Inom båda dessa målområden bedömer vi att det finns tydliga strukturer och arbets sätt för att löpande analysera, vidta åtgärder och följa upp; från politisk nivå genom hela organisationen ner till enhetsnivå. Covid-19-pandemin har medfört svårigheter i att följa upp de långsiktiga resultaten av de senaste årens arbete. Inom vissa områden har arbetet gett goda resultat medan andra områden har försämrats jämfört med tidigare.

Kommunfullmäktige har också en uttalad ambition om att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare. Hur kommunen uppfattas externt som arbetsgivare följs inte upp regelbundet. Det är heller inte en del av den nulägesanalys som legat till grund för kommunikationsplanen för kommunens arbetsgivarvarumärke. Vi rekommenderar att kommunstyrelsen överväger att se över möjligheten till sådan uppföljning. Det skulle till exempel kunna vara i form av externa mätningar av kommunens attraktivitet som arbetsgivare jämfört med andra lokala arbetsgivare, undersökningar av hur kommuninvånarna ser på kommunen som arbetsgivare, eller hur kommunen uppfattas som arbetsgivare bland studenter. Bland befintliga medarbetare är medarbetarundersökningen en viktig källa till information som stärker arbetsmiljöarbetet, men undersökningen har under 2022 genomförts med låg svarsfrekvens. Kommunledningen har uppmärksammat problemet och vidtagit åtgärder för att förbättra medverkan.

Inom kommunledningsförvaltningens HR-enhet pågår det viktiga övergripande satsningar på exempelvis arbetsgivarvarumärke, ledarskapsutveckling och frisknärvaro. Dessa har en tydlig koppling till det personalpolitiska programmet, den kommunövergripande planen för strategisk kompetensförsörjning (fastställd 2020) och influerade av SKR:s strategier för att möta kompetensbehoven. På förvaltningsnivå saknas en tydlig röd tråd till dessa övergripande satsningar och aktiviteterna är i högre grad ämnade att möta specifika brister eller aktuella behov. Samtidigt ser vi att det inom såväl utbildningsförvaltningen som social- och omsorgsförvaltningen pågår stora insatser för att kompetensutveckla personal i enlighet med verksamhetens behov.

Granskningen visar att det inom alla förvaltningar pågår olika aktiviteter och insatser för att nå fullmäktiges mål. Kommunstyrelsens personalpolitiska program och inriktningsdokument för strategisk kompetensförsörjning efterlevs dock inte. Förvaltningarna saknar aktuella kompetensförsörjningsplaner, undantaget utbildningsförvaltningen. Bland de intervjuade framkommer en bild av att dokumenterade planer sannolikt skulle göra strategier och åtgärder lättare att kommunicera och resurssätta men att åtgärderna troligen skulle vara desamma som redan pågår. En möjlig konsekvens av detta är dock att förvaltningarna arbetar på olika sätt, utifrån mer eller mindre underbyggda prioriteringsgrunder och med olika tidshorisonter och strategisk ansats. Möjligheten till samsyn och gemensamma satsningar riskerar att försvåras. Vi rekommenderar därför att de styrande dokumenten för det gemensamma arbetet med kompetensförsörjning aktualitetsprövas och utvärderas för att säkerställa att både arbetsformer, behovsanalys och prioriteringar är rimliga utifrån dagens förutsättningar. Kommunstyrelsen kan med fördel överväga att låta den kungemensam strategin på ett tydligare sätt omsättas i handling genom nämndernas och förvaltningarnas verksamhetsplaner, för att kringgå svårigheten att upprätthålla den parallella analys- och planeringsprocessen. Gemensamma strukturer för samordning och uppföljning bör ändå upprätthållas.

Mot bakgrund av granskningen rekommenderar vi kommunstyrelsen:

- ▶ Aktualitetspröva det personalpolitiska programmet fastställt 2013 samt inriktningsdokumentet för strategisk kompetensförsörjning fastställt 2015.
- ▶ Säkerställa att den kommunövergripande planen för strategisk kompetensförsörjning hålls uppdaterad avseende kompetensanalys och föreslagna åtgärder.
- ▶ Säkerställa att alla förvaltningar tillämpar planen för strategisk kompetensförsörjning i sin verksamhetsplanering, eventuellt genom ändrade arbetsformer i inriktningsdokument och strategisk plan.
- ▶ Tillse en samlad uppföljning av arbetet med att möta verksamhetens behov av kompetens på lång och kort sikt, för att säkerställa att åtgärder är rätt valda och ger avsedd effekt.
- ▶ Överväga möjligheten att följa upp hur kommunen uppfattas externt som arbetsgivare.

## 2. Inledning och bakgrund till granskningen

Kompetensförsörjning är ett samlingsbegrepp för personalförsörjning och kompetensutveckling. Tillgången till rätt kompetens är en strategisk fråga för kommunen, då den påverkar möjligheten att leva upp till givna uppdrag och de krav som ställs enligt lagstiftning för de olika verksamheter som bedrivs. I Sverige råder inom både regioners och kommuners verksamhet svårigheter att bemanna verksamheterna med personal som har adekvat utbildning och med olika lång erfarenhet av yrket. För att klara sitt uppdrag behöver Oxelösunds kommun vara en attraktiv arbetsgivare med ett trovärdigt, hållbart och attraktivt arbetsgivarerbjudande. Detta inkluderar behov av ett strategiskt och hållbart arbete med bland annat rekrytering, kompetensutveckling, förutsättningar för att behålla medarbetare och kompetens, arbetsmiljö, ledarutveckling och ledarskap, chefers förutsättningar och värdegrundsarbete.

I Mål och budget 2022-2024 finns kommunfullmäktiges sex målområden, varav ett är Hållbar utveckling. Inom ramen för detta mål ska sjukfrånvaron i kommunen minska och medarbetarengagemanget öka. Kompetensförsörjningen är en utmaning i många kommuner, och förutsättningarna för en hållbar kompetensförsörjning i en mindre kommun kan vara ytterligare utmanande. Revisorerna genomförde under 2017 en granskning rörande personalstrategier, där det noterades att arbetet med kompetensförsörjning på en strategisk nivå och utifrån en gemensam process var under utveckling. Revisorerna har efter genomförd riskanalys 2022 beslutat att genomföra en fördjupad granskning gällande kommunens arbete med strategisk kompetensförsörjning.

### 2.1 Granskningens syfte och genomförande

Syftet med granskningen är att bedöma om kommunens arbete rörande strategisk kompetensförsörjning bedrivs med tillräckligt tydlig ansvarsfördelning, styrning, kontroll och uppföljning. Följande revisionsfrågor besvaras inom granskningen:

- ▶ Har gällande mål för kompetensförsörjningsarbetet brutits ner för att möjliggöra en ändamålsenlig styrning?
- ▶ Finns aktuella kartläggningar och kompetensmatriser, riskanalyser och planer som stöd för det operativa arbetet? Med vilka funktioner sker dialoger för att fånga upp kompetensbehov?
- ▶ Möjliggör kommunens (risk)analyser och underlag en ändamålsenlig bedömning av behovet av kompetens, på kort och lång sikt?
  - Görs tillräckliga riskbedömningar och kartläggningar med avseende på arbetsmiljö (exempelvis genom oberoende avslutssamtal), som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare?
  - Analyseras personalomsättningen på ett adekvat sätt?
- ▶ Vilka åtgärder vidtas för att tillvarata och utveckla medarbetarnas kompetens på bästa sätt samt vara en attraktiv arbetsgivare? Exempelvis med avseende på yrken där det är brist på arbetskraft?
  - Vilka åtgärder vidtas för att behålla och belöna attraktiva kompetenser?
- ▶ Hur följs utfall av strategier och aktiviteter upp? Ger arbetet önskade resultat?

Granskningen utgår från kommunstyrelsens ansvar för det övergripande arbetet med kompetensförsörjning. Härutöver inkluderas även miljö- och samhällsbyggnadsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, utbildningsnämnden samt vård- och omsorgsnämndens arbete att omsätta fullmäktiges mål avseende kompetensförsörjning.

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer (se bilaga). De bedömningsgrunder/revisionskriterier som används för analyser, slutsatser och bedömningar kan hämtas ifrån lagar och förarbeten eller interna regelverk, policyer och fullmäktigebeslut. I denna granskning utgörs de huvudsakliga revisionskriterierna av:

- ▶ Kommunallagen 6 kap. 6 §
- ▶ Kommunfullmäktiges *Mål och budget 2022-2024*

### 3. Kommunfullmäktige vill att Oxelösund är en attraktiv arbetsgivare

I Oxelösunds kommun styr kommunfullmäktige genom att i *vision 2025* uttala den övergripande politiska viljeinriktningen och genom att i *mål- och budget* årligen fastställda koncernmål, fullmäktigemål och finansiella mål. Av visionen framgår att kommunen strävar efter mod, stolthet och öppenhet. Det finns också uttalade viljeinriktningar kring att erbjuda god och tillgänglig service, att värna om hög kompetens och att främja lärande och utveckling både för medborgare och för samhället som helhet.

I mål- och budget för 2022 är *hållbar utveckling* ett av de övergripande koncernmålen. Där anges att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare. Två fullmäktigemål har formulerats med direkt bäring på arbetet med strategisk kompetensförsörjning:

- ▶ Medarbetarengagemanget bland kommunens anställda ska öka. Mäts vartannat år (2023, 2025 och 2027).
- ▶ Sjukfrånvaron hos kommunanställda ska minska. Följs upp i delårsrapporter och budgeten.

Inom andra koncernmålet *trygg och värdig ålderdom* finns det ytterligare ett mål som har direkt påverkan på val av strategier och arbetssätt för kompetensförsörjning:

- ▶ Antal personer (personal) en brukare med hemtjänst möter under 14 dagar ska minst ligga i nivå med riket.

I övrigt noterar vi att kommunfullmäktige har fastställt en mängd mål om bibehållen eller ökad kvalitet i verksamheterna, vilket indirekt förutsätter att kommunorganisationen har en stabil kompetensförsörjning och ändamålsenlig kompetensutveckling.

#### 3.1 Arbetet behöver bryta negativa trender inom alla målområden

Den senaste medarbetarundersökningen genomfördes 2021. Resultatet av undersökningen visas i tabellen nedan. Det samlade indexvärdet *hållbart medarbetarengagemang* sjönk i denna undersökning från 80 (2019) till 78 (2021). Samtliga resultat 2021 är lägre än 2019.

Medarbetarundersökning	2019	2021
Allmänt	73	70
Medarbetarskap	72	69
Information och kunskap	65	62
Ledarskap	74	72
Utveckling	46	44
Arbetsförutsättningar och arbetsmiljö	73	71
Hållbart medarbetarengagemang	80	78

Sjukfrånvaron har under många år varit ett prioriterat fokusområde för kommunen eftersom resultaten är låga både i jämförelse med länet och med riket i stort. 2019 syntes en tydlig positiv utveckling. Därefter har sjukfrånvaron åter ökat, sannolikt delvis med anledning av Covid-19. (Statistik över sjukfrånvaroutvecklingen återges i avsnitt 5.3.)

Personalkontinuiteten inom äldreomsorgen har också minskat de senaste åren. Under 2021 möttes en brukare i genomsnitt av 24 olika personer under 14 dagar. Detta värde var högt även innan pandemin, 19 personer (2019), men har tidigare varit lägre. Genomsnitt i riket var 16 personer 2021, enligt statistik från Kolada. Enligt förvaltningschef beror det höga värdet 2021 på omorganisering som gjordes under hösten 2021. Vid delårsuppföljningen per augusti 2022 låg siffran åter på 19 personer.

## 4. Kommunstyrelsen har fastställt styrdokument för kommunens kompetensförsörjningsarbete

### 4.1 Kommunstyrelsen har tydliggjort värdegrund och förhållningssätt för en koncernövergripande personalpolitik

I kommunens personalpolitiska program<sup>1</sup>, fastställt av kommunstyrelsen 2013, beskrivs grundläggande värderingar som styr personalpolitiken i kommunkoncernen. Programmet är vägledande för både förtroendevalda, chefer och medarbetare i det dagliga arbetet med att uppnå Vision 2025 och kommunkoncernens mål. Medarbetares och chefers förhållningssätt gentemot omgivningen och varandra beskrivs med ett antal definierade ledord (medborgarperspektiv, helhetssyn, dialog och tydlighet) som beskrivs och förklaras i programmet.

I det personalpolitiska programmet anges att rätt kompetens är en förutsättning för att verksamheterna ska uppnå mål och uppdrag. Oxelösunds kommunkoncern ska aktivt arbeta för att rekrytera och utveckla kompetenta medarbetare samt säkerställa att kommunkoncernens medarbetare har rätt kompetens i förhållande till sitt uppdrag. I det personalpolitiska programmet formuleras ett antal förhållningssätt för hur detta ska bli verklighet. I Oxelösunds kommunkoncern gäller att:

- ▶ Rekrytering och kompetensutvecklingen ska bygga på verksamhetens behov och stämma överens med kommunkoncernens långsiktiga mål.
- ▶ Rekrytering och kompetensutveckling är strukturerad, med god framförhållning och med hög kvalitet
- ▶ Rörlighet stimuleras så att erfarenheter och kunskaper tas tillvara och skapar förutsättningar för utveckling
- ▶ Samtliga medarbetare ska ges möjlighet att utvecklas i arbetet
- ▶ Kompetensutveckling utanför arbetet uppmuntras

Det personalpolitiska programmet beskriver också förhållningssätt och värderingar avseende lönesättning, jämställdhetsarbete, arbetsmiljö, etc. Dessa återges löpande i rapporten i anslutning till vidtagna åtgärder och arbetssätt.

I syfte att förbättra rekrytering och därmed säkra kompetensförsörjningen ska kompetens i rekryteringsarbetet utvecklas under 2022. Platsannonser kontrolleras i samarbete med kommunikations- och serviceenheten för att förbättra kvaliteten i annons- och rekryteringsarbetet. Av intervjuer framgår att detta enbart sker då rekryterande chef efterfrågar hjälp i rekryteringen.

### 4.2 Kommunstyrelsen har definierat gemensamma arbetssätt för kompetensförsörjningsarbetet

Kommunstyrelsen beslutade 2015 om ett inriktningsdokument för strategisk kompetensförsörjning<sup>2</sup> som på en övergripande nivå beskriver metoder och arbetssätt. Den strategiska kompetensförsörjningen ska utgå från kommunens vision inom området omvärld, tillväxt och utveckling.

Som ett led i att behålla, utveckla och rekrytera rätt kompetens över tid, krävs enligt inriktningsdokumentet kontinuerlig omvärldsbevakning och analys av medborgarnas behov kopplat till verksamhetens kompetens. Detta ska ske på förvaltningsnivå, varefter personalenheten

---

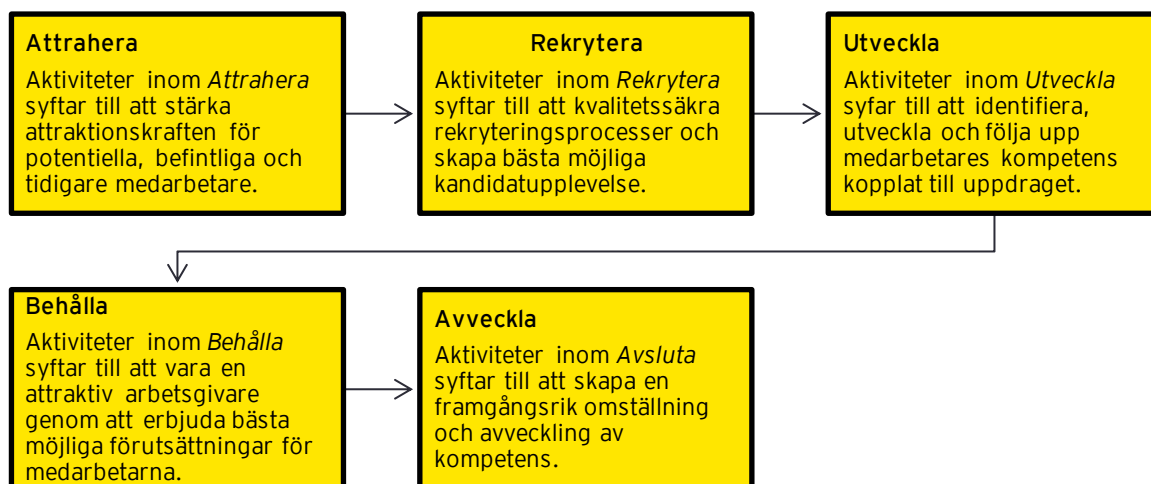
<sup>1</sup> Personalpolitiskt program för Oxelösunds kommunkoncern 2012-11-20

<sup>2</sup> Kommunstyrelsens inriktningsdokument för strategisk kompetensförsörjning 2015-09-01

sammanställer och redovisar till kommunstyrelsen i samband med inledningen av budgetprocessen. Redovisningen ska baseras på följande faktorer:

- ▶ Omvärldsanalys avseende framtidens kompetensbehov inom aktuellt förvaltningsområde?
- ▶ Kartläggning av befintlig kompetens
- ▶ Analys och identifiering av utmaningar på kort och lång sikt
- ▶ Handlingsplan

Enligt inriktningsdokumentet ska förvaltningarna arbeta med sin handlingsplan enligt ARUBA-modellen, en modell för att tydliggöra de olika faserna i kompetensförsörjningsprocessen. Modellen är i EY:s mening väletablerad och används i många kommuner för att skapa en systematik och tydlighet i analys, planering, genomförande och uppföljning av aktiviteter.



Varje förvaltning ska, enligt inriktningsdokumentet, följa upp resultatet av respektive analys med en handlingsplan kopplad till den årliga verksamhetsplaneringen. Syftet med handlingsplanen ska vara att formulera strategier och åtgärder för att minska gapet mellan kompetensbehov och tillgänglig kompetens.

### 4.3 Kommunstyrelsen har säkerställt kunskapsstöd i HR-frågor till verksamheterna

Det operativa arbetet med kompetensförsörjning är en del av chefsuppdraget. Förvaltningarna har inte några dedikerade HR-resurser utan arbetet med att analysera, kartlägga och planera åvilar respektive förvaltningschef och i vissa fall understående chefer.

Kommunstyrelsen har det övergripande ansvaret för att leda och samordna kommunens olika verksamheter utifrån de mål och riktlinjer kommunfullmäktige angivit. Inom kommunstyrelseförvaltningen finns en HR-enhet vars uppdrag är att vara ett kvalificerat kunskapsstöd, utveckla, kvalitetssäkra och följa upp nedanstående områden:

- ▶ Arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering
- ▶ Arbetsrätt
- ▶ Lönebildning
- ▶ Kompetensförsörjning
- ▶ Ledarutveckling
- ▶ HR-administration

HR-enheten består av HR-chef (som även har flera andra uppdrag inom kommunstyrelseförvaltningen), två HR-strateger, en hälsopedagog och en HR-konsult. Intervjuade förvaltningschefer beskriver i stort att de är nöjda med omfattning och tillgänglighet på det stöd de får.

## 4.4 Kartläggningar av kompetensbehov utarbetas inte enligt plan

Enligt ovan beskrivna arbetssätt ska varje förvaltning årligen analysera och kartlägga kompetensbehov. Detta ska i sammanställd form redogöras för kommunstyrelsen i samband med budgetprocessen. Endast utbildningsförvaltningen har en handlingsplan för sin kompetensförsörjning reviderad det senaste året. Den senaste sammanställda kompetensförsörjningsplanen för kommunen som helhet gjordes 2020. Kommunstyrelsen har inte vid senare tillfälle efterfrågat redovisningen.

Den kommunövergripande plan för strategisk kompetensförsörjning som reviderades 2020<sup>3</sup> är i EY:s mening tillfredsställande för en kommun av denna storlek. Kompetensförsörjningsplanen består av en omvärldsanalys, kompetenskartläggning, kompetensanalys och en handlingsplan utifrån ARUBA-modellen. Analysen omfattar bland annat personalens åldersstruktur och könsfördelning, framtida pensionsavgångar, antal månadsavlönade per chef, antal tillsvidareanställningar och genomsnittlig sysselsättningsgrad, sjukfrånvaro i procent, antal publicerade jobbannonser och ansökningar, definierade bristyrken i kommunen och personalomsättning.

Enligt uppgift tar kommunstrateg årligen fram befolkningsprognoser. HR-avdelningen samt förvaltningschefer tar del av befolkningsprognosen men förvaltningarna använder dem i liten omfattning för att analysera kommande kompetensbehov. De intervjuade förvaltningscheferna beskriver att volymförändringarna i regel är så små att prognosen är svår att sätta i direkt korrelation till ett personalbehov. Undantag är äldreomsorgen som ser ett stort ökat behov i och med åldrande befolkning.

Kommunen har periodvis saknat möjlighet att göra statistiska analyser av personalomsättningen. Anledningarna har varierat mellan åren men har delvis berott på avsaknad av systemsstöd och delvis på kompetensbrist till följd av personalomsättning. Problem med att verifiera statistiken kvarstår men arbete pågår för att säkerställa de statistiska analyserna. En medarbetare som nyligen har anställts har fått arbetsuppgiften och kommer framöver att ta fram analysunderlag.

I kompetensbehovsanalysen som genomfördes 2020 lyftes bland annat upp att behovet av anställda kommer att öka då antalet invånare i åldersgrupper som behöver samhällsservice ökar. Under perioden 2020-2024 uppskattades cirka 122 personer gå i pension, motsvarande drygt 13 procent av kommunens anställda. De yrken där pensionsavgångarna är som störst är undersköterska, sjuksköterska, enhetschef, barnskötare, förskollärare, lärare, handläggare och administratörer. Till problembilden fördes också att det bland de arbetssökande är få som har erfarenhet, varav det i flera förvaltningar är stor andel nyexaminerade eller oerfarna som blir anställda. Detta medför ett större behov av handledning inom berörda verksamheter. Av intervjuer framgår att utmaningarna i stort bedöms vara desamma 2022 som 2020.

---

<sup>3</sup> Plan för strategisk kompetensförsörjning - kommunövergripande 2020-11-23



## 5. Kommunstyrelsens prioriterade åtgärder och arbetssätt 2022

### 5.1 Kommunstyrelsen har gett direktiv om att öka arbetet med att möta framtidens kompetensutmaningar

I kommunstyrelsens verksamhetsplan 2022 anges att HR-enhetens fokusområden under året är att:

- ▶ öka och möjliggöra fler aktiva åtgärder för att möta framtida kompetensutmaningar
- ▶ fortsätta arbetet med rehabiliteringsstödjare och arbeta strategiskt med arbetsmiljö och hälsa
- ▶ utveckla arbetet med löneanalyser utifrån löneriktlinjer
- ▶ arbeta med attitydförskjutningar kring förhållningssätt till det egna uppdraget och medarbetarskap

Inom målområdet *hållbar utveckling* fastställde kommunstyrelsen följande mål:

Kommunstyrelsens mål	Utfall 2021	Mål 2022	Mål 2023	Mål 2024
Kommunens medarbetare upplever att deras arbete känns meningsfullt	91 %	92 %	94 %	96 %
Kommunens värde för Hållbart medarbetarengagemang (HME) ska öka	78	79	80	81

Kommunstyrelsen har också formulerat mål inom områden där de saknar mandat att ge uppdrag till kommunens förvaltningar och bolag, men där kommunstyrelseförvaltningen har i uppdrag att genom kompetens, stöd, service och kommunikation möjliggöra att målen uppnås.

Kommunstyrelsens övergripande mål	Utfall 2021	Mål 2022	Mål 2023	Mål 2024
Alla arbetsplatser har regelbundna arbetsplatsträffar (APT)	84%	90 %	95 %	100 %
Kommunens medarbetare ser positivt på framtiden för Oxelösunds kommun	45 %	50 %	55 %	60 %
Ungdomar erbjuds ferieplats i kommunal verksamhet	96 platser	100 platser	100 platser	100 platser
Manliga och kvinnliga medarbetares uttag av föräldrapenning är procentuellt lika stora	4,8 % för kvinnor, 2,3 % för män	4,5% för kvinnor, 2,5% för män	4 % för kvinnor, 3% för män	3,5 % för kvinnor, 3,5 % för män
Kommunens medarbetare har god hälsa (Mått: Andel långtidssjukfrånvaro)	3,4 %	3 %	2,8 %	2,6 %

### 5.2 Kommungemensamma insatser och resultatet av dem

Kommunstyrelsen tillämpar SKR:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen: marknadsför jobben, bredda rekryteringen, fler jobbar mer, förläng arbetslivet, underlätta lönekarriär, använd kompetensen rätt, visa karriärmöjligheterna, skapa engagemang och utnyttja tekniken.

I kommunens plan för strategisk kompetensförsörjning finns en handlingsplan. Handlingsplanen är från 2020 och många åtgärder fick enligt intervjuade avbrytas till följd av Covid-19. En ny handlingsplan har inte utarbetats men arbete pågår med flera av de tidigare definierade aktiviteterna. Utifrån vår granskning bedömer vi att följande pågående aktiviteter är väsentliga att lyfta fram:

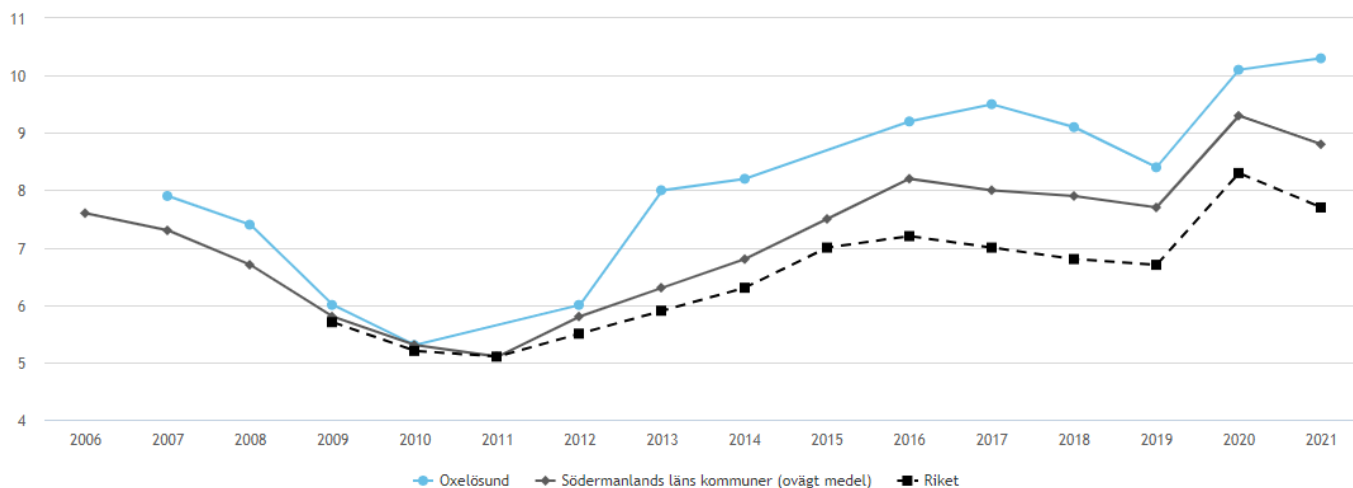
Område		Väsentliga kommunövergripande aktiviteter 2022
Attrahera	<p>En kommunikationsplan för arbetsgivarvarumärket har tagits fram och gäller 2022-2024. Kommunikationen ska bidra till att attrahera, rekrytera och behålla rätt medarbetare, vårda relationer med tidigare medarbetare, väcka nyfikenhet hos passiva jobbkandidater och skapa stolthet hos befintliga medarbetare. I planen finns en detaljerad aktivitetsplan med budgetestimering för kommunikationsaktiviteter. Informationsfilmer som ska förmedla känslan av att arbeta i Oxelösunds kommun har producerats.</p> <p>I alla granskade verksamheter beskrivs också det dagliga arbetet med att utveckla verksamhet, kvalitet, arbetsformer och arbetsmiljö som en viktig nyckel i att bli en mer attraktiv arbetsgivare, se avsnitt 6.</p>	
Rekrytera	<p>Chefer utbildas i rekryteringsprocess och rekryteringsverktyg. HR-enheten följer upp förvaltningens platsannonser i syfte att se vilken annonsplattform som genererar bäst gensvar. Syftet är att optimera rekryteringen.</p> <p>Arbete med kandidatupplevelsen har stärkts så att alla som kommer på en intervju, oavsett om de anställs eller ej, ska ta med sig en positiv bild av kommunen som arbetsgivare i händelse av att de söker på nytt senare eller sprider budskapet till andra.</p> <p>Deltagande vid rekryteringsmässor har varit på paus under pandemin men återupptas 2022.</p>	
Utveckla	<p>En utbildningsdag för alla chefer inom kommunikation och ledarskap sker under hösten 2022. Ledarfrukostar för samtliga chefer med personalansvar sker en gång i månaden och är koncernledningens forum för att sprida information och öppna för dialog i aktuella frågor.</p> <p>Kommunen och förvaltningen tillämpar individuella uppdragsbeskrivningar och till dem tillhörande kompetensutvecklingsplaner på individnivå. Dessa ska finnas med som underlag vid alla medarbetarsamtal med fast anställd personal. Kommunen har under 2020-2021 etablerat ett nytt IT-stöd med anpassade mallar för genomförande och dokumentation av medarbetarsamtal, kompetensutvecklingsplaner och uppdragsbeskrivningar. Det är oklart i hur stor utsträckning systemet används. HR-enheten har planerat att utvärdera systemet framöver.</p> <p>Kommunen har en ledarskapsutbildning som är obligatorisk för alla nya chefer. Utbildningen är även öppen för befintliga chefer i behov av repetition, men detta uppges vara sällsynt förekommande. Inom ramen för chefsintroduktionsprogram genomfördes i mars 2022 ett seminarium med temat kompetensförsörjning vilket innehöll bland annat kompetensutmaningar, genomgång av prognoser, arbetssätt och arbetsgivarvarumärke.</p> <p>Enligt det personalpolitiska programmet ska rörlighet uppmuntras för att stimulera utveckling. Kommunen har för närvarande inte någon intern platsbank (det har funnits tidigare) men flera förvaltningar tillämpar praxis att interna sökande bör kallas till intervju om kompetens och erfarenheter matchar.</p>	
Behålla	<p>En förenklad medarbetarundersökning har genomförts två gånger under 2022, istället för som tidigare endast vartannat år. Resultatet hanteras av respektive arbetsgrupp och ledningsgrupp med åtgärder som dokumenteras i arbetsmiljöplaner.</p>	

	<p>I syfte att behålla erfarna medarbetare finns ett aktivt arbete med att säkerställa rättvisa löner. Kommunen tillämpar en snedsitsmodell där medarbetare som halkat efter i löneutvecklingen, ofta till följd av ökade ingångslöner inom sin yrkesgrupp, kan få en särskild löneökning i syfte att komma upp i ett rättvist löneläge. Förvaltningscheferna föreslår medarbetare varefter ett ledningsmöte sker med HR-enheten för att besluta vilka som ska erhålla den särskilda löneökningen.</p> <p>Introduktion av nyanställda har identifierats som ett utvecklingsområde genom medarbetarenkäten, sett till både innehåll och kvalitet. Detta är ett pågående utvecklingsområde. I dagsläget sker kommungemensam introduktion av alla nyanställda (fast anställda och långvarigt visstidsanställda) två gånger per år. Uppslutningen har varit varierande, ca 50-75%. Innehållet är övergripande orienterat mot hur det är att arbeta i kommunen, vision och ledord, organisation, etc. Den omedelbara introduktionen sker på arbetsplatsen av rekryterande chef. För dem finns checklistor och välkomstpaket med informationsmaterial för att alla rekryterande chefer ska ge en bra introduktion. Det finns en samlingsportal för nyanställda på intranätet. Marknadsföring av samlingsportalen pågår.</p>
<b>Avveckla</b>	<p>Alla som avslutar sin anställning ska ha ett avgångssamtal med sin närmaste chef. För att säkerställa att ingen går miste om möjligheten att lämna synpunkter skickas också från HR-enheten en anonym avgångsenkät till tillsvidareanställda medarbetare som ska sluta. Sammanställning av resultaten av dessa presenteras årsvis för förvaltningar och för kommunledningen.</p>

Intervjuade från förvaltningarna anger att de är delaktiga i kommunens övergripande kompetensförsörjningsarbete. Det sker samtal i ledningsgruppen där koncerngemensamma prognoser och analyser presenteras.

### 5.3 Särskilda insatser sker för att komma till rätta med sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron har under många år varit ett prioriterat fokusområde för kommunen och fram till 2019 syntes en positiv utveckling. Därefter har sjukfrånvaron åter ökat, sannolikt delvis med anledning av Covid-19.



Figur 1: Sjukfrånvaro totalt bland anställda, andel (%) . Källa: Kolada.

Sjukfrånvaron skiljer sig i hög grad åt mellan förvaltningar, och detta följer i EY:s uppfattning liknande fördelningstrender som i andra kommuner.

Sjukfrånvaro per förvaltning	2019	2020	2021
Social- och omsorgsförvaltningen	6,9	8,2	7
Äldreomsorgsförvaltningen	9,5	13,3	12,4
Utbildningsförvaltningen	8,8	9,6	9,9
Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen	7,9	6,3	2,4
Kultur- och fritidsförvaltningen	6,9	8,8	9,4
Kommunstyrelseförvaltningen	4,6	3,2	2,9
Totalt	8,4	10,1	9,6

Under första halvåret 2022 har sjukfrånvaron minskat något inom äldreomsorgs- och utbildningsförvaltningarna, men ökat i övriga förvaltningar. Endast inom social- och omsorgsförvaltningen har långtidssjukfrånvaron ökat. För att komma tillrätta med de höga sjukfrånvarotalen pågår både arbetsmiljöarbete och hälsofrämjande arbete.

I det löpande, systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att undersöka arbetsmiljön, genomföra de åtgärder som krävs för att minska eller ta bort risker och att sedan följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa. I Oxelösund är de enhetsvisa arbetsplatsträffarna (APT) en grundpelare i arbetet. Dessa sker regelbundet, vanligen var 4-8:e vecka beroende på verksamhet. Samtliga chefer ska genomgå arbetsmiljöutbildning minst var tredje år. Närvaro följs upp av HR-strateg på kommunstyrelseförvaltningen. Under covid-19-pandemin ställdes dessa in men de har återupptagits under 2022 för både erfarna och nyblivna chefer. Under våren deltog 35 chefer och skyddsombud och ytterligare en grupp genomgår utbildningen i november.

För att kartlägga medarbetarnas trivsel och engagemang har kommunen tidigare genomfört en omfattande medarbetarenkät vartannat år. Enkäten ger varje enhet och förvaltning ett underlag för att bland annat analysera och planera arbetsmiljöarbetet. Från och med 2022 har istället två kortare och tematiskt inriktade enkäter, så kallade pulsmätningar, genomförts. Syftet är att få tätare och mer aktuell återkoppling som underlag för arbetet, vilket samtliga intervjuade uppfattar som positivt. Vi noterar dock att svarsfrekvensen har blivit avsevärt lägre än vid medarbetarundersökningar (i april 58 % svarande mot 79 % föregående år), varför det finns skäl att se över hur pulsmätningarna kommuniceras ut till medarbetare. Det är inte fastställt om den nya formen ska behållas nästa år. I pulsmätningen som genomfördes i april 2022 fokuserade undersökningen på motivation, ledarskap och styrning. Värdet för hållbart medarbetarengagemang uppmättes till 78.

Resultatet av medarbetarundersökningar och pulsmätningar hanteras på olika nivåer i kommunen. Det sker dels på en kommunövergripande nivå i ledningsgrupp, dels i respektive enhet inom förvaltningarna. Det finns dock en osäkerhet kring digniteten i hanteringen på enheterna. Det kan finnas viss variation avseende vilket utrymme resultatet får vid APT-tillfällen.

Formaliserade riskbedömningar och arbetsmiljöronder sker vid behov, tex vid verksamhetsförändring eller tillbud. Vid varje APT ska inkomna tillbud och arbetsskador gås igenom och eventuella åtgärder dokumenteras i enhetens arbetsmiljöplan. Ett digitalt system för registrering av arbetsskador och tillbud implementerades under 2021 följt av utbildningar för både chefer och medarbetare. Detta medförde att antalet inrapporterade arbetsskador var högre än tidigare år och förväntas vara fortsatt högt under 2022 eftersom kunskapen blivit mer känd i organisationen. Det nya systemet har gett chefer bättre överblick på inrapporterade incidenter och i vilken grad dessa orsakat sjukfrånvaro.

Kommunen har en HR-strateg med särskild kompetens inom arbetsmiljöarbete och rehabilitering. Denne har genomfört fördjupande undersökningar kring orsaken till sjukfrånvaro i kommunen.

Resultatet av undersökningen tyder på att en stor del av sjukfrånvaron inte är arbetsplatsrelaterad utan härleds till individens privatliv och kommunen har därför valt att ta ett brett grepp om det hälsoarbetet. En hälsopedagog arbetar stödjande och hälsofrämjande. Innan pandemin påbörjades ett arbete med att minska sjukfrånvaron genom individuella hälsosamtal med medarbetare som haft upprepad sjukfrånvaro. Enligt uppgift gav hälsosamtalen ett positivt resultat men att det positiva resultatet avstannade under pandemin och det går därav inte att utläsa några långsiktiga effekter. Satsningen har återupptagits under 2022 genom både individuella hälsosamtal och gruppaktiviteter.

Oxelösunds kommun erbjuder sina medarbetare 1000 kr i friskvårdsbidrag per år. Andelen medarbetare som väljer att nyttja förmånen har legat stadigt lågt på cirka 35 % under flera år. Orsakerna till detta har inte utvärderats. Fokus har istället legat på att stimulera medarbetare som inte redan tränar på fritiden genom exempelvis hälsostöd och prova-på verksamheter. Bland medarbetarna har kommunen rekryterat *hälsoinspiratörer*, medarbetare som utöver sitt ordinarie arbete har i uppdrag att uppmuntra sina kollegor till goda hälsoval. Hälsoinspiratörerna träffas regelbundet för att inspirera varandra och ta del av ny kunskap om hälsa och friskvård.

Vid intervju framkommer att kommunen upplever svårigheter i samarbetet med vårdcentral och företagshälsa, och att andra kommuner som haft stor framgång i arbetet mot sjukfrånvaro förefaller ha bättre samarbeten.

## 6. Särskilt om nämndernas arbete med att omsätta fullmäktiges mål för strategisk kompetensförsörjning

### 6.1 Utbildningsnämnden har dokumenterade underlag och handlingsplaner

Utbildningsnämnden bedriver förskola, öppen förskola, omsorg i form av helg och nattomsorg, förskoleklass, fritidshem, grundskola, särskola, Komvux, svenska för invandrare, yrkesutbildning och kulturskola. Inom utbildningsförvaltningen arbetar cirka 400 personer. Förskolelärare, legitimerade lärare, SVA-lärare och rektorer är definierade bristyrkesgrupper i kommunens plan för strategisk kompetensförsörjning.

I utbildningsnämndens verksamhetsplan anges som mål att alla skolformer ska erbjuda en hållbar arbetsmiljö för sin personal samt vara en attraktiv arbetsgivare. Måttet är att personalens frisknärvaro ska öka samt att personalomsättningen ska minska. Nämnden har också mål specifika för olika personalgrupper, där ambitionen är att andelen behöriga och legitimerade förskollärare och lärare ska vara minst i nivå med riket inom var och en av nämndens skolformer, inklusive kulturskolan.

Utbildningsförvaltningen har tagit fram en handlingsplan för strategisk kompetensförsörjning. Frågan har aktualiserats genom den fackliga nationella huvudöverenskommelsen (HÖK18) ålägger alla skolor att förstärka sitt arbete för att säkra kompetensförsörjningen av lärare. Arbetet ska enligt överenskommelsen följas upp både lokalt och centralt. I Oxelösund har en arbetsgrupp med representanter för Lärarförbundet och för arbetsgivaren med rektorer, förvaltningschef och HR arbetat med det partsgemensamma arbetsmaterialet för att identifiera nuläge och framtida aktiviteter inom områdena arbetsorganisation, arbetstider, arbetsmiljö och lönebildning. Utbildningsförvaltningen har även tagit fram en plan för strategisk kompetensförsörjning som i enlighet med kommunstyrelsens inriktningsdokument utgår från ARUBA-modellen.

Av omvärldsanalysen utläses att prognoser visar på ett ökat behov av lärare. Antalet framtida pensionsavgångar förväntas öka från 7 stycken 2022 till 12 år 2024. Förvaltningen uppmärksammar risken att antalet examinerade lärare inte kommer räcka till för att tillgodose det kommande lärarbehovet på nationell nivå och att konkurrensen mellan arbetsgivare tilltar.

I tabellen nedan listar vi ett urval av pågående åtgärder som vi bedömer är väsentliga utifrån granskningens frågeställningar:

Område	Väsentliga pågående insatser 2022 (EY:s sammanfattning)
Attrahera	<p>Inom ramen för arbetsgivarvarumärket har bilder och berättelser med ett par medarbetare från utbildningsförvaltningen skapats. Dessa ska användas i kampanjer i sociala medier och på hemsidan. I Kommunövergripande aktiviteter och deltagande på mässor medverkar representanter från förvaltningen.</p> <p>Den nya skolorganisationen som genomfördes i steg 1 under 2021 innebär att skolorna har olika tematisk inriktning. Detta bedöms ha gett resultat för möjligheten att attrahera lärare.</p>
Rekrytera	<p>Förvaltningens chefer har utbildats i det digitala rekryteringsverktyget för att på ett enklare sätt kunna göra urval samt kommunicera med arbetssökande. Utbildning ska ges årsvis.</p> <p>En viktig källa för både marknadsföring och rekrytering är genom intag av vikarier i verksamheten. På enheterna finns idag husvikarier vilket stärker möjligheten till utveckling i arbetet och underlättar kontakt.</p> <p>Kommunen saknar närliggande lärosäten vilket försvårar möjligheten att ta emot studenter på praktik. Under 2022 har avtal tecknats för en studentplats för</p>

	arbetsplatsintegrerad lärarutbildning. Det innebär att lärarstudenten parallellt med sina studier arbetar hos kommunen.
Utveckla	Den interna rörligheten mellan förskolor och skolor ska uppmuntras genom att internannonsering i ett första skede används om man tror att kompetens kan finnas internt i förvaltningen.  Fortbildning av lärare har skett med koppling till grundskolornas nya profilinektingar. Genom Skolverkets statsbidrag lärarlyftet har flera lärare genomgått distanskurser som breddar deras behörighet. Stöd ges till obehöriga som bedriver studier på sin fritid.
Behålla	Organisationen har setts över så att biträdande rektorer har ett tydligare personalansvar. Syftet är att skapa ett närmare ledarskap med färre medarbetare per chef. De deltar i kommunens introduktionsprogram för nya chefer.  Lönekriterierna för pedagogiska arbeten har setts över och kommunicerats till alla medarbetare.  Åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och skapa mer attraktiva arbetsplatser planeras på respektive skola. I regel är detta en integrerad del av det systematiska arbetsmiljöarbete, samt av det systematiska kvalitetsarbetet som årligen återskärteras till utbildningsnämnden.

Utbildningsnämnden har inte identifierat några risker eller kontroller kopplade till kompetensförsörjning i sin internkontrollplan för 2022. Uppföljning av kompetensförsörjning och personalläge sker i samband med delårsrapport och årsbokslut, samt på förekommen anledning.

Förvaltningens bedömning är att rekrytering av behöriga lärare har blivit lättare, med fler kvalificerade sökande än tidigare, vilket tyder på att kommunen uppfattas som en mer attraktiv arbetsgivare.

## 6.2 Vård- och omsorgsnämnden fokuserar på äldreomsorgen men även inom social- och omsorgsförvaltningen sker positiv utveckling

Vård- och omsorgsnämnden bedriver verksamhet för kommuninvånare som är i behov av vård och omsorg samt stöd och rådgivning. Verksamheten är fördelad på två förvaltningar: social- och omsorgsförvaltningen och äldreomsorgsförvaltningen. Vård- och omsorgsnämnden har i sin verksamhetsplan för 2022 brutit ner kommunfullmäktiges övergripande mål enligt följande:

Utifrån koncernmålet "Trygg och värdig ålderdom" har vård- och omsorgsnämnden formulerat ett mål om att vikarieanvändningen ska minska inom äldreomsorgsförvaltningen. Detta relaterar till kommunfullmäktiges mål om förbättrad personalkontinuitet. Nämnden har också satt upp mål om att medarbetarnas kunskap om bemötande ska förbättras, och att de äldres förtroende för personalen ska öka både i hemtjänst och i särskilt boende. Samtidigt ska effektiviteten öka inom hemtjänsten, vari nämndens mål är att öka andelen utförd tid av beviljad tid.

Prioriterad verksamhetsutveckling under året som beslutats av nämnden inkluderar att tydliggöra struktur kring schemaläggning samt utveckla rutiner för bemanning av korttidsfrånvaro inom äldreomsorgsförvaltningen. Vidare ska roller och ansvar gällande rekrytering, schemaläggning och bemanning tydliggöras.

För både social- och omsorgsförvaltningen och äldreomsorgsförvaltningen finns målsättningar om ökad digitalisering. Detta är en av SKR:s rekommenderade nio strategier för att möta framtidens kompetensbehov. Nämnden har utöver digitalisering inte formulerat några mål avseende social- och omsorgsförvaltningens kompetensförsörjning, endast avseende äldreomsorgen.

Vård- och omsorgsnämnden har inget uttryckt mål avseende medarbetarundersökningen. De används dock som utvecklingsunderlag i verksamheterna i enlighet med vad som beskrivits i avsnitt 5.3.

Vård- och omsorgsnämnden har inte identifierat risker eller kontrollmoment relaterade till kompetensförsörjning i sin internkontrollplan för 2022. Uppföljning av kompetensförsörjning och personalläge sker i samband med delårsrapport och årsbokslut, samt på förekommen anledning.

Äldreomsorgsförvaltningen och Social- och omsorgsförvaltningen har en gemensam kompetensförsörjningsplan från 2018 då det endast fanns en förvaltning - Vård och omsorgsförvaltningen. Båda förvaltningarna har ett pågående arbete med att ta fram en ny kompetensförsörjningsplan för respektive förvaltning. Arbetet ska vara klart under hösten 2022.

### 6.2.1 Äldreomsorgsförvaltningen

Äldreomsorgsförvaltningen arbetar med biståndsbedömning för äldre, hemtjänst, särskilt boende samt demensboende för äldre, dagverksamhet, korttidsboende/växelvård, samt hälso- och sjukvårdsorganisation inklusive rehabilitering och hjälpmedel. Undersköterskor är en stor personalgrupp som i kommunens plan för strategisk kompetensförsörjning uppges vara briststyrke. Förvaltningen berörs även av briststyrkesgrupperna enhetschefer, sjuksköterskor och arbetsterapeuter.

Äldreomsorgsförvaltningen bevakar främst de demografiska prognoserna i syfte att förutsäga framtida personalbehov. Inom förvaltningen finns det ett systematiskt arbetssätt kring att sammanställda enheternas samlade rekryteringsbehov. Inom förvaltningen finns en bemanningsenhet som har det samlade ansvaret för rekrytering, bemanning och uppföljning av timanställda och vikarier. Bemanningenheten överblickar kompetens och erfarenhet, arbetade timmar och LAS-lista för hela äldreomsorgen. Arbeta pågår under 2022 för att enheten även ska vara specialiserad på och ansvarig för all schemaläggning.

Äldreomsorgsförvaltningen har däremot arbetat fram en *förändringsbeskrivning 2023* som fastställdes av vård- och omsorgsnämnden i maj 2022. Förändringsbeskrivningen innehåller en analys av utfall och utmaningar i det tidigare arbetet med heltidsresan. Analysen visar att tidigare insatser där medarbetare fått önska tjänstgöringsgrad har lett till att fler medarbetare arbetar mer, vilket har frigjort resurstid i organisationen. Avsikten var att använda denna resurstid för att täcka upp planerade eller akuta vakanser i organisationen. Slutsatserna är dock att den frigjorda tiden huvudsakligen inte är fördelad på samma dygnstider som behoven. För att komma till rätta med detta har förvaltningen inlett arbete med *smarta schan* som syftar till att skapa mer hållbara och effektiva schan för både organisationen och medarbetarna.

Förändringsbeskrivning 2023 innehåller också en kartläggning av arbetssätt som skulle kunna effektiviseras genom digitalisering och därigenom minska behovet av personal. Bland dessa nämns digitala tillsynsamtal dagtid, inkontinenssensorer samt duschrobotar och sängar med upprensningstöd som prioriterade satsningar som både kan minska personalbehovet och öka livskvalitet och självständighet hos brukare. En konkret genomförande- eller investeringsplan ingår inte i beskrivningen. Plan för genomförande av aktiviteter sker enligt uppgift i förvaltningen. Åtterrapporering av förändringsbeskrivning sker sedan löpande till nämnden samt till kommunchef vid uppföljningsmöten. I förändringsbeskrivning finns en övergripande beskrivning av effekter och investeringskostnader för föreslagna åtgärder inom området digitalisering.

För att säkerställa möjligheten att rekrytera personal med rätt kompetens finns ett nära samarbete med Campus Oxelösund som i egenskap av vård- och omsorgscollege tillhandahåller yrkesutbildning för flera av förvaltningens yrkesgrupper. Det finns en bild hos såväl förvaltningschef som fackliga representanter att de som utexamineras inte har de kunskaper och färdigheter som krävs för att utföra arbetet. Förvaltningen står inför en stor utmaning att balansera akuta personalbehov mot att upprätthålla kompetenskrav. Det finns etablerade forum för dialog mellan förvaltning och ledning för Campus Oxelösund men svårigheter kvarstår.

Inom ramen för det statligt finansierade *Äldreomsorgslyftet* har förvaltningen genomfört flera insatser för att höja kompetensen hos medarbetare. Undersköterskor är en prioriterade grupp för



detta under 2022 med anledning av förändrade lagkrav (fast omsorgskontakt inom äldreomsorgen) samt för att förekomma eventuella framtida utbildningskrav som utreds. Tidigare har utbildningar inom bemötande samt språkförstärkande insatser varit prioriterade, liksom fortbildning av vårdbiträden till undersköterskor.

Timanställda och vikarier utgör en förhållandevis stor del av personalstyrkan. Det finns en rutin om att samtliga timanställda ska påbörja en yrkesutbildning för att få fortsätta inom kommunen, och måste fullgöra utbildning till vårdbiträde/undersköterska för att fast tjänst ska kunna erhållas. Enligt Kommunal frångås rutinen på grund av personalbrist.

Enligt förvaltningschef är ett viktigt fokusområde framgent att stärka det nära ledarskapet. Stora enheter och chefer som inte, i det dagliga arbetet, möter sina medarbetare bidrar till många utmaningar gällande såväl arbetsmiljö som personalens engagemang.

## 6.2.2 Social- och omsorgsförvaltningen

Social- och omsorgsförvaltningen arbetar med biståndsbedömning för barn, ungdomar och vuxna, färdtjänst och riksfärdtjänst, budget och skuldrådgivning, arbetsmarknadsinsatser, familjerätt, familjecentral, vård och behandling barn, alkoholtillstånd, behandlingscentrum med rådgivningsbyrå, personlig assistans, socialpsykiatri, daglig verksamhet, bostad med särskild service, korttidsvistelse och familjehem. Socialsekreterare är en stor yrkesgrupp som definierats som bristyrke i kommunens plan för strategisk kompetensförsörjning. Vakanta platser behöver i dagsläget bemannas av konsulter, framför allt inom enheten för barn- och unga.

Förvaltningen har under året etablerat en ny struktur för kompetensutveckling. En kompetensutvecklingsplan för varje personalgrupp listar alla utbildningar som medarbetarna förväntas genomgå under sin tid på förvaltningen, både grundläggande och specialiserande kurser. I och med strukturen får förvaltningen också en bättre överblick på befintlig kompetens och ett system för att dokumentera när medarbetarna senast gick respektive utbildning. Detta ger också bättre förutsättningar för att följa upp vilka medarbetare som behöver komplettera eller repetera utbildning. Utbildningsplanen ska tas i bruk under hösten 2022.

Resultaten från medarbetarundersökningarna är generellt sett positiva. Inom individ- och familjeomsorgsenheten för barn och unga har det förekommit påtagligt lägre resultat inom flertal parametrar. Enligt uppgift har det berott på en kombination av påfrestande arbetsuppgifter och personkonflikter inom enheten, och ett aktivt arbete har bedrivits för att vända situationen. Enligt förvaltningschef finns det goda möjligheter till förbättring de närmaste månaderna.

Det finns ett samarbete med närliggande högskolor och universitet i syfte att öka möjligheten till rekrytering. Förvaltningen tar emot två praktikanter varje termin. Vid rekryteringen av praktikanter är det en urvalsgrund att studenten bedöms ha rimliga förutsättningar att kunna fortsätta arbeta i kommunen eller länet efter avslutad utbildning.

## 6.3 Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden når redan fullmäktiges mål men har en sårbar verksamhet med få anställda

Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden ansvarar bland annat för kommunens detaljplanering, naturvård, GIS- mät- och kartverksamhet, gång- och cykelvägar. Nämnden utgör kommunens lokala prövnings- och tillsynsmyndighet enligt plan- och bygglagen samt miljö-, livsmedel- och tobakslagstiftning. Nämnden är även kommunens trafiknämnd. Inom förvaltningen arbetar 16 personer varav bygglovshandläggare är en definierad bristyrkesgrupp i kommunens plan för strategisk kompetensförsörjning.

I Miljö- och samhällsbyggnadsnämndens verksamhetsplan anges mål om att sjukfrånvaron ska minska. Ingångsvärdet 2021 var 3 procent, och målvärdet 2022-2024 är fem procent. Då förvaltningen är liten kan enskilda medarbetares frånvaro påverka statistiken kraftigt.

Nämnden inkluderar kommunfullmäktiges mål om att öka medarbetarengagemanget i sin verksamhetsplan. Nämndens utfall i medarbetarundersökningen visar på ett lågt resultat avseende medarbetarnas kunskap och förståelse om verksamhetens mål. Mot denna bakgrund pågår ett arbete med att se över operationaliseringen av kommunmålen och nämndens mål.

Nämnden har inte någon dokumenterad kartläggning av kompetensbehov eller någon handlingsplan för kompetensförsörjning. Förvaltningen är liten och tjänsterna är i hög grad specialiserade. Kommunens tillväxttakt har medfört relativt stadiga volymer för förvaltningen, varvid rekrytering främst är fyllnadsrekrytering vid vakanser. Enligt uppgift har personalomsättningen inom förvaltningen varit relativt hög under senare tid. Den samlade bedömningen är dock att Oxelösund har förhållandevis goda konkurrensmöjligheter gentemot närliggande kommuner. Attraktionen bedöms ligga i ett fördelaktigt löneläge, variation i arbetsuppgifter tack vare kommunens storlek, ett gott arbetsklimate samt möjlighet till flexibilitet och distansarbete.

En väsentlig del i förvaltningen kompetensförsörjning är verksamhetsutveckling och ständig förbättring av processer, verktyg och mallar förbättras i syfte att förenkla handläggarnas vardag och skapa mer effektiv handläggning. Det syftar också till att göra det enklare för nya medarbetare.

Miljö- och samhällsbyggnadsnämnden har ett kontrollmoment avseende kompetensförsörjning i internkontrollplanen 2022. Kontrollmomentet avser att riskanalyser genomförs och handlingsplaner upprättas. I den första uppföljningen 2022 anges att analys av personalläget sker kontinuerlig och rapporteras i tertial- och årsredovisningar. Uppföljningssamtal genomförs cirka 1-2 månader efter att en medarbetare påbörjat sin anställning. Då kompetensbrist uppstår används konsultstöd. I uppföljningen av interkontrollplanen vid tertialrapport 1 anges att kontrollmomentet av kompetensförsörjningen är godkänd.

## 6.4 Kultur- och fritidsnämnden saknar kompetensförsörjningsplaner men har nöjda medarbetare

Kultur- och fritidsnämnden ansvarar för verksamheterna kultur, fritid och turism, vilket omfattar bibliotek, kultur, evenemang, konst, fritidsverksamhet med fritidsanläggningar, ungdomsverksamhet, fritidsgård, turistbyrå, konsumentinformation, kulturarvsfrågor och Oxelösundsarkivet. Totalt består förvaltningen av 16 personer. Bland yrkesgrupperna har bibliotekarier och utbildade fritidsledare definierats som bristyrkesgrupper i kommunens plan för strategisk kompetensförsörjning.

I Kultur- och fritidsnämndens verksamhetsplan 2022-2024 formuleras följande mål utifrån kommunfullmäktiges målområde "Hållbar utveckling":

Nämndens mål	Mått	Ingångsvärde/bokslut 2021	Målvärde 2022	Målvärde 2023	Målvärde 2024
Medarbetare ska uppleva att de har en bra arbetssituation	Medarbetarindex MI (medarbetarundersökning görs vartannat år)	86 %	X	Lägst 80	X
	Hållbart medarbetarengagemang	4,48 av 5	Lägst 4,0	Lägst 4,0	Lägst 4,0

Nämndens förvaltning har ett inom kommunen jämförelsevis högt resultat på medarbetarundersökningen. Resultatet av medarbetarundersökningar hanteras vid APT-tillfällen. Efter senaste mätningen bedömdes resultatet vara tillfredsställande och inga särskilda utvecklingsområden identifierades med anledning av enkäten.

Nämnden har inte tagit fram ett eget mål kring sjukfrånvaro. Den ackumulerade sjukfrånvaron var vid tidpunkten för granskningen 10 procent. Enligt uppgift beror de höga sjuktalen på att det är en liten organisation där statistiken påverkas av enskilda sjukdomsfall. Intervjuade uppger att det finns möjlighet att vid sjukdom täcka upp för varandra inom de olika enheterna.

Det finns inga aktuella kompetensförsörjningsplaner framtagna. Den senaste som togs fram är från 2018. Det arbetssätt som definierats i kommunens inriktningsdokument för strategisk kompetensförsörjning uppges innebära en tidsinsats som inte står i proportion till nyttan med planen, och det är därav svårt att avsätta resurser för arbetet. Förvaltningen tar del av de centrala analyser och prognoser som förmedlas men har svårt att omsätta dessa i det egna kompetensförsörjningsarbetet. Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar med individuella kompetensplaner. Vidare handlar rekryteringsarbetet främst om fyllnadsrekrytering av vakanta tjänster.

Kultur- och fritidsnämndens främsta utmaning är att rekrytera personal med rätt utbildning. Det är svårast att hitta utbildade bibliotekarier samt fritidsledare. Vid rekrytering framhävs organisationens fördelar vilka anges vara att medarbetare får stort ansvar, nya utmaningar i och med att det är en lite organisation, flexibilitet i arbetet samt ett bra arbetsklimat. Fritidsledare erbjuds även möjlighet att studera två timmar per vecka under arbetstid i syfte att fler ska utbilda sig.

Personalnyckeltal följs upp i samband med delårsrapport och verksamhetsberättelsen, i övrigt endast på förekommen anledning. Kultur- och fritidsnämnden har inte identifierat risker eller kontroller relaterade till kompetensförsörjning i sin internkontrollplan för 2022.

## 6.5 Det är osäkert om arbetet ger önskat resultat

Eftersom förvaltningarna i regel inte har definierat strategier och planer för en strategisk kompetensförsörjning sker det heller inte någon samlad uppföljning av arbetets resultat. Enskilda aktiviteter och insatser utvärderas fristående, och personalsituationen i stort följs upp genom nyckeltal. Det finns möjlighet för chefer att följa bland annat frånvarostatistik, pensionsavgångar, övertid och sjukfrånvaro genom systemstödet Hypergene.

Covid-19-pandemin har gjort det svårt att göra en rättvisande bedömning av om arbetet med att minska sjukfrånvaron har varit framgångsrikt. Orsaken är att ändrade förhållningssätt till symptom, karensdag och distansarbete har haft jämförelsestörande effekter för samtliga förvaltningar.

Kommunfullmäktiges mål om ett hållbart medarbetarengagemang följs konsekvent upp och är en integrerad del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kommunstyrelseförvaltningen har också vidtagit åtgärder för att skapa förutsättningar för snabbare återkoppling och åtgärder genom mer frekventa mätningar.

Kommunstyrelsen följer regelbundet upp den samlade personalsituationen. Dels genom delårsrapporter och årsredovisning, men också genom tematiska föredragningar, vilken kvartalsvis omfattar aktuella personalfrågor. I kommunstyrelsens internkontrollplan 2022 identifierades *rutin för rehabilitering* och *handlingsplan för systematiskt arbetsmiljö-, säkerhets- och hälsoarbete* som kontrollmoment. Föregående år fanns *rutin för rehabilitering*, *rekryteringsrutin* och *arbetsmiljöpolicy* som kontrollmoment och kommunstyrelsen noterade flera avvikelser i sin uppföljning. Av uppföljningen framkommer att det finns planerade eller vidtagna åtgärder för att komma till rätta med avvikelserna och förvaltningen bedömer att avvikelserna kommer att vara avhjälpta under 2022.

Covid-19-pandemin har gjort utvecklingen svår att följa gentemot föregående år till följd av striktare krav för medarbetare att stanna hemma vid lindriga symptom.

## 7. Svar på revisionsfrågor

Revisionsfrågor	Sammanfattad bedömning
<p>Har gällande mål för kompetensförsörjningsarbetet brutits ner för att möjliggöra en ändamålsenlig styrning?</p>	<p>Delvis. Kommunfullmäktige har satt upp mätbara mål avseende sjukfrånvaro och medarbetarengagemang. Dessa mål återfinns helt eller delvis med egna mål och nyckeltal i nämndernas verksamhetsplaner. Kultur- och fritidsnämnden har inte tagit egna beslut kring målet om sjukfrånvaro men följer upp nyckeltalen i sin redovisning. Vård- och omsorgsnämnden har för äldreomsorgen beslutat om flera nämndmål för kompetensförsörjning men inkluderar inte sin socialtjänstverksamhet. På förvaltningsnivå ser vi dock att styrning och åtgärder av varierande grad förekommer i alla förvaltningar.</p> <p>Utöver de två mätbara målen har kommunstyrelsen tillsett att det finns koncerngemensamma strategier som återkopplar till kommunfullmäktiges mål om att vara en attraktiv arbetsgivare. Till detta finns det styrande dokument som ska ge ett ramverk för styrning och samordning, men dessa efterlevs inte av förvaltningarna. Kommunstyrelsen har gett direktiv till sin förvaltning om att öka arbetet med att möta framtidens kompetensutmaningar. Kommunstyrelsen har satt upp mål inom områden där de saknar mandat att ge uppdrag till kommunens förvaltningar och bolag, men där kommunstyrelseförvaltningen har i uppdrag att genom kompetens, stöd, service och kommunikation möjliggöra att målen uppnås.</p>
<p>Finns aktuella kartläggningar och kompetensmatriser, riskanalyser och planer som stöd för det operativa arbetet?</p> <p>Med vilka funktioner sker dialoger för att fånga upp kompetensbehov?</p>	<p>Delvis. På kommunövergripande nivå finns det framtagna kartläggningar, riskanalyser och planer med åtgärder som kan vara stöd i det operativa arbetet. Analysen omfattar bland annat personalstruktur och organisation, prognos över pensionsavgångar, sysselsättningsgrad, sjukfrånvaro, utfall av publicerade jobbannonser samt en omvärldsanalys med definierade bristyrken i kommunen. Den senaste sammanställda kompetensförsörjningsplanen för kommunen som helhet gjordes 2020, men delar av underlaget har setts över vid senare tillfälle och presenterats vid exempelvis chefsutbildning.</p> <p>Inom kommunstyrelseförvaltningen finns en HR-enhet som ansvarar för det övergripande och strategiska arbetet, men på respektive nämnds förvaltning är förvaltningschef ansvarig. Inom de större förvaltningarna engageras biträdande förvaltningschefer och enhetschefer i att bevaka behov av kompetens, men inga dedikerade HR-resurser förekommer. På individnivå är kompetensutvecklingsbehov en fråga för ansvarig chef tillsammans med den enskilda medarbetaren.</p>
<p>Möjliggör kommunens (risk)analyser och underlag en ändamålsenlig bedömning av behovet av kompetens, på kort och lång sikt?</p>	<p>Delvis. Vår bedömning är att det finns en rimligt god bild av behovet utifrån kända förutsättningar. Bilden är i hög grad baserad på operativ kännedom om organisationen och inte belagd genom kartläggningar och analyser. Fokus ligger i hög grad på bemanning den närmaste tiden.</p> <p>Kommunen har befolkningsprognoser men dessa är enligt intervjuade svåra att tillämpa i analyserna av kompetensbehov,</p>

Revisionsfrågor	Sammanfattad bedömning
<p>Görs tillräckliga riskbedömningar och kartläggningar med avseende på arbetsmiljö (exempelvis genom oberoende avslutssamtal), som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare?</p> <p>Analyseras personalomsättningen på ett adekvat sätt?</p>	<p>givet att volymförändringarna i regel är små (undantaget äldreomsorgen). En brist är att kommunen enbart periodvis haft möjlighet att göra statistiska analyser av personalomsättningen. En medarbetare som nyligen har anställts har fått arbetsuppgiften och kommer framöver att ta fram sådana analysunderlag.</p> <p>Medarbetarundersökning genomförs regelbundet och är ett underlag både i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i annat utvecklingsarbete. Under 2022 har undersökningen genomförts i form av två kortare enkäter, s.k. pulsmätningar, vilket möjliggör en tätare uppföljning av medarbetarnas mående. Svarsfrekvensen har sjunkit kraftigt mot föregående år varvid nya angreppssätt för information om enkäten testas framgent. Medarbetarundersökningen följs upp vid APT-tillfällen på respektive enhet, på förvaltningsledningsnivå samt på kommunledningsnivå och ligger till grund för planering av åtgärder. Formaliserade riskbedömningar och arbetsmiljöronder sker vid behov, tex vid verksamhetsförändring eller tillbud.</p> <p>Kommunen har etablerade rutiner för att samla in synpunkter från medarbetare som slutar. Förvaltningschefer/enhetschefer genomför avslutssamtal. För att ge ytterligare en kanal för synpunkter skickar HR-enheten också en avslutsenkät med möjlighet till anonyma svar. Detta resultat sammanställs på kommunövergripande nivå och presenteras för kommunledningsgruppen.</p>
<p>Vilka åtgärder vidtas för att tillvarata och utveckla medarbetarnas kompetens på bästa sätt samt vara en attraktiv arbetsgivare?</p> <p>Exempelvis med avseende på yrken där det är brist på arbetskraft?</p> <p>Vilka åtgärder vidtas för att behålla och belöna attraktiva kompetenser?</p>	<p>I alla granskade verksamheter beskrivs det dagliga arbetet med att utveckla verksamhet, kvalitet, arbetsformer och arbetsmiljö som den viktigaste nyckeln till att bli en mer attraktiv arbetsgivare. Förvaltningarna har varierande utmaningar och arbetssätt för att uppnå detta. På kommunledningsnivå har en kommunikationsplan för arbetsgivarvarumärket tagits fram för att ge en tydligare bild av kommunen och stötta förvaltningarna i deras arbete med att attrahera och rekrytera rätt medarbetare.</p> <p>Äldreomsorgsförvaltningen är den förvaltning som i störst utsträckning behöver öka sin kapacitet de närmaste åren. Inom äldreomsorgen finns det en uttalad strategi om att få fler medarbetare att arbeta mer. Införandet av heltid som norm har gett mer tillgänglig arbetstid men schemalägningsmodellen har inneburit att tiden inte finns den tid på dagen när behoven är som störst. Försök med en ny modell pågår under 2022. Äldreomsorgsförvaltningen har också på ett strukturerat sätt kopplat digitaliseringsstrategier till sitt arbete med långsiktig kompetensförsörjning.</p> <p>Övriga förvaltningar behöver bibehålla eller i liten utsträckning utöka sin personalstyrka. Inom utbildningsförvaltningen har det nyligen skett en översyn av chefsstrukturen för att skapa ett närmare och tydligare ledarskap. Inom social- och omsorgsförvaltningen har riktade satsningar sats in för att stötta</p>

Revisionsfrågor	Sammanfattad bedömning
	<p>en specifik enhet med svårigheter att behålla personal och välmående.</p> <p>Kommunens löneläge uppges av de intervjuade inte vara ett stort problem för möjligheten att attrahera medarbetare. I syfte att behålla erfarna medarbetare finns ett aktivt arbete med att säkerställa rättvisa löner. Kommunen tillämpar en snedsitsmodell där medarbetare som halkat efter i löneutvecklingen, ofta till följd av ökade ingångslöner inom sin yrkesgrupp, kan få en särskild löneökning i syfte att komma upp i ett rättvist löneläge.</p> <p>Kompetensutveckling av chefer säkerställs av kommunstyrelsens förvaltning i form av både introduktionsprogram, ledarfrukostseminarier och tematiska utbildningsdagar. Introduktion av nyanställda har identifierats som ett utvecklingsområde genom medarbetarenkäten. Detta är ett pågående utvecklingsområde. För enskilda medarbetare finns i övrigt inget samlat grepp om kompetensutvecklingen och respektive förvaltning har olika strategier. Inom social- och omsorgsförvaltningen pågår ett arbete med att implementera strukturerade utbildningsspår för olika yrkesgrupper som omfattar både grundkompetens och fortbildning/specialisering. Inom utbildnings- och äldreomsorgsförvaltningarna är fortbildningen i hög grad kopplad till tillgängliga statsbidrag och anpassade utifrån villkoren för dessa. Äldreomsorgsförvaltningen har också en nära samverkan med Campus Oxelösund kring både yrkesutbildningar och fortbildning. De små förvaltningarna saknar långsiktiga strukturer och planerar sin kompetensutveckling utifrån årets identifierade behov på grupp- och individnivå.</p>
<p>Hur följs utfall av strategier och aktiviteter upp? Ger arbetet önskade resultat?</p>	<p>Eftersom förvaltningarna i regel inte har definierat långsiktiga strategier och planer sker det heller inte någon samlad uppföljning av arbetet sett till ett längre perspektiv. Enskilda aktiviteter och insatser utvärderas fristående, och personalsituationen i stort följs upp genom nyckeltal. Det finns möjlighet för chefer att följa bland annat frånvarostatistik, pensionsavgångar, övertid och sjukfrånvaro genom verksamhetssystemet Hypergene.</p> <p>Kommunfullmäktiges mål om ett hållbart medarbetarengagemang följs konsekvent upp och är en integrerad del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Kommunstyrelseförvaltningen har också vidtagit åtgärder för att skapa förutsättningar för snabbare återkoppling och åtgärder genom mer frekventa mätningar.</p> <p>Covid-19-pandemin har gjort utvecklingen av sjukfrånvaro och satsningarna på hälsofrämjande arbete svårt att följa upp gentemot tidigare år till följd av striktare krav för medarbetare att stanna hemma vid lindriga symptom.</p> <p>Kommunstyrelsen följer regelbundet upp den samlade personalsituationen. Dels genom delårsrapporter och</p>

Revisionsfrågor	Sammanfattad bedömning
	<p>årsredovisning, men också genom tematiska föredragningar, vilken kvartalsvis omfattar aktuella personalfrågor.</p> <p>Det sker ingen uppföljning av om kommunen externt uppfattas som en attraktiv arbetsgivare eller ej. Utbildningsförvaltningens bedömning är att rekrytering av behöriga lärare har blivit lättare, med fler kvalificerade sökande än tidigare. Inom äldreomsorgen är uppfattningen att de sökande är mindre kvalificerade för arbetet vilket ställer högre krav på kommunen avseende introduktion, språkutbildning och kompetensutveckling. Övriga förvaltningar beskriver tillfälliga variationer snarare än strukturella.</p>

Oxelösund 2022-11-16

Nina Högberg  
Certifierad kommunrevisor

Lina Hedlund  
Verksamhetsrevisor

## 8. Bilagor

### 8.1 Intervjuade

- HR-chef
- Förvaltningschef Social- och omsorgsförvaltningen
- Förvaltningschef Utbildning
- Förvaltningschef Äldreomsorgsförvaltningen
- Kultur- och fritidschef
- Miljö- och Samhällsbyggnadschef
- Representanter från Kommunal sektion Nordost

### 8.2 Dokumentförteckning

- Mål och budget 2022-2024, fastställd av kommunfullmäktige 2021-11-10 Kf §103
- Personalpolitiskt program
- Plan för strategisk kompetensförsörjning 2020
- Handlingsplan Strategisk kompetensförsörjning med uppföljning 220906
- Inriktningsdokument för strategisk kompetensförsörjning
- Kommunikationsplan för arbetsgivarvarumärke 2022-2024
- Medarbetarpuls 2022
- Medarbetarundersökning 2021
- Kompetensförsörjningsplan kommunstyrelseförvaltningen 2019
- *Kompetensutmaningen*, underlag från chefsintroduktion 2022-03-08
- Kommunstyrelsens verksamhetsplan 2022-2024
- Kultur- och fritidsnämndens verksamhetsplan 2022-2024
- Utbildningsnämndens Budget- och verksamhetsplan 2022-2024
- Miljö- och samhällsbyggnadsnämndens verksamhetsplan 2022-2024
- Vård- och omsorgsnämndens verksamhetsplan 2022-2024
- Kommunstyrelsens internkontrollplan 2021
- Kommunstyrelsens internkontrollplan 2022
- Vård- och omsorgsnämndens Förändringsbeskrivning 2023. Antagen 2022-05-24.
- Vård- och omsorgsnämndens internkontrollplan 2022
- Miljö- och samhällsbyggnadsnämndens internkontrollplan 2022
- Kultur- och fritidsnämndens internkontrollplan 2022
- Utbildningsnämndens internkontrollplan 2022
- Utbildningsplan social- och omsorgsförvaltningen
- Vård- och omsorgsnämnden - Delårsuppföljning per augusti 2022
- Modell för kompetensutveckling inom VOF 2015
- Utbildningsplan vård- och omsorgsförvaltningen (utkast)
- LAS-rutiner inom äldreomsorgsförvaltningen
- Kompetensförsörjningsplan utbildningsförvaltningen 2022



Vård- och omsorgsnämnden

Sammanträdesdatum

2022-12-14

(13)

Dnr VON.2022.3

## Redovisning av delegationsbeslut

### Vård- och omsorgsnämndens beslut

Redovisning av delegationsbesluten godkänns.

### Sammanfattning

Vård- och omsorgsnämnden har överlåtit sin beslutanderätt i vissa frågor till utskott, ordförande och tjänstemän enligt en av Vård- och omsorgsnämnden antagen delegationsordning. Dessa beslut skall redovisas till Vård- och omsorgsnämnden.

Redovisningen innebär inte att Vård- och omsorgsnämnden får ompröva eller fastställa delegationsbesluten. Däremot står det Vård- och omsorgsnämnden fritt att återkalla en lämnad delegation.

Vård- och omsorgsnämnden föreläggs utövad delegationsrätt från

Biståndshandläggare/ Enhetschef	November	Särskilt boende, hemtjänst, matdistr, larm, daglig verksamhet, korttidsvistelse
Avgiftshandläggare/ Färdtjänsthandläggare	November	Avgiftsbeslut, färdtjänst, riksfärdtjänst,
LSS-handläggare	November	Personlig assistans, daglig verksamhet, korttidsvistelse, ledsagarservice, kontaktpers
Socialtjänst IFO behandling	November	Försörjningsstöd, utredn,

Ärendemening / ärendenummer	Ansvarig	Beslutsdatum och §	Uppdrag/sammanfattning	B/MI	Uppdrag klart/återrapportering
Kö till särskilt boende	Kristina Tercero		Muntlig redovisning	MI	Varje nämnd
Hemtjänsten	Kristina Tercero	2013-08-26	Muntlig redovisning	MI	Varje nämnd
Handlingsplaner med mål och mått			Information	MI	Maj, delår, november, bokslut
Corona i verksamheterna			Muntlig information		Paus
Information om Ukraina			Muntlig information	MI	Varje nämnd
Äldreomsorgslyftet				MI	Se ekonomisk uppföljning. dec
MAS rapport					April, augusti och december
Ekonomisk uppföljning	Pål Näslund	2015-11-27	Uppföljning varje månad muntlig föredragning  Uppföljning för beslut per mars, april och oktober	MI  B	Varje nämnd  April, Maj och november
Redovisning åtgärder/orsaker sjukskrivningstal	Kristina och Katarina	2017-08-30		MI	April, augusti och december

Datum  
2022-03-23

Välfärdsteknik	Kristina Tercero	2017-05-30 2019-03-26	Plan för fortsatt införande - återrapport	MI	Q1 2023 mars
Socialtjänst och skola i samverkan	Katarina Haddon	2019-11-26		MI	Q1 2023 maj
Språktest i verksamheterna		2020-11-24	Uppföljning	MI	Q4 2022 Dec
Uppdrag att genomföra en utvärdering av Samhalls uppdrag	Kristina/Linn	2020-02-16		B	Q4 2022 Dec
Uppföljning av genomlysning av vård- och omsorgsnämnden	Kristina/Katarina	2019-08-28	Presentation av nyckeltal i mars	B	Q1 2023
Kompetensförsörjningsplan			Muntlig information	MI	Q2 2023

